

Escuchamos con Respeto
y Hablamos con Claridad

Guía de comunicaciones para promover **la diversidad, equidad, inclusión y pertenencia.**



isa

CONEXIONES QUE INSPIRAN

Esta guía nace del convencimiento de que cada mensaje que compartimos en ISA y sus empresas puede abrir caminos, derribar barreras y transformar realidades. Aquí encontrarás lineamientos claros y prácticos para que nuestras campañas, medios, espacios y eventos sean verdaderos reflejos de la Riqueza Humana que nos rodea: **una comunicación diversa, libre de sesgos y respetuosa.**

Su propósito es **acompañar nuestras prácticas diarias y acciones comunicacionales**, promoviendo la **diversidad, equidad, inclusión y pertenencia** en cada interacción.

Estas perspectivas deben impregnar todas las guías, políticas y documentos que conforman nuestro sistema de gestión, asegurando que la **Riqueza Humana sea parte esencial de nuestro día a día.**





Contenido

Páginas

- 4 Principios que transforman: conceptos orientadores.
- 6 Perspectivas del programa Riqueza Humana.
- 8 Así nos nombramos.
- 10 Nuestras palabras.
 - 10 Equidad de género.
 - 12 Población LGBTQ+, trans y no binaria.
 - 13 Población étnica.
 - 14 Grupos socioculturales.
 - 15 Discapacidad.
 - 16 Generaciones.
 - 17 Reconciliación.

- 18 Nuestras imágenes.
 - 19 Recomendaciones para una comunicación visual inclusiva.
- 20 Testimonios y relatos que reflejan la pluralidad de nuestra gente.
- 22 Eventos, espacios y rituales que reconocen la inclusión y la participación.
- 24 Compromiso cotidiano: transformar la comunicación en acción incluyente.

Principios que transforman: conceptos orientadores

Diversidad

Nos invita a valorar las características que nos hacen personas únicas. **A reconocer nuestras diferencias y con ellas lo que nos da autenticidad.** En nuestra compañía, la diversidad se refleja en la identidad étnica, capacidad física, fisionomía, características genéticas, edad, creencias religiosas, ideología política o filosófica, nivel educativo, nacionalidad, origen familiar, lengua, identidad de género, orientación sexual, nivel socioeconómico y muchas otras características socioculturales. ¡Te invitamos a acoger la diversidad!

Inclusión

Implica que todas las personas puedan tener acceso justo a oportunidades sociales y económicas que posibiliten su desarrollo personal y profesional. **El reto es encontrar formas de proveer una participación justa, que considere las barreras que han enfrentado las personas diversas.** La diversidad es un hecho, la inclusión requiere esfuerzos conscientes.

Equidad

Implica que **todas las personas puedan tener acceso justo a oportunidades sociales y económicas** que posibiliten su desarrollo personal y profesional. Es encontrar formas de proveer una participación justa que tenga en cuenta las barreras que han enfrentado las personas diversas.

Interseccionalidad

Se refiere a las **múltiples identidades o categorías sociales** que están superpuestas en cada persona y que la ubican en lugares de privilegio u opresión, así como le brindan ventajas o desventajas.



Testimonios y relatos que reflejan la pluralidad de nuestra gente

Eventos, espacios y rituales que reconocen la inclusión y la participación

Compromiso cotidiano: transformar la comunicación en acción incluyente.

Escuchamos con Respeto y Hablamos con Claridad

Principios que transforman: conceptos orientadores

Perspectivas del programa
Riqueza Humana

Así nos nombramos

Nuestras palabras

Nuestras imágenes

Testimonios y relatos que reflejan la pluralidad de nuestra gente

Eventos, espacios y rituales que reconocen la inclusión y la participación

Compromiso cotidiano: transformar la comunicación en acción incluyente.



Pertenencia

Es la experiencia de **sentirse parte integral de un lugar de trabajo o de una comunidad**. Al sentirse parte, cada persona dará lo mejor de sí. También, se conecta estrechamente con los conceptos de diversidad, equidad e inclusión, al valorar todos los aspectos de la identidad. Significa tratar a todas las personas como miembros indispensables del equipo, alentándolas a mantener su autenticidad dentro de la organización.

Cultura

Es el conjunto de principios, comportamientos, creencias, normas, hábitos, tradiciones, actitudes y experiencias que guían a las personas en una organización. Es un **sistema de significados compartidos** que distingue a una organización de otras.

Barreras

Prácticas, políticas, procedimientos, comportamientos, estructuras visibles e invisibles, infraestructura y otras **condiciones que consciente o inconscientemente impiden el acceso igualitario a las oportunidades** de goce pleno de los derechos. Pueden ser actitudinales, comunicativas o físicas.

Medidas afirmativas

Acciones para **eliminar barreras** que históricamente han existido que imposibilitan el acceso a todas las personas.

Ajustes razonables

Son modificaciones y adaptaciones (ajustes) necesarias y adecuadas (razonables) del entorno laboral, social, comunicacional, político, cultural, actitudinal y físico para garantizar a las personas el pleno goce y ejercicio de todos sus derechos y libertades fundamentales, en igualdad de condiciones con todas las demás personas. Estos ajustes se usan para **promover la igualdad de oportunidades**.



Escuchamos con Respeto y Hablamos con Claridad

Principios que transforman: conceptos orientadores

Perspectivas del programa Riqueza Humana

Así nos nombramos

Nuestras palabras

Perspectivas del programa Riqueza Humana



Nuestras imágenes

Testimonios y relatos que reflejan la pluralidad de nuestra gente

Eventos, espacios y rituales que reconocen la inclusión y la participación

Compromiso cotidiano: transformar la comunicación en acción incluyente.



Étnica

Promueve el reconocimiento de la **diversidad étnica**, sus prácticas, tradiciones y necesidades. Este enfoque comprende los diferentes pueblos indígenas, afrocolombianos, negros, raizales, palenqueros, pueblo Rrom o Gitano y las poblaciones migrantes.



Género

Promueve las prácticas de inclusión y equidad orientadas al bienestar, la participación de **mujeres, personas LGBTQ+** y los desafíos que afrontan los **hombres**, en las diferentes iniciativas de la organización.



Generaciones

Promueve la participación de **juventudes** en etapas productivas y personas **adultas mayores** en los diferentes procesos de la organización.



Discapacidad y prácticas del cuidado

Promueve y reconoce los **diferentes tipos de discapacidad** (física, sensorial, mental, psicosocial y múltiple), así como el rol de las **personas cuidadoras** y los ajustes que se deben hacer para garantizar su participación efectiva.



Reconciliación

Promueve la inclusión real sin sesgos de **personas víctimas, excombatientes y personas retiradas de fuerza pública**.



Grupos socioculturales

Promueve prácticas de participación e igualdad de condiciones para personas con diversas formas de pensamiento, niveles educativos, socioeconómicos, religión u otra característica sociocultural que enriquezca las conversaciones sobre la diversidad.

Así nos nombramos



Primero las personas:

En nuestras comunicaciones **siempre hablamos de personas:** personas jóvenes, personas ciegas, personas negras, personas afrodescendientes, personas blancas, personas trans, personas no binarias, personas con identidades y expresiones de género diversas, personas con discapacidad, personas con autismo, personas gitanas, personas mayores.

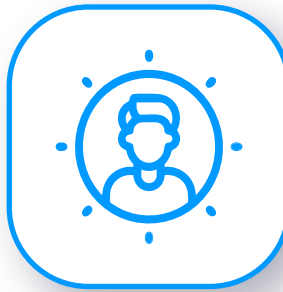
La palabra **“personas” es nuestra muletilla ética y comunicacional.** Nos recuerda que antes que cualquier característica, estamos hablando de seres humanos con dignidad y experiencias únicas.



El nombre dignifica:

Evitamos nombrarnos con expresiones como “el gay”, “la trans”, “el veneco”, “el ciego”, “el flaco”, “el negro”, “la niche”, “la gorda”, “el indio”, “la china”, “el enano”, “la loca”, “la chola”. Estos términos, aunque a veces usados de forma coloquial o cariñosa, pueden reforzar estereotipos, humillar o reducir a la persona a una sola característica.

En su lugar, **usamos el nombre propio de la persona**, en caso de no conocerlo, utilizamos formas respetuosas como: señora, señor, joven, compañera, entre otros. Solo si la persona prefiere un apodo, nos aseguramos de que sea consentido y no ofensivo.



Tú pronombre, tu identidad:

Reconocemos la evolución en la comprensión de la identidad de género, por lo que **se respetará el pronombre elegido por cada persona**, garantizando su autonomía y derecho a definir quién es. Este enfoque busca construir entornos comunicativos diversos, equitativos e inclusivos, que valoren la Riqueza Humana en todas sus expresiones.



Nuestras palabras

El lenguaje construye el mundo, **cada palabra que usamos tiene el poder de incluir, de reconocer y de dignificar**. Por eso, declaramos el compromiso de usar NUESTRA ENERGÍA para impulsar un **lenguaje libre de prejuicios, estereotipos y señalamientos** que afecten la dignidad de las personas, por razones de la etnia, cultura, identidad o expresión de género, orientación sexual, forma de vestir, forma de hablar, creencias religiosas o políticas, lugar de origen, nacionalidad, nivel socioeconómico, educación, idioma, acento, edad, discapacidad, diversidad funcional, condición de víctima o reinserción al tejido social.

Aquí **Escuchamos con Respeto y Hablamos con Claridad**, reconocemos la humanidad del otro y entendemos que la palabra dignifica.



Comunicación inclusiva para la equidad de género

Expresión Excluyente	¡Incluyente!
“Este trabajo no es para mujeres.”	Las mujeres pueden realizar cualquier trabajo. Reconocer esto es un paso más cerca de la equidad de género.
Usar expresiones como “el jefe”, “el analista” o “el gerente” para referirse a todos los casos.	Para los cargos que terminan en vocal se asignará el masculino o el femenino a través del artículo, así: el jefe o la jefe, el gerente o la gerente.
Usar el masculino genérico en los cargos: director, gestor, liniero, operador, coordinador.	Para los cargos que permitan usar el femenino o el masculino, se aplicará según corresponda: director/directora, liniera/liniero, gestor/gestora, operadora/operador.
“Calladita se ve más linda.”	Esta expresión violenta la participación y los aportes de las mujeres en los entornos laborales.
“Esa falda está muy arriba”, “ese escote está muy abierto”, “las mujeres se deben vestir femeninas”, “parece niña.”	De acuerdo con el libre desarrollo de la personalidad, este tipo de afirmaciones se deben eliminar de las organizaciones. Eliminar formas reduccionistas de referirse a las mujeres, contribuye a la equidad.

Escuchamos con Respeto y Hablamos con Claridad

Principios que transforman: conceptos orientadores

Perspectivas del programa
Riqueza Humana

Así nos nombramos

Nuestras palabras

Nuestras imágenes

Testimonios y relatos que reflejan la pluralidad de nuestra gente

Eventos, espacios y rituales que reconocen la inclusión y la participación

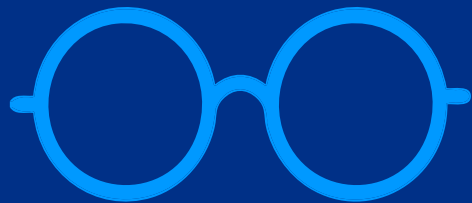
Compromiso cotidiano: transformar la comunicación en acción incluyente.



Expresión Excluyente	¡Incluyente!
“Que las mujeres se encarguen de la comida” (en eventos o actividades de bienestar).	¿Quiénes se quieren encargar de la comida?, cualquiera puede hacerlo.
“¿Y tú por qué no estás casada?”, “¿a tu edad y no tienes hijos/hijas?”	Eliminar este tipo de frases de nuestros discursos, permite no replicar violencias centradas en los roles de género.
“Las mujeres deben respetar las opiniones del hombre.”	Es una forma de reducir y estereotipar a las mujeres.
“Ya vienen con ese cuento del feminismo y derechos.”	En esta empresa reconocemos los aportes y derechos.
“Esa carrera no es para mujeres.”	Esta expresión intenta reducir y limitar la autonomía.
“Ella es una mujer biológica o ella es una mujer verdadera.”	Basarse en genitalidad o fisionomía para definir quién merece llamarse mujer, es una forma de violencia. Usa siempre: ella es una mujer y no caigas en sesgos.

¡PONTE LOS ANTEOJOS DE LA CONSCIENCIA!

Identifica frases despectivas y suprímelas de tu vocabulario: “mujer al volante, peligro constante”, “hueca como las barbies” “los hombres no lloran”, “cosa de hombres”, “calladita te ves más bonita.”



Comunicación inclusiva para la población LGBTIQ+, personas trans y personas no binarias:



Expresión Excluyente	Alternativa Incluyente
“Homosexual”, “homosexualidad, lesbianismo.”	Gay, lesbiana, bisexual, trans, no binaria.
“Desviado/a”, “machorra”, “marica.”	Reconozcan la identidad de género u orientación sexual.
“A ella/él le gusta comer de todo”, “es omnívoro.”	“Ella/él es bisexual”. También podría incluir a las personas pansexuales: “esa persona es pansexual”.
“¿No le gusta el sexo?”	Esta expresión discrimina y puede hacer sentir excluidas a las personas asexuales.
“Travesti” (en tono despectivo).	Hay que reconocer que hay un movimiento político trans.
“Esta persona está vestida de hombre/ mujer” o “está disfrazado/a de hombre/mujer.”	Persona trans o con experiencia de vida trans.
“¿Quién es la mujer y quién es el hombre?”, “¿quién le da a quién?”	Evitemos preguntas que buscan encajar a las personas en moldes tradicionales. La diversidad en las relaciones humanas es amplia y válida.
“Ella/él tiene licencia porque está en su transformación.”	“Ella/él está en licencia realizando su tránsito de género.”
“Hermafrodita.”	Persona intersexual.
“Las personas con esa condición son diferentes.”	La identidad de género y la orientación sexual no nos condicionan, simplemente puedes decir: “su identidad de género es diversa” o “su orientación sexual es diversa.”

¡PONTE LOS ANTEOJOS DE LA CONSCIENCIA!

Respetar los pronombres y la identidad de género que cada persona ha decidido autónomamente, no hacer preguntas sobre la vida íntima o su genitalidad.

Comunicación inclusiva para las poblaciones étnicas:



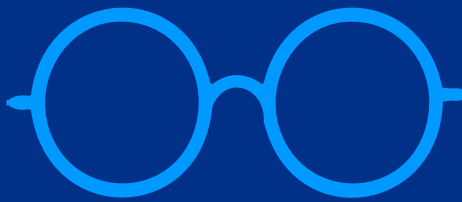
Expresión Excluyente

Alternativa Incluyente

“Moroch/a”, “morena/o”, “de piel oscura”, “de color”, “negrito/a.”	Persona afrocolombiana, afrodescendiente, negra, raizal o palenquera. Su uso dependerá de cómo se auto reconozca la persona.
“NARP” (Siglas de Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras).	Esta es una expresión politizada que no representa a las personas afrocolombianas, negras, raizales y palenqueras. Aunque en la jurisprudencia se hable de NARP, se desaconseja su uso.
“Indio/india.”	Persona del pueblo indígena determinado. Por ejemplo: Persona del pueblo indígena Arhuaco, Pijao, Kanukamo, Huitoto, Awá, Embera u otro. También evita decir frases como: “trabajamos como negros”.
“Este/a es mucho/a indio/a” o “negro/a tenía que ser.”	Esta expresión discrimina y reduce a la otra persona por su color de piel.
“Es negra/o pero con estilo” o “lindo/a” o “fina/o.”	Es una forma subjetiva de normativizar a las personas bajo patrones y estereotipos de belleza.
“No parece indígena.”	Evitar estas frases que se basan en sesgos. Las personas de los diferentes pueblos indígenas son diversas en sus formas de hablar, vestir y fisonomía.
“¿Tú de dónde eres?” o “¿por tu color de piel, de dónde es tu padre o tu madre?”	Este es otro sesgo que se fundamenta solamente en el color de piel. En todos los lugares del mundo hay diversidad étnica.
“Yo soy afro o negra de corazón.”	Evitar formas de comunicación en la cual se quiera parecer una persona aliada, lo que hace es desconocer las luchas de los grupos étnicos en el país. En otras palabras, es muy difícil que una persona blanca mestiza haya vivido y experimentado el racismo estructural.
“En este Halloween la temática será Gitanos/as, afro o indígenas” o “para la fiesta me disfrazaré de afro, indígena o Gitano/a.”	Las identidades étnicas no son un disfraz. ¡Evita este tipo de prácticas excluyentes!
“Ten cuidado con esa persona es peligrosa.”	Tener cuidado con expresiones como esta que se fundamentan en el estereotipo de que las personas Rrom o Gitanas son peligrosas. Aplica también para otros grupos étnicos.

¡PONTE LOS ANTEOJOS DE LA CONSCIENCIA!

Identifica frases despectivas y suprímelas de tu vocabulario “trabajando como negro, para vivir como blanco”, “indio comido, indio ido, indio desagradecido”, “tú no eres tan negro”, “el que come negro va al cielo.”

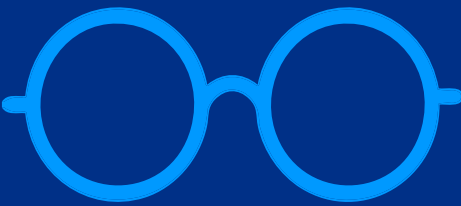


Comunicación inclusiva para los grupos socioculturales:

Expresión Excluyente	Alternativa Incluyente
“Pueblerino”, “campeche”, “animal”, “gente pobre”, entre otras.	Campesino, campesina, población rural.
“Allá en la Colombia profunda.”	“En el campo.”
“Es que por allá no tienen internet.”	Hay que reconocer esta realidad y buscar alternativas para acercarse a estas comunidades: afiches, podcasts, radios rurales y comunitarias y voz a voz son algunas de las alternativas para generar estrategias de comunicación empática.
“Analfabeta.”	La población campesina tiene formas y procesos diferentes, debemos aprender a respetar y buscar alternativas que garanticen su participación.
Imitar el acento de otra persona de manera burlesca.	Hacer esto refuerza estereotipos y humilla su identidad cultural y territorial. Cada forma de hablar es reflejo de una historia, una comunidad y una dignidad que merece respeto.
“Montañero/a”, “corroncho.”	Evitemos usar expresiones que ridiculicen o estigmaticen las formas de ser, vestir o hablar de las personas. Cada territorio y cultura aporta una riqueza única a nuestra sociedad. Reconocer y valorar esas diferencias es parte de construir espacios verdaderamente incluyentes.

¡PONTE LOS ANTEOJOS DE LA CONSCIENCIA!

Identifica frases despectivas y suprímelas de tu vocabulario: “los costeños son flojos y perezosos”, “no seas montañero”, “la gente del pacífico viene a robarse nuestros empleos.”

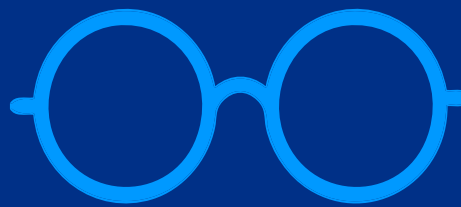


Comunicación inclusiva para la población con discapacidad:

Expresión Excluyente	Alternativa Incluyente
“Discapacitado/a.”	Persona con discapacidad.
“Ella/él es especial” o “ella/él está enferma/o.”	La discapacidad no es una enfermedad.
“Mocho/a”, “manco/a”, “cojo/a”, “inválido/a”, “postrado/a en silla de ruedas”, “inmóvil.”	Persona con discapacidad física: usuario/a de silla de ruedas, persona con movilidad reducida, amputado/a, entre otras.
“Enano/a”, “bajito/a”, “chiquito/a”, “parece un niño/a”, “sufre de enanismo.”	Persona de talla baja.
“Mongólico/a”, “loco/a.”	Persona con discapacidad intelectual: Síndrome de Down, autista, Alzheimer, entre otras.
“Sordomudo/a”, “invidente”, “sin olfato”, “sin tacto”, “insensible”, “mudo/a.”	Persona con discapacidad física: sorda, ciega, disminución del olfato, disminución del tacto, disminución del habla.
No comprender las formas de comunicación de personas con discapacidades.	Siempre tenga en cuenta: gestionar intérpretes de lengua de señas, hablar de manera pausada, usar elementos como lápices para escribir, poner subtítulos, realizar reuniones y adecuar espacios de acuerdo al tipo de discapacidades.

¡PONTE LOS ANTEOJOS DE LA CONSCIENCIA!

Evita que tu lenguaje sea condescendiente o refleje lástima al interactuar o referirte a una persona con discapacidad.

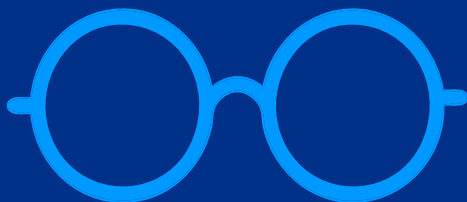


Comunicación inclusiva para las generaciones:

Expresión Excluyente	Alternativa Incluyente
“Viejito/a”, “anciano/a”, “dinosaurio/a”, “cucho/a”, “de la tercera edad.”	Lleamarle por su nombre adulto o adulta mayor. Estas frases hay que evitarlas en el lugar de trabajo y en las comunicaciones interpersonales. Todas las personas tenemos procesos de aprendizaje distintos, además, podemos aportar desde otros frentes. Es preferible usar expresiones como: “¿te parece si revisamos dónde estuvo el problema y lo solucionamos en conjunto?”, “recuerda que siempre estaré aquí para que repasemos las diversas formas de hacer esto”.
“Ese/a señor/a es muy lento/a”, “le cuesta la tecnología” o “se demora mucho para aprender.”	
“Pelado/a”, “inexperto/a”, “culicagado/a”, “jovencito/a.”	Lleamarle por su nombre o población joven, juventudes. Es mejor hacer una pedagogía empática mediante frases como: “vamos a revisar cómo podemos trabajar en conjunto y lograr las metas de esto”, “gracias por tus aportes”, “¿te parece si lo construimos conjuntamente?”.
“Usted no sabe nada”, “mire y aprenda”, “hábleme cuando tenga mi edad o mis años de experiencia.”	

¡PONTE LOS ANTEOJOS DE LA CONSCIENCIA!

1 de cada 2 personas en el mundo es edadista (discriminación por la edad), ¿y tú, de qué lado de la cifra quieres estar?

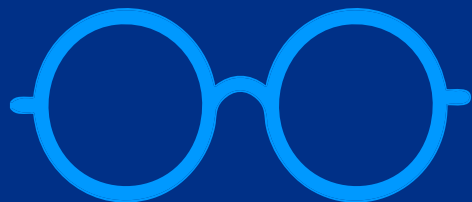


Comunicación inclusiva para la población víctima, excombatiente y reinsertada:

Expresión Excluyente	Alternativa Incluyente
“No podemos confiar en alguien que estuvo preso.”	“Todas las personas tienen derecho a reconstruir su vida y aportar a la sociedad.”
“Son víctimas, pero viven quejándose.”	“Es una persona que ha pasado por un proceso complejo y merece ser vista en su totalidad.”
“Aquí no queremos exparamilitares.”	“Este espacio está abierto a quienes buscan reconstruir su vida con respeto y compromiso.”
“Las víctimas siempre quieren que les den todo.”	“Está reconstruyendo su vida, y merece una segunda oportunidad como cualquier persona.”
“Ese seguro tiene cosas raras en su pasado.”	“Todos tenemos historias complejas; lo importante es cómo decidimos avanzar.”

¡PONTE LOS ANTEOJOS DE LA CONSCIENCIA!

Las personas reinsertadas del conflicto armado han tomado una decisión valiente, dejar atrás la violencia y construir un nuevo camino en la sociedad. Reconocer su humanidad, su capacidad de transformación y su derecho a una vida digna nos hace más grandes como sociedad.



Escuchamos con Respeto y Hablamos con Claridad

Principios que transforman: conceptos orientadores

Perspectivas del programa
Riqueza Humana

Así nos nombramos

Nuestras palabras

Nuestras imágenes

Testimonios y relatos que reflejan la pluralidad de nuestra gente

Eventos, espacios y rituales que reconocen la inclusión y la participación

Compromiso cotidiano: transformar la comunicación en acción incluyente.



Nuestras imágenes

Las imágenes tienen un gran poder comunicativo, ya que transmiten ideas de forma inmediata. Sin embargo, su uso puede reforzar estereotipos o prácticas excluyentes si no se elige con cuidado. Por eso, es fundamental aplicar una **perspectiva inclusiva que garantice representaciones diversas, dignas y respetuosas.**

Escuchamos con Respeto y Hablamos con Claridad

Principios que transforman: conceptos orientadores

Perspectivas del programa
Riqueza Humana

Así nos nombramos

Nuestras palabras

Nuestras imágenes

Testimonios y relatos que reflejan la pluralidad de nuestra gente

Eventos, espacios y rituales que reconocen la inclusión y la participación

Compromiso cotidiano: transformar la comunicación en acción incluyente.



1.

Presentar a todas las personas con dignidad.
2.

No perpetuar roles de género ni estereotipos de género.
3.

Mostrar la diversidad de cuerpos.
4.

Equilibrar las imágenes para que aparezcan hombres y mujeres de diferentes etnias, profesiones, niveles de cargo y nacionalidades por igual.
5.

Representar la diversidad generacional mostrando personas de distintas edades.
6.

Las representaciones gráficas en convocatorias laborales deben reflejar la diversidad real de las personas que pueden ocupar cualquier cargo, sin asociar profesiones, habilidades o jerarquías a un género específico.
7.

Usar una comunicación accesible para todo tipo de discapacidad con la inclusión de subtítulos, textos alternativos o audiodescripción.
8.

Visibilizar la representación de las personas LGBTQ+ en contextos cotidianos y no solo en fechas conmemorativas. Incluyendo la promoción de otras formas de familia.
9.

Usar imágenes que reflejen la diversidad étnica sin estereotipos visuales. No limitar la representación a trajes típicos o escenarios rurales.
10.

Las mujeres participan en todos los ámbitos de la sociedad, por lo tanto, hay que visibilizarlas como personas expertas en todas las áreas.
11.

Mostrar familias y relaciones afectivas diversas.
12.

Evitar imágenes sensacionalistas sobre violencia machista y priorizar el valor pedagógico.
13.

No mostrar a las personas con discapacidad desde una visión paternalista ni caritativa.



Testimonios y relatos que reflejan la pluralidad de nuestra gente

Declaramos garantizar una representación diversa, digna y plural de todas las personas, reconociendo su diversidad como un valor y no como una excepción. La comunicación incluyente es una herramienta para la equidad y la transformación cultural.



Lo estás haciendo bien, si...

- 1 Realizas un conteo previo de cuántas personas aparecerán en los contenidos audiovisuales, asegurando una representación equilibrada y diversa en todas las perspectivas de la Riqueza Humana desde la etapa de planeación.
- 2 Garantizas la paridad entre mujeres y hombres, así como la presencia de personas con orientaciones sexuales, expresiones e identidades de género diversas, personas de distintos grupos étnicos, rangos de edad, tipos de discapacidad, niveles jerárquicos, tallas corporales y estaturas.
- 3 Respetas el uso de idiomas propios y vestimentas asociadas a culturas no tradicionales. Esto es un acto de respeto y reconocimiento de sus derechos colectivos y su autonomía cultural.
- 4 Cuidas en el proceso de grabación y edición que los planos no refuercen jerarquías simbólicas (por ejemplo, primeros planos solo a ciertas personas) y que el tiempo de aparición sea equitativo entre los distintos perfiles representados.
- 5 No asignas a las personas roles o narrativas que refuercen estereotipos de género, clase, etnia o discapacidad y las muestras en toda su complejidad y capacidad.
- 6 Acompañas los videos con subtítulos, interpretación en lengua de señas o audiodescripción cuando sea viable. Además, cuidas que el lenguaje verbal y no verbal sea respetuoso, no paternalista ni condescendiente.
- 7 Evitas enfoques que presenten a las personas desde la lástima, el heroísmo forzado o la victimización. En su lugar, promueves narrativas que reconozcan su agencia, dignidad y contribución a la sociedad.

Escuchamos con Respeto y Hablamos con Claridad

Principios que transforman: conceptos orientadores

Perspectivas del programa Riqueza Humana

Así nos nombramos

Nuestras palabras

Nuestras imágenes

Testimonios y relatos que reflejan la pluralidad de nuestra gente

Eventos, espacios y rituales que reconocen la inclusión y la participación

Compromiso cotidiano: transformar la comunicación en acción incluyente.



Eventos, espacios y rituales que reconocen la inclusión y la participación.

Declaramos nuestro compromiso de garantizar que la participación en fechas conmemorativas, eventos y transmisiones representen de **forma justa y digna a todas las personas**. Promoviendo la pluralidad de expresiones, la accesibilidad para personas con discapacidad, el reconocimiento de las identidades culturales y la visibilidad de todas las formas de familia y liderazgo.



Lo estás haciendo bien, sí

- 1 Adoptas posturas visibles y coherentes frente a fechas conmemorativas relacionadas con la diversidad, la equidad y la inclusión. Estas acciones deben comunicar de forma clara al público interno y a los grupos de interés el compromiso activo con estos temas y deben evitar el simbolismo vacío con acciones sostenidas en el tiempo.
- 2 Incluyes en los eventos culturales y de bienestar artistas, emprendedores y servicios de personas de grupos no tradicionales para promover su visibilidad.
- 3 Garantizas una representación equitativa y diversa de las personas en conversatorios, paneles, foros y otros espacios públicos. La diversidad debe reflejarse no solo en quiénes están presentes, sino también en quiénes tienen la palabra.
- 4 Reconoces y visibilizas la pluralidad de estructuras familiares existentes (monoparentales, ensambladas, sin hijos, extendidas, homoparentales y otras formas de convivencia afectiva) en las actividades relacionadas y utilizas un lenguaje libre de suposiciones heteronormativas o tradicionales.

- 5 Garantizas la accesibilidad comunicativa para personas con discapacidad en todos los eventos presenciales y virtuales. Incluyendo lengua de señas, subtítulos y narración o interpretación para personas ciegas.
- 6 Priorizas un protocolo comunitario que le dé importancia a líderes de la región cuando se realicen eventos de comunidades (rurales o urbanas) donde esté trabajando la empresa. Siempre estará como líder del evento la persona de más alto nivel de la empresa, acompañada de quienes ejercen vocería en las comunidades de acuerdo con sus jerarquías (alcaldes/alcaldes, rectores/rectoras de la institución educativa, presidentes/presidentas de juntas de acción comunal y otros).
- 7 Priorizas la contratación de servicios logísticos y de alimentación con proveedores de la zona, en los eventos que generen desarrollo económico en las regiones y localidades donde tenemos presencia.
- 8 Evitas la asignación de vestimentas estereotipadas basadas en sexo, género, origen étnico y/o cultural. Por ejemplo, si asisten personas de pueblos indígenas, respeta el uso de su atuendo culturalmente definido; no debes persuadirlos para que lleven atuendos distintos.
- 9 Promueves espacios de reflexión sobre empoderamiento, nuevas masculinidades, derechos y deberes, en los días de la mujer y el hombre.

Compromiso cotidiano: transformar la comunicación en acción incluyente

La comunicación no depende únicamente de un proceso o un área de la empresa, **somos los integrantes de la organización quienes generamos los hábitos diarios de comunicación**, por eso ten presente las siguientes recomendaciones que en algunas ocasiones pueden reforzar estereotipos y generar discriminaciones:



Tenemos prohibido el uso de expresiones ofensivas malintencionadas o comentarios vulgares, incluyendo chistes sexistas, chistes machistas, regionalistas, que discriminen a la población afrodescendiente o indígena, LGBTIQ+ o que tengan clara intención de atentar contra la integridad de alguien o afectar su personalidad.



Evitamos frases basadas en estereotipos, por ejemplo: **“trabajamos como negro”, “mucho cacique y poco indio”, “le vino”, “tan linda y sin novio”, “te dejó el tren”, “¿tan viejo y todavía vive con la mamá?”, “indio comido, indio ido, indio desagradecido”, “cosa de hombres.”**



Evitamos comentarios sexistas como: **“los hombres no lloran”, “mera loca” “trabajo de hombre”, “la menopáusica”,** entre otros.



Evitamos términos despectivos como **“negro”, “mariquita”, “machorra”, “montañero”, “gorda”,** entre otros para referirnos a las personas.

Escuchamos con Respeto y Hablamos con Claridad

Principios que transforman: conceptos orientadores

Perspectivas del programa Riqueza Humana

Así nos nombramos

Nuestras palabras

Nuestras imágenes

Testimonios y relatos que reflejan la pluralidad de nuestra gente

Eventos, espacios y rituales que reconocen la inclusión y la participación

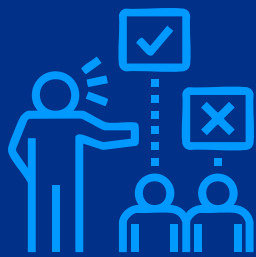
Compromiso cotidiano: transformar la comunicación en acción incluyente.



Confiamos en nosotros mismos, por eso evitamos frases como: “¿con quién hay que hablar?”, “¿quién es su jefe?”, “¿usted no sabe quién soy yo?”.



No usamos ni promovemos los apodos despectivos o sobrenombres. Solamente se hará uso de este tipo de expresiones si la persona está de acuerdo y le gusta que se refieran a ella de esa manera.



No juzgamos a las personas por su forma de vestir o su apariencia.

Los valoramos por su esencia, sus habilidades, sus valores y demás aspectos que hacen de todos seres humanos que merecen respeto.



Tratamos a las personas con discapacidad de manera natural, no las subestimamos.

Esta guía es mucho más que un documento para quienes trabajamos en comunicaciones. Es una invitación para cada persona en ISA y sus empresas a ser parte activa de una cultura donde la diversidad y la inclusión se viven todos los días. Cada uno de nosotros tiene el poder de transformar el ambiente con pequeños gestos, palabras y decisiones. Hagamos que la Riqueza Humana se note en cada conversación, en cada espacio y en cada acción. Porque construir una organización más justa y plural depende de todos.

¡Que esta guía nos inspire a ser agentes de cambio y a sumar, desde lo cotidiano, a una comunidad donde cada voz cuenta y cada historia merece ser reconocida!

