

En el LENGUAJE  
**INCLUYENTE**  
está **TODA** la gente

# Lineamientos de la política de **Comunicación incluyente**



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

DEPARTAMENTO  
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO  
CIVIL DISTRITAL





## CONTENIDO

Introducción	3
Justificación	4
Objetivo General	6
Objetivos Específicos	6
Marco Internacional y Constitucional del Enfoque de Derechos Humanos en las Políticas Públicas	7
Enfoque Poblacional – Diferencial	10
Enfoque de Género	11
Lineamientos para el Lenguaje Incluyente en las Entidades y Organismos del Distrito	12
El Semáforo <b><i>“Lenguaje Incluyente para la Vida”</i></b>	14
Referentes Bibliográficos	26



## INTRODUCCIÓN

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD, presenta los Lineamientos de la Política de Comunicación Incluyente como una herramienta institucional que contribuye a la construcción de Bogotá como una ciudad garante de derechos, diversa e inclusiva.

El gran valor de estos lineamientos reside en se ubican en las realidades de la gente, son claros y hacen posible su aplicación en la cotidianidad. Si bien se fundamentan en reflexiones profundas, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital se ha dado a la tarea de llevarlas a la práctica para que sea en la realidad en donde sus beneficios tengan lugar y la garantía de derechos trascienda la norma escrita para ubicarse en el devenir de personas reales.

La gran pregunta ha sido ¿Cómo hacer para que las entidades y organismos del Distrito adopten el lenguaje inclusivo?. La respuesta no es obligar, la respuesta es transformar, sí, cambiar los imaginarios y las representaciones sociales para luego naturalizar otras formas de representación sobre los demás en lo cotidiano. El cambio tendrá que generarse desde adentro en las personas y concretarse en el lenguaje incluyente, lo que cambiará las vidas de muchas personas. La transformación social empieza con el cambio individual.



## JUSTIFICACIÓN

El lenguaje es un sistema conformado por códigos y signos mediante el cual se comunican las personas. Se trata de las “señales” con las cuales entendemos algo y/o transmitimos un mensaje. El lenguaje también es simbólico e incluye las experiencias, los que sentimos, lo que vivimos, nuestras realidades, lo cotidiano, etc. Justamente por eso y porque conforma constructos atravesados por prejuicios, creencias, estereotipos y valores, **el lenguaje expresa las desigualdades entre las personas.**

En sociedades patriarcales, como la nuestra, el lenguaje utiliza como genérico lo masculino y heterosexual, contribuyendo significativamente a la exclusión y desconocimiento de otros grupos poblacionales que también forman parte de la sociedad y detentan los mismos derechos.

La exclusión se hace evidente en el lenguaje con los tratamientos diferenciados, las expresiones denigrantes con las que suele referirse a las personas con discapacidad, a personas de los sectores sociales LGBTI y a las mujeres, en las designaciones de los cargos, en la forma de dirigirse a las personas, en las figuras de subordinación o dependencia que van desde los materiales educativos con los que aprendemos a leer hasta las leyes, ciencia e historia, entre otras.

El lenguaje está condicionado por el tiempo y el espacio en el que tiene lugar, lo que lo hace tan mutante y dinámico como las sociedades mismas. Es preciso entonces, entender que la humanidad está compuesta por **personas diferentes** por lo que es absolutamente necesario nombrarlas de manera correcta.

Una sociedad que pretenda a sí misma llamarse “democrática” debe contar con un lenguaje inclusivo en el que se visibilicen todas las personas sin discriminación alguna, por lo que existen toda serie de posibilidades por explorar en cuanto al uso y apropiación incluyente en nuestras comunicaciones.

Es preciso tener en cuenta que el lenguaje con sus palabras, conceptos y expresiones, responde a un sistema y a una ideología dominante en la que, por ejemplo, el patriarcado marca la pauta y construye definiciones sociales como parte importantísima de los imaginarios simbólicos, las cuales van desde lo más elemental (proverbios, prejuicios), hasta los constructos que tienen que ver con la ciencia. Es decir, las definiciones sociales son elaboradas en sociedades en las que existen relaciones de poder. Es claro que **quien detenta el poder es quien tiene la palabra**, por ello una sociedad homofóbica, por ejemplo, se compadece con un lenguaje sexista y homofóbico.



Así las cosas, las prácticas sociales como el lenguaje, se configuran como un “campo de batalla” que deja ver las luchas de minorías y/o grupos poblacionales subordinados por la hegemonía y el control de lo simbólico. Es mediante las expresiones y usos del lenguaje que se identifican las relaciones de poder, como ejemplo pueden citarse expresiones de discriminación étnica que relacionan lo “negro” con lo negativo: “**tiene un futuro negro**”, “**trabajando como negro para ganar como blanco**”, etc.

También se envía un mensaje de subordinación de las mujeres en los distintos espacios de importancia de la vida social y del varón como unidad de medida de lo humano, cuando se excluye a las mujeres al referirse a grupos o colectivos en los que están hombres y mujeres. Por eso, las sociedades patriarcales nombran lo humano siempre en masculino.

No es gratuito que a las mujeres se nos delegue solamente lo emocional y sentimental mientras que los hombres se encargan de lo racional. Esto se encuentra en expresiones como “**la intuición femenina**”, con la cual es muy difícil hacer investigación, ciencia, política, trabajos de informática, tecnología, etc.

Nada en el lenguaje es inocuo, porque está demostrada la relación entre lenguaje y poder. Así las cosas, estos Lineamientos también pretenden brindar herramientas que coadyuven a la transformación cultural y a la reducción de las desigualdades entre las personas, específicamente en los ambientes laborales de las entidades y organismos Distrito Capital, mediante la naturalización de un lenguaje respetuoso e incluyente.

Es en este escenario en el que se busca modificar las mentalidades, imaginarios y/o representaciones sociales, por lo que justamente el lenguaje incluyente es el lugar en el que se configuran las relaciones con las otras personas al reconocerlas como sujetos de derechos e iguales ante la ley y la sociedad.

Por lo tanto, estos Lineamientos son una herramienta institucional que facilitará las condiciones para nombrar en los ámbitos laborales al talento humano de las entidades y organismos de la administración distrital así como a la ciudadanía en general, sin estereotipos e incluir a todas las personas sin discriminarles en virtud de su etnia, sexo, edad, discapacidad, religión, orientación sexual, habitabilidad de calle, entre otras.



## **OBJETIVO GENERAL**

Contribuir a evitar la exclusión, discriminación y /o estigmatización, producto de un lenguaje que busque perpetuar los estereotipos, entendidos éstos como creencias que se asumen como verdades absolutas e incuestionables y que por lo general establecen relaciones de poder desiguales.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Dar cumplimiento a lo contenido en la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano – PPGITH (2019 – 2030), en uno de sus 39 productos como lo es el Plan de Comunicación con Lenguaje Incluyente.
- Contribuir a construcción de ambientes laborales, diversos, amorosos y seguros.
- Constituirse en acción afirmativa para la garantía de los derechos de grupos poblacionales tradicionalmente excluidos y vulnerados.
- Incluir los resultados más pertinentes de las mesas de trabajo realizadas por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital con las entidades y organismos del Distrito.



## MARCO INTERNACIONAL Y CONSTITUCIONAL DEL ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

Los **Lineamientos de la Política de Comunicación Incluyente** son posibles gracias a la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano – PPGITH (2019 – 2030), en uno de sus 39 productos como lo es el Plan de Comunicación con Lenguaje Incluyente; los cuales fueron construidos gracias a los aportes de las entidades y organismos distritales con los que trabajó el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

Y es que, la construcción de Políticas Públicas, fruto de procesos colectivos, de los que hacen parte distintos actores tanto institucionales como sociales, como proceso en el que participan diferentes personas, requieren de abordajes conceptuales que den cuenta de las distintas realidades y dinámicas endógenas de las sociedades.

Es por ello que, la utilización del lenguaje incluyente hace de Bogotá una ciudad diversa en la que se garantizan los derechos de diferentes grupos poblacionales y sectores sociales que detentan los mismos derechos del resto de habitantes de Bogotá.

Es en este punto en el que los enfoques de derechos humanos, de género, poblacionales y diferenciales, adquieren suma importancia, porque proveen miradas que ocurren en el prisma de las respuestas a las realidades sociales.

La normatividad de nuestro país es la piedra fundacional sobre la que se levantan los enfoques. Desde la Constitución Política de 1991, se abrieron de par en par las puertas de un ordenamiento que permite la inclusión y posicionamiento de las demandas y agendas que buscan equidad, justicia y la igualdad de derechos políticos, cívicos, económicos, sociales y culturales para todas y todos.

Se asumen los enfoques como el prisma y el lugar de enunciación desde el que se observaron las diferentes categorías en aras de llevar a la praxis acciones de equidad que garantice la igualdad en derechos para el talento humano en el Distrito.

Los **Lineamientos de la Política de Comunicación Incluyente** que aquí se presentan, responden al contexto de los enfoques diferencial-poblacional, de género y de derechos humanos, los cuales permiten visibilizar las particularidades y necesidades de las personas y colectivos. Los enfoques se deben pensar como los lentes o el telescopio con los que se deben observar las categorías, y de esta manera generar actuaciones de equidad desde el Estado que permitan alcanzar la igualdad en derechos para todas las personas en la administración distrital.



El desarrollo de los presentes Lineamientos no puede sustraerse del marco de los derechos humanos en el entendido de que este enfoque se utiliza para integrar los derechos humanos en el desarrollo. Desde el año 2003 la ONU implementa el EBDH (Enfoque Basado en Derechos Humanos) que se fundamenta en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en los nueve tratados internacionales clave sobre derechos humanos.

Habría resultado imposible generar este documento sin tener en cuenta el Enfoque Basado en Derechos humanos en tanto que parte de los siguientes principios:

- **Igualdad y no discriminación:** Todos los seres humanos gozan de los derechos humanos sin discriminación de ningún tipo por motivos de raza, color, sexo, etnia, edad, idioma, religión, opinión política o de otro tipo, origen nacional o social, discapacidad, propiedad, nacimiento o cualquier otra condición social (EBDH, 2003). Esto implica categóricamente que se debe garantizar que sean todas las personas las que se beneficien de las Políticas y programas.
- **Participación e inclusión:** Todas y cada una de las personas tienen derecho a la participación activa, libre y significativa; a la contribución, y al goce del desarrollo civil, económico, social, cultural y político (EBDH, 2003). Asumimos este principio como la capacidad para incidir en las decisiones que afectan a las personas y colectivos, por lo que se hacen inevitables medidas reales que permitan efectivamente que las personas expresen sus posiciones, opiniones y/o expectativas. Esto último guarda intrínsecamente el derecho a la información.

El Sistema de Naciones Unidas y sus organizaciones como el Fondo de Poblaciones (UNFPA), la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) y ONU MUJERES, entre otras, se ha pronunciado a través de sendos lineamientos para la aplicación de los enfoques diferencial - poblacional y del apoyo a las entidades gubernamentales para realizar sus acciones e intervenciones desde la diversidad, partiendo de las particularidades de las personas y colectivos, y reconociendo la interseccionalidad entre sus características. Justamente por esta razón, Bogotá debe proyectarse como una ciudad **diversa**, con múltiples hibridaciones socio- culturales en la que viven sendos grupos poblacionales y sectores sociales, que detentan **iguales** derechos.

En Colombia, el artículo 13 de su Constitución Política consagra los principios de igualdad y no discriminación así:

*“Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.*



*El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas a favor de grupos discriminados o marginados”.*

Adicionalmente, el capítulo IX del Título I del Libro II del Código Penal (Ley 1482 de 2011, por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones) establece las medidas que se tomarán con las personas que incurran en actos de discriminación o racismo, que obstruyan el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual.

En el ámbito nacional se asimilan los enfoques diferencial- poblacional, de género y de derechos humanos, como herramientas jurídicas y metodológicas que facilitan el cierre de las brechas mediante el goce efectivo de los derechos de las personas de grupos y sectores sociales que históricamente han sido vulnerados y/o segregados.



## **ENFOQUE POBLACIONAL - DIFERENCIAL**

El enfoque poblacional visibiliza grupos poblacionales y sectores, desde lo colectivo y pone de presente sus condiciones de desigualdad y/o exclusión mientras que el enfoque diferencial se encarga de las particularidades de los grupos y sectores.

Los enfoques diferencial - poblacional se ocupan de hacer visibles las necesidades y especificidades (particularidades) tanto de grupos como de personas. Esto se hace con la intención de responder con los requerimientos particulares de las personas y grupos a través de acciones diferenciales que lleven a evitar situaciones de discriminación y/o exclusión y así garantizar el pleno ejercicio de sus derechos.

El enfoque poblacional y el enfoque diferencial se complementan para garantizar los derechos de las personas y evitar la exclusión, estigmatización y/o discriminación.

De esta manera, los enfoques poblacional y diferencial trabajan de la mano en este proceso. El poblacional visibiliza a los grupos poblacionales y sectores desde lo colectivo – sus situaciones de exclusión y desigualdad en el acceso a la ciudad – y el diferencial parte de esto y entra a profundizar en las particularidades dentro de los grupos y sectores, a la vez que realiza análisis interseccionales.

Es así como los dos enfoques se aplican conjuntamente para garantizar que estas personas tengan acceso efectivo a todos los servicios y atenciones en el Distrito, con el fin de lograr el goce efectivo de sus derechos.



## ENFOQUE DE GÉNERO

El enfoque de género, pone de presente las diferencias, desigualdades y asimetrías que tienen lugar como consecuencia de las relaciones de poder entre hombres y mujeres. Es claro que en una sociedad como la nuestra el ejercicio hegemónico del poder está en manos de los hombres.

El enfoque de género visibiliza aspectos importantes para superar esta realidad a todas luces patriarcal, con la intención de presentar opciones y herramientas que faciliten superar las desigualdades entre hombres y mujeres.

Se trata de reconocernos y respetar los derechos de todas y todos para el logro de la equidad e inclusión social. Para ello, es preciso identificar las especificidades individuales y colectivas así como los constructos socio - culturales y luego dar paso al trabajo interseccional.



## **LINEAMIENTOS PARA EL LENGUAJE INCLUYENTE EN LAS ENTIDADES Y ORGANISMOS DEL DISTRITO**

La gran apuesta del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital radica en generar escenarios que realmente garanticen ambientes laborales en los que la diferencia no divide si no que acerca y la utilización del lenguaje incluyente sea naturalizada.

En virtud de lo anterior es el compromiso de cada servidor y servidora pública y colaborador y colaboradora, que se encargará de deconstruir prácticas discriminatorias y estigmatizantes con sus palabras, gestos y actitudes, por esto, los Lineamientos son un gran paso hacia la construcción de una sociedad más democrática. Por lo tanto:

- El uso y apropiación del lenguaje incluyente se entiende como acción afirmativa a ser cumplida por el talento humano de las entidades y organismos del Distrito Capital.
- El lenguaje incluyente comprende las expresiones cotidianas, el lenguaje verbal y el lenguaje no verbal, por lo que las y los servidores públicos así como las y los colaboradores de las entidades y organismos de la administración distrital deberán cuidar sus palabras, expresiones, comportamientos y actitudes, a fin de no incurrir en estigmatización, vulneración o rechazo de otras personas.
- El lenguaje incluyente evita la estigmatización de personas proclives a sufrir discriminación en razón de su etnia, religión, situación económica, condiciones de salud, origen, orientación sexual, identidad de género, por nombrar algunas; por lo que el talento humano del Distrito deberá promover el respeto e inclusión en los documentos, piezas gráficas, videos, diseños, presentaciones, comunicados, trato con otras personas y/o diálogos tanto internos como externos.
- El lenguaje incluyente permite que lo masculino no sea el único referente, por lo que en el Distrito Capital, se deberá incluir tanto a hombres como a mujeres en su relato tanto verbal como escrito.
- El lenguaje incluyente evita que lo que se considera “femenino” se subordine a lo “masculino”, por lo que las entidades y organismos del Distrito asegurarán la utilización del lenguaje incluyente en sus espacios laborales.



A manera de ejemplo: crear y socializar imágenes en las que aparezcan las mujeres en cargos de dirección (la mujer médica y el hombre enfermero; la mujer jefe y el hombre secretario), en espacios públicos, conduciendo vehículos y a los hombres ubicarlos en el espacio privado, cumpliendo con sus obligaciones en lo doméstico y en la crianza de las y los hijos. Sin depender del contenido que se socialice, al momento de ilustrarlo con una imagen se deberán tener en cuenta estas apreciaciones.

- Las entidades y organismos del Distrito evitarán el uso del género gramatical masculino que solo nombra a los hombres.
- En la administración distrital se utilizarán los artículos para nombrar la diferenciación del género sin que para ello sea necesario repetir el sustantivo. En consecuencia, se deberá alternar la concordancia ente el último artículo y el sustantivo, por ejemplo: Es incorrecto decir: “**Los** empleados deben hacer pausas activas”. Es correcto decir: “**Los y las** trabajadoras deben hacer pausas activas”.
- En cuanto a la utilización de imágenes, las entidades y organismos distritales evitarán dañar a las personas y/o vulnerar sus derechos, por lo que presentará a las personas desempeñando roles libres de estereotipos y de manera equilibrada.



## EL SEMÁFORO LENGUAJE INCLUYENTE PARA LA VIDA



Para la construcción de este semáforo se ha tomado los contenidos de la Guía “**En el Lenguaje Inclusivo está Toda la Gente**”. Este semáforo le ayudará en su vida y transformará a la sociedad. Si ve que está en rojo, deténgase, devuélvase y siga en verde.

En lo referente a **población en general**:

<b>ASÍ NO ES</b>	<b>ASÍ ES</b>
- <u>Los bogotanos</u>	- La ciudadanía bogotana
- <u>Los ciudadanos</u>	- Las ciudadanas y los ciudadanos
- <u>Los habitantes de Bogotá</u>	- La población bogotana
- <u>Los usuarios</u>	- Las usuarias y los usuarios
- <u>Los clientes internos</u>	- Personas que habitan
	- La comunidad
	- Personas que hacen uso de
	- Las usuarias y los usuarios
	- Las funcionarias y los funcionarios
	- Los servidores y las servidoras

Los enunciados subrayados hacen referencia a expresiones androcéntricas que deben evitarse cuando se pretenda incluir a la población en su conjunto. Se recomienda utilizar locuciones colectivas que incluyan lo femenino y masculino.



En lo referente a **grupos étnicos**:

---

### **ASÍ NO ES**

- Personas de color
- Indios
- Niche
- Mi sangre
- Mi raza
- Gente de color
- Persona de la raza negra
- Minorías

### **ASÍ ES**

- Población o comunidad o persona:  
Negra, Afrocolombiana o afrodescendiente  
(de acuerdo con la manera como se auto  
reconozca cada persona)
- Raizal/ Palenquera/ Indígena/Gitana
- Pueblos Indígenas
- Pueblo Gitano o Rom/ raizal
- Personas de los grupos étnicos



En lo referente a **discapacidad**

---

### ASÍ NO ES

- Discapacitado/a
- Invidente, Minusválido/a
- Lisiado/a
- Imposibilitado/a
- Impedido/a
- Paralítico/a
- Mongólico/a
- Mongolito/a
- Enano/a
- Personas en condición de discapacidad.
- Retardado mental
- Personas diversamente hábiles
- Personas o niños(as) especiales
- Utilizar diminutivos como: sordito, cieguito, enfermito, enanito.
- Utilizar lenguaje que se relacione con sufrimiento o padecimiento de la discapacidad.
- Los discapacitados
- Minusválido
- Anormal
- Personas diferentes

### ASÍ ES

- Ciudadanía o población con discapacidad
- Niñez/ juventud/adulthood/vejez con discapacidad
- Personas con discapacidad física/visual/auditiva psicosocial/cognitiva/múltiple/con sordo cieguera
- Persona o población de talla baja/ciega/con baja visión/sorda/con hipoacusia



En lo referente a **habitabilidad en calle**:

---

### ASÍ NO ES

- Indigentes
- Desechables
- Gamines
- Los habitantes de calle

-

### ASÍ ES

- Población o ciudadanía habitante de calle.
- Ciudadanas y ciudadanos habitantes de calle.
- Habitantes de calle
- Personas en proceso de superación de la habitabilidad en calle.

Los enunciados subrayados hacen referencia a expresiones androcéntricas que deben evitarse cuando se pretenda incluir a la población en su conjunto. Se recomienda utilizar locuciones colectivas que incluyan lo femenino y lo masculino.

---



En lo referente a **víctimas**:

---

### ASÍ NO ES

---

- Desplazados/as
- Los desplazados

### ASÍ ES

---

- Víctimas de...
- Población víctima del conflicto armado
- Personas víctimas del conflicto armado
- Personas en situación de desplazamiento

Los enunciados subrayados hacen referencia a expresiones androcéntricas que deben evitarse cuando se pretenda incluir a la población en su conjunto. Se recomienda utilizar locuciones colectivas que incluyan lo femenino y lo masculino.

---



En lo referente a **prostitución**:

---

### **ASÍ NO ES**

- **Prostituta o prostituto**

### **ASÍ ES**

- Personas en situación de prostitución
- Personas que ejercen actividades sexuales pagas.
- Personas que ejercen la prostitución
- Personas explotadas sexualmente en la prostitución.
- Trabajadores o trabajadoras sexuales (Algunas personas se auto reconocen como trabajadoras sexuales).

Los enunciados subrayados hacen referencia a expresiones androcéntricas que deben evitarse cuando se pretenda incluir a la población en su conjunto. Se recomienda utilizar locuciones colectivas que incluyan lo femenino y lo masculino.

---



En lo referente a **infancia y adolescencia**:

---

### ASÍ NO ES

---

- Menores
- Los niños
- Chiquitos/as
- Niñitos/as
- Pequeños/as
- Los adolescentes

### ASÍ ES

---

- La infancia
- La niñez
- Población infantil
- Las niñas y los niños
- La adolescencia
- Población adolescente
- Las adolescentes y los adolescentes

Los enunciados subrayados hacen referencia a expresiones androcéntricas que deben evitarse cuando se pretenda incluir a la población en su conjunto. Se recomienda utilizar locuciones colectivas que incluyan lo femenino y lo masculino.

---



En lo referente a **juventud**:

---

### ASÍ NO ES

---

- Los jóvenes
- Pelados /as
- Chino/a
- Chico/a
- Utilizar diminutivos: jovencitos / jovencitas

### ASÍ ES

---

- Las juventudes
- Ciudadanía juvenil
- Población joven
- Las y los jóvenes
- Las juventudes

Los enunciados subrayados hacen referencia a expresiones androcéntricas que deben evitarse cuando se pretenda incluir a la población en su conjunto. Se recomienda utilizar locuciones colectivas que incluyan lo femenino y lo masculino.

---



En lo referente a **adultez**:

---

### ASÍ NO ES

---

- Los adultos

### ASÍ ES

- Población adulta
- Personas adultas
- Las adultas y los adultos

Los enunciados subrayados hacen referencia a expresiones androcéntricas que deben evitarse cuando se pretenda incluir a la población en su conjunto. Se recomienda utilizar locuciones colectivas que incluyan lo femenino y lo masculino.

---



En lo referente a **vejez**:

---

### ASÍ NO ES

---

- Abuelos/ abuelas
- Tercera edad
- Viejitos/as
- Los ancianos

### ASÍ ES

---

- Persona mayor
- Población mayor
- Viejos y viejas (dependiendo del contexto)

Los enunciados subrayados hacen referencia a expresiones androcéntricas que deben evitarse cuando se pretenda incluir a la población en su conjunto. Se recomienda utilizar locuciones colectivas que incluyan lo femenino y lo masculino.

---



En lo referente a **Sectores LGBTI**:

---

### ASÍ NO ES

- Población, personas no Heterosexuales
- Población LGBTI
- Comunidad LGBT
- Persona LGBT

### ASÍ ES

- Personas de los sectores LGBTI
- Hombre gay
- Mujer lesbiana
- Mujer/hombre/persona transgénero
- Persona bisexual
- Persona intersexual
- LGBTI

Los enunciados subrayados hacen referencia a expresiones androcéntricas que deben evitarse cuando se pretenda incluir a la población en su conjunto. Se recomienda utilizar locuciones colectivas que incluyan lo femenino y lo masculino.



## REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (2019). Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano. <https://serviciocivil.gov.co/politicas-publicas/Seguimiento-GITH>

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (2020). Plan de Comunicación con Lenguaje Incluyente [https://serviciocivil.gov.co/sites/default/files/2023-08/E-SGE-FM-013\\_Avance%20Meta%20520\\_Junio2023.pdf](https://serviciocivil.gov.co/sites/default/files/2023-08/E-SGE-FM-013_Avance%20Meta%20520_Junio2023.pdf)

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (2023). Circular externa 04 “Recomendaciones para el uso y apropiación de un lenguaje inclusivo en las diferentes estrategias y campañas de comunicación que realicen las entidades y organismos distritales siguiendo los lineamientos y la guía de lenguaje incluyente del DASCD. <https://serviciocivil.gov.co/transparencia/marco-legal/lineamientos/circular-externa-04-0>

Secretaría de Planeación (2023). Guía de lenguaje Claro e Incluyente, mirada poblacional, diferencial y de género [https://www.sdp.gov.co/sites/default/files/20220621\\_guia\\_lenguaje\\_claro\\_incluyente.pdf](https://www.sdp.gov.co/sites/default/files/20220621_guia_lenguaje_claro_incluyente.pdf)

Documento de Diagnóstico e Identificación de Factores Estratégicos (2019). Política Pública para la gestión Integral de Talento Humano. Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. <https://www.serviciocivil.gov.co/transparencia/informacion-interes/publicacion/publicaciones/pol%C3%ADtica-p%C3%ABblica-la-gesti%C3%B3n-integral-de>

Guía en el Lenguaje Incluyente Está Toda la Gente [https://serviciocivil.gov.co/sites/default/files/Nuestra\\_Entidad/Guia-lenguaje-incluyente-2023-V2.pdf](https://serviciocivil.gov.co/sites/default/files/Nuestra_Entidad/Guia-lenguaje-incluyente-2023-V2.pdf)

Aportes de integrantes de las Mesas Intersectoriales con las entidades del Distrito.



 **Servici0CivilDistrital**

 **serviciocivildistrital**

 **ServicioCivilD**

 **Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital**

[www.serviciocivil.gov.co](http://www.serviciocivil.gov.co)