



DECÁLOGO DE Lenguaje y Comunicación Inclusiva

Diversidad e Inclusión, un objetivo estratégico en Aguas Andinas.



Equidad de Género



Diversidad Cultural



Diversidad Sexual



Personas en Situación de Discapacidad



La Diversidad e Inclusión es un objetivo estratégico en Aguas Andinas.

Como empresa buscamos promover ambientes de igualdad de oportunidades y libres de discriminación, derribando todo tipo de prejuicios o estereotipos que se presenten y limiten la capacidad de reconocer cada uno de nuestros trabajadores y trabajadoras por sus capacidades y habilidades por igual.

El lenguaje construye realidad y es responsable de condicionar nuestras acciones, por ello, creamos esta guía de lenguaje que busca que nuestras comunicaciones verbales y visuales sean más inclusivas.

Te invitamos a que consideres estos 10 consejos:

01

Incluye el **género masculino**, como también el **femenino**, o utiliza el uso de **paréntesis ()** o **barra inclinada (/)** para referirse a ambos. Como todos y todas o trabajadores/as

02

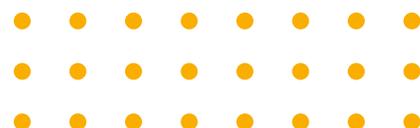
Utiliza **genéricos colectivos neutros** como personas, ciudadanía, población.

03

Usa **determinantes, adverbios y pronombres sin género**, sustituyendo el uso de “el, los, aquel, aquellos”, seguido por el relativo “que”, por “quien, quienes, cada”. “El que solicite vacaciones” por “quien solicite vacaciones”.

04

También puedes omitir el uso de **determinantes**, como “Al concurso de promoción podrán optar los profesionales con experiencia.” por “Al concurso de promoción podrán optar profesionales con experiencia”.





05

Utiliza **construcciones metonímicas**, como “la dirección”, en vez de “los directores”.

06

En nuestro lenguaje visual, es decir, presentaciones y entornos digitales, **emplea imágenes de personajes diversos** que sean coherentes a nuestra política de diversidad e inclusión, y que, a la vez, sean representativos en números.

07

Evita la **estereotipación de roles tradicionales** a los personajes femeninos y masculinos.

08

Derriba estereotipos y prejuicios de diversos grupos, ya sea, personas con discapacidad o diferentes tipos de familias.

09

Da visibilidad a la presencia y participación de las mujeres en posiciones de liderazgo y cargos subrepresentados.

10

Impulsa la participación de ambos géneros de manera representativa en actos, reuniones u otra instancia, manteniendo una actitud de escucha activa y respetuosa frente a todas las intervenciones.





SÓLO COMO EJEMPLO ESTE ES EL DECÁLOGO SUEZ
<https://www.youtube.com/watch?v=V-hRu0CoJNQ&t=1s>

- Hacer uso no discriminatorio del lenguaje en nuestras acciones comunicativas y ser conscientes de la fuerza transformadora del lenguaje.
- Utilizar un registro de comunicación inclusivo de género y para la integración de las personas con discapacidad física, sensorial, psíquica o intelectual.
- No anteponer el término masculino al femenino.
- En los entornos digitales y presentaciones corporativa seleccionar imágenes de personajes diversos que transmitan mensajes y valores coherentes con las políticas de igualdad y evitar imágenes estereotipadas de mujeres y hombres.
- Visibilizar interna o externa la presencia y participación de las mujeres en posiciones de liderazgo, así como evitar la representación de mujeres y hombres en roles tradicionales.
- Impulsar la participación del género menos representado en los actos donde participe la organización.
- Fomentar que las mujeres compartan con las personas del género masculino las primeras filas de actos corporativos.
- Mantener una actitud de escucha activa y respetuosa frente a las intervenciones de todas las personas de la organización.
- Impulsar, a través de campañas y anuncios publicitarios, la diversidad de diferentes grupos de familias rompiendo estereotipos y promoviendo la corresponsabilidad.
- Si oyes comentarios, prejuicios o estereotipos sexistas, racistas y homófobos en tu entorno confróntalos y cuestionalos.

