

---

# Guía

para el

# Lenguaje Incluyente

> Pavimentos Colombia S.A.S.



#Orgullo  
Pavimentos

> Talento - Trabajo - Amor



PAVIMENTOS COLOMBIA S.A.S.



**Luz María Jaramillo**  
Presidenta

**Luz María Méndez**  
Vicepresidenta Gestión Corporativa

**Daniel Hernández Becerra**  
Director de Comunicaciones

**Ana María Reyes**  
Analista de Medios

**Tania Oviedo Reyes**  
Analista de Comunicaciones

**Colaboración**  
Andrea Fernández Marín  
**Directora de Talento Humano**

**Diseño y Diagramación**  
**Tania Oviedo Reyes**

Fotografía  
**Equipo de Comunicaciones**

Oficina Principal  
**Calle 84 A No. 10-50, piso 9**

[www.pavimentoscolombia.com](http://www.pavimentoscolombia.com)

 @pavcolsas

 Pavimentos Colombia S.A.S

 @PavimentosColombiaSAS

Está prohibida la reproducción total o parcial de esta guía con fines comerciales. Para utilizar información contenida en ella se requiere citar la fuente.

© Derechos reservados. Bogotá, 2023  
Versión Digital

# CONTENIDO

## CAPÍTULO INTRODUCTORIO

---

Declaración de Pavimentos Colombia frente a la Inclusión	5
Introducción	6
¿Para qué una guía de lenguaje incluyente en Pavimentos Colombia?	7

## CAPÍTULO DEFINICIONES

---

¿Qué es diversidad?	9
¿Qué es inclusión?	9
¿Qué es lenguaje incluyente?	9
¿Qué es igualdad de género?	9
¿Qué es equidad de género?	10
Principales errores al expresarnos	10
Generales	11
Ofensas	12
Recomendaciones generales al expresarte	14

## CAPÍTULO DIMENSIONES

---

Género	17
Diversidad Sexual	19
Pertenencia étnica y origen	21
Víctimas de conflicto armado/ excombatientes	22
Diversidad Funcional	23
Diversidad familiar	24

## CAPÍTULO LENGUAJE INCLUYENTE EN MEDIOS DE COMUNICACIÓN

---

a. Imagen (Digital / POP / Video)	28
b. Texto	29
c. Audio	29
d. Señalización	29
e. Presencia digital web	29
Bibliografía	30



---

# Capítulo Introdutorio



#Orgullo  
Pavimentos

> Talento - Trabajo - Amor





## Declaración de Pavimentos Colombia frente a la Inclusión

**D**esde el comienzo, en **Pavimentos Colombia S.A.S** soñamos con una empresa justa y sostenible. Para lograrlo, tuvimos claro que el talento y la eficiencia no tenían género; es por ello que, en igualdad de oportunidades, apoyábamos a nuestra gente para superarse a través de un trabajo digno. Éramos conscientes de que más allá de las mejores maquinarias y los avances tecnológicos, si no teníamos un equipo humano calificado, bien preparado, y sobre todo, con sus necesidades básicas cubiertas y contentos de estar con nosotros, no teníamos nada.

Nuestra filosofía es hoy la misma, no se trata de solucionar los problemas de los demás como un gesto de filantropía y magnanimidad, sabemos que lo más importante es gestionar oportunidades para hombres y mujeres, darles herramientas y medios para que saquen a sus familias adelante. Es un proceso más que una meta, como lo consignamos hoy en nuestros procesos corporativos; **una distribución justa de los beneficios, el poder, los recursos y las responsabilidades. Hoy día esta filosofía se convirtió en política y se cumple.**

---

En **Pavimentos Colombia S.A.S** propendemos porque todas las personas tengan las mismas posibilidades y oportunidades de desarrollarse como seres humanos, sin importar su género, habilidades, cultura o necesidades. ***Estamos comprometidos con un trato incluyente, respetuoso y decidido hacia el reconocimiento del ser, como base de la transformación social y construcción de patria, bajo los preceptos, cultura y ADN que profesamos en Pavimentos Colombia.***

**¡Talento, Trabajo y Amor!**

# Introducción

Durante más de cinco décadas, hemos desarrollado nuestra cultura organizacional teniendo como pilar los derechos humanos y la responsabilidad social empresarial. Reconocemos el valor que tiene el ser humano desde su individualidad y la responsabilidad que tenemos como compañía para implementar estrategias que contribuyan a cerrar las brechas sociales.

En ese sentido, integramos nuestros valores corporativos en todas nuestras acciones: *respeto, responsabilidad, integridad y solidaridad* y contamos con una *Política de Equidad de Género* y una *Política de Comunicaciones*, que buscan visibilizar y reconocer los aportes de la familia Pavimentos dentro y fuera de nuestra organización.

Con esta Guía de lenguaje incluyente, **pretendemos reconocer y exaltar la diversidad, dentro y fuera de nuestra organización**, desde una premisa de respeto por los demás. Igualmente, buscamos ilustrar y dar claves al personal de Pavimentos Colombia, para que sea consciente del poder transformador de las palabras y acciones.



**E**sta guía práctica integra diferentes dimensiones del ser humano con el fin de dar herramientas narrativas empáticas para relacionarnos: **género, diversidad sexual, diversidad familiar, diversidad funcional, pertenencia étnica, origen, víctimas de conflicto armado y excombatientes**. Así mismo, incorpora lineamientos que desde el área de Comunicaciones de **Pavimentos Colombia S.A.S.** se están desarrollando, para que todas las personas se sientan incluidas en las comunicaciones organizacionales.

#54añosConstruyendoPaís





# ¿Para qué una guía de lenguaje incluyente en Pavimentos Colombia?

Queremos sensibilizar a la organización y comprometerla en la construcción de una mejor sociedad, fomentando un relacionamiento positivo entre todas nuestras audiencias, que se base en el **respeto, igualdad y equidad**, e implementando una cultura de buenas prácticas comunicacionales inclusivas.

Esto nos permitirá cumplir los siguientes **propósitos**:



1//

Evitar comportamientos excluyentes.



2//

Minimizar las diferencias entre personas.



3//

Prevenir estereotipos y juicios de valor.



4//

Identificar al otro como mi igual.



5//

Promover el respeto, empatía e integridad.



---

# Capítulo Definciones



#Orgullo  
Pavimentos

> Talento - Trabajo - Amor



# ¿Qué es lenguaje incluyente?

Entendemos el lenguaje incluyente como un modo de expresión oral, escrito, gráfico y visual que busca **eliminar los estereotipos discriminatorios y sexistas en el lenguaje**, para dar valor y enaltecer la diversidad de todas las personas que componen nuestra sociedad.

## ¿Qué es diversidad?

Entendemos la diversidad como la variedad de cualidades y características que nos diferencian. Es propia de cada persona y va más allá de lo que podemos ver del otro. **Un conjunto distintivo de identidades, rasgos personales, género, sexo, ideología, valores, visiones, culturas, pertenencia étnica, saberes, metodologías y conocimientos que nos definen y reconocen como seres humanos.**

## ¿Qué es inclusión?

Entendemos la inclusión como la capacidad de derribar barreras socialmente construidas, para que todas las personas desde su diversidad se sientan incluidas. **De esta forma, la inclusión garantiza las mismas condiciones y oportunidades para promover la igualdad y los derechos humanos.**

## ¿Qué es igualdad de género?

“Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres y de las niñas y los niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres serán iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de si nacieron con determinado sexo. La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres se toman en cuenta, reconociendo la diversidad de diferentes grupos de mujeres y hombres. La igualdad de género no es un asunto de mujeres sino que concierne e involucra a los hombres al igual que a las mujeres. **La igualdad entre mujeres y hombres se considera una cuestión de derechos humanos y tanto un requisito como un indicador del desarrollo centrado en las personas**”<sup>1</sup>

> **1 Fuente:** UN Women, OSAGI Gender Mainstreaming. Concepts and definitions. Recuperado de <https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>



## Principales errores al expresarnos

El lenguaje es una expresión de nuestro pensamiento, un reflejo de los usos y costumbres de una sociedad y cultura determinadas. Por ello, en **Pavimentos Colombia S.A.S** buscamos que el lenguaje sea fuente simbólica de inclusión organizacional y social, y *una herramienta más para eliminar la discriminación y la desigualdad que históricamente ha existido entre personas por su diversidad debido a los roles y estereotipos de género que limitan y encasillan a las personas partiendo de sus diferencias.* Así pues, la comunicación asertiva e inclusiva es el camino para la igualdad y equidad en nuestra organización.

*Bajo este contexto, te presentamos algunos ejemplos cotidianos y coloquiales que muestran los principales errores al expresarnos:*



## ¿Qué es equidad de género?

Entendemos la equidad de género como la distribución justa entre seres humanos de beneficios, obligaciones, derechos y oportunidades, **logrando que estos se sientan identificados e incluidos; es decir, no ayudar ni dar un trato más favorable al sexo masculino sobre el femenino.**



## — Generales

- > “Las mujeres son el sexo débil”
- > “El hombre tiene que pagar la cuenta”
- > “Los hombres no lloran”
- > “Este trabajo es para machos”
- > “Detrás de un gran hombre, hay una gran mujer”
- > Si hace tareas del hogar, es porque se la deja montar de la mujer
- > Referirse a una persona por su color de piel
- > Suponer que la pareja de una persona es del sexo opuesto
- > Se debe mantener el honor de la familia
- > “Vienen a quitarnos el trabajo del país”
- > “Como es migrante, viene a robar”



“ Mis opiniones han sido valoradas”



“La única manera de crecer, es crecer juntos como organización”

## — Ofensas

- < “Calladita te ves más bonita”
- < Mijita, niñita o nena para referirse a una mujer joven
- < Guiso/a, ñera/o, loba/o, corroncho/a, gomelo/a
- < Mamerto/a, facho/a
- < Anormal, loco/a, bobo/a, retrasado/a, minusválido/a
- < Apto (al referirse a personas sin discapacidades, pues infiere que los discapacitados no son capaces)
- < Marica, marimacha
- < Desechable, indigente, gamín
- < Los travestis son agresivos y vengativos
- < No me importa, para mí siempre serás una mujer / un hombre
- < No pareces hombre / pareces una mujer normal
- < Tiene malicia indígena
- < Ese es mucho indio/a





- < Te está dejando el tren/bus
- < Es pobretón
- < Algo hizo para que la maltrataran
- < ¿No te vas a arreglar para salir?
- < Está soltero, ¿será que es marica?
- < ¿Cuándo vas a salir del closet?
- < ¿Te operaste del todo?
- < ¿Cuándo piensas tener hijos?
- < ¿Tu hijo/a es adoptado/a? Preguntar a mamá o papá por tener un rasgo diferente.
- < ¿Cómo hacen en la cama?
- < ¿Quién es el hombre en su relación?
- < Minimizar
- < Por su edad le cuesta aprender sobre nuevas tecnologías
- < Este no es capaz



- < No seas nena
- < La niña de los tintos
- < Corres como niña
- < Trabajamos como negros, para vivir como blancos
- < Que se devuelvan a su país
- < Como es discapacitado hay que asignarle un trabajo fácil



“ Soy Talento, soy mujer”

Recomendaciones generales al expresarte  
**“Antes de expresarte,  
primero visibiliza  
y no excluyas”**



✓ Recordar que la población está compuesta por diferentes géneros.

✓ Visibilizar a las mujeres en el lenguaje.

✓ Favorecer la presentación de las mujeres y los hombres en el lenguaje bajo relaciones de igualdad y colaboración.

✓ Evitar estereotipar a las mujeres como objetos sexuales o como víctimas.

✓ Evitar el uso de refranes, canciones, chistes y conceptos sexistas.

✓ Evitar relacionar las mujeres con la pasividad, obediencia, dependencia y docilidad mediante el uso de estereotipos.

✓ No asumir que el otro quiere preguntas sobre su vida sexual. Las orientaciones sexuales son diversas, pero cada quien lo vive en privado.



✓ No exponer a una persona de la comunidad LGBTIQ+ sin su consentimiento.

✓ Evitar referirse a una persona por su color de piel.

✓ Frente a una persona con discapacidad, hablar directamente y no a su acompañante. Dirigirse con naturalidad, vocalizando, con paciencia y sin gritar. Buscar ser preciso y utilizar lenguaje sencillo.



---

# Capítulo Dimensiones



#Orgullo  
Pavimentos

> Talento - Trabajo - Amor



# Género

La socialización es el primer paso que debemos dar en el aprendizaje de los roles sociales. Estos se desarrollan a lo largo de toda la vida a través de comportamientos, normas, creencias vigentes en la sociedad y valores que cada cultura dicta para cada sexo.

---

*El proceso de socialización de género se desarrolla durante toda la vida, mediante el cual aprendemos a pensar, sentir y comportarnos como **“hombres, mujeres, niños, niñas o personas con identidades no binarias”**, según las normas del entorno social en el que nos encontremos. Este entorno es transmitido a través de agentes de socialización como la familia, la escuela, medios de comunicación, el lenguaje, entre otros, en los que se genera una construcción social que nos “gobierna”.*

---

Es así que, si queremos alcanzar una mayor equidad en el lenguaje respecto al género, se deberá superar esquemas, formas y herencias que históricamente han conducido a la marginación, la exclusión y la discriminación de personas que se han definido por sus características, roles u oportunidades apropiadas a lo largo de su vida. **El lenguaje debe dejar de utilizarse para invisibilizar a las personas; así como este se aprende, se enseña, varía de una cultura a otra, hace parte de nuestra forma de pensar y percibir el mundo, también puede modificarse, desaprenderse y volver a aprender.**

## El uso de /as /os o/a, o(a)

Uso excepcional de las barras y paréntesis alternando el masculino y femenino. Solo en textos breves no redactados. *Ejemplo: **socio/a, director(a), nuestro/a, Sr. (a), Destinatario/a***

En el caso que la comunicación lo requiera, realizar la distinción entre “mujeres y hombres” u “hombres y mujeres” donde no se le dé prioridad a ningún sexo. *Ejemplo: **los profesionales, hombres y mujeres; los técnicos, mujeres y hombres; los usuarios, mujeres y hombres.***

Así mismo, se recomienda usar artículos que expresen y diferencien los géneros. *Ejemplo: **los y las integrantes, los y las estudiantes, el o la cliente, las y los habitantes, el o la asistente, las y los profesionales.***

## El uso de Todas y todos

Los términos **“todos y todas”** tienen una gran adherencia en muchos escenarios públicos; específicamente en la narrativa del discurso, dado lo anterior y para nuestro caso, estos términos se utilizarán cuando así se requieran. De igual manera, en otros contextos proponemos usar el lenguaje neutro. *Ejemplo: **Toda la organización, Todas las personas.***



// En lugar de //	// Te proponemos usar //
El ciudadano	La ciudadanía / la comunidad
Los usuarios	Las personas usuarias
Los niños, chiquitos/as, niñitos/as	Niños, niñas y adolescentes, la niñez, la población infantil, la infancia
Los jóvenes	La juventud o la población juvenil
Los colombianos	La población colombiana, la población del país
Los bogotanos	La población bogotana
Los empresarios	El sector empresarial
Los proveedores	Las empresas proveedoras, la parte interesada, las personas proveedoras, la cadena de valor
Los colaboradores	La organización, el personal, la familia Pavimentos
Los directivos	Las directivas
Los profesionales	Las personas profesionales, el personal profesional
Los derechos del hombre	Los derechos humanos
El hombre	Los seres humanos
Los coordinadores, los jefes	Las coordinaciones, las jefaturas
Hombre disfrazado de mujer, mujer disfrazada de hombre, depravado(a), enfermo(a), psicópata	Persona transgénero
¿Cuál es tu nombre verdadero? - Referirse a una persona transgénero por su nombre de nacimiento)	Utiliza el nombre con el cual la persona se siente más a gusto tras su cambio de género





# Diversidad Sexual

Conocer y entender más sobre el universo de orientaciones sexuales e identidades de género existentes, es la clave para crear una comunidad donde nos sintamos incluidos y libres de ser. Bajo esta premisa y teniendo como pilares la diversidad y el respeto, **es responsabilidad de cada persona expresar correctamente nuevas ideas y pensamientos frente a los demás**, utilizando un lenguaje incluyente y no sexista, *que elimine la discriminación tradicionalmente construida frente a la diversidad sexual.*

Entendemos que el uso de lenguaje incluyente está en constante movimiento y debate; sin embargo, proponemos iniciar eliminando expresiones ofensivas y no consentidas frente a la sexualidad.



// En lugar de //	// Te proponemos usar //
Yo soy normal	Heterosexual
Se cambió de sexo	Se realizó una operación de afirmación de género / persona transexual
Maricón, aberración, enfermo/a, personas con desórdenes, personas con trastornos	Personas o miembros de la comunidad LGBTQ+.* Persona: lesbiana, gay, bisexual, transexual, transgénero, intersexual, asexual, pansexual. Persona con orientación sexual diversa.
Amanerado / marica / afeminado / loca	Persona homosexual / hombre homosexual / persona gay / hombre g ay
Machorra / marimacha / alborotada / arepera	Persona lesbiana / mujer homosexual / mujer lesbiana
Bi / indeciso / Patea con las dos	Persona bisexual / hombre bisexual / mujer bisexual
Hermafrodita	Persona intersexual

Término

# LGBTIQ+

Estas siglas se usan para referirse a personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas. Pueden aparecer en otro orden, agregando o eliminando siglas.

**LGBTIQ+** se refiere a lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersexuales, queer y el + para representar al resto de orientaciones sexuales e identidades de género.







## Pertenencia étnica y origen

Colombia se caracteriza por ser un país pluriétnico y multicultural, el cual reconoce como grupos étnicos colombianos a las comunidades negras, afrodescendientes, Raizales y Palenqueras, los pueblos indígenas y el pueblo Rrom o Gitano. **Por esto, es importante reconocer nuestra riqueza cultural, rompiendo estereotipos tradicionalmente impuestos sobre nuestra procedencia, antecedentes sociales, culturales y tradicionales.**

Recomendamos evitar comentarios ofensivos frente a la creencia de falta de conocimiento y cultura ciudadana de otras regiones del país o pueblos indígenas, como por ejemplo incivilizados, ignorantes, brutos, etc. De igual manera, *rechazar cualquier actitud racista y xenofóbica, así como evitar usar la condición negativa tradicionalmente impuesta frente al color negro.* **Ejemplo: El mercado negro, la lista negra, trabajar como negro, etc.**



// En lugar de //	// Te proponemos usar //
Veneco/a, bolsito/ morrallito tricolor	Venezolano/a
Gringo, yanqui	Estadounidense
Migrante ilegal	Migrante, población o personas migrantes
Los étnicos	Grupos étnicos / co munitades étnicas
Indio, el del tapa-rabo, salvajes, tribus	Indígena, pueblo indígena, comunidad indígena
Los gitanos	Pueblo gitano o Rrom
Gente de color, personas de color, morenitos	Personas negras, afrocolombianos, negros, afrodescendientes, comunidades negras, Raizales, Palenqueras

# Víctimas de conflicto armado/ excombatientes

En el marco del conflicto armado colombiano, el uso apropiado del lenguaje apoya el reconocimiento de las víctimas como sujetos de derechos. **Así mismo, dentro del proceso de reconciliación apoya la reconstrucción de relaciones sociales y de confianza.** Por eso, te invitamos a generar desde el lenguaje entornos y redes protectoras en nuestro país.



## // En lugar de //

Afectado por el conflicto
Guerrillero, paramilitar, paraco, eleno
Exguerrillero, exparamilitar
Desplazado, los desplazados
Niños desvinculados, reinsertados o desmovilizados
Falso positivo

## // Te proponemos usar //

Víctima de conflicto armado
Combatiente
Ex Combatiente, desmovilizado, firmante de paz (cuando aplique)
Víctima de desplazamiento forzado
Niños, niñas y adolescentes víctimas de reclutamiento, uso y utilización
Ejecución extrajudicial







# Diversidad Funcional

El lenguaje inclusivo para las personas con discapacidad o diversidad funcional, **busca promover la igualdad e incluir a una audiencia amplia, diversa y tradicionalmente segregada, dentro de las estrategias de comunicación inclusivas y accesibles.** Antes de expresarte ante una persona con diversidad funcional, recuerda que nuestras palabras y gestos ayudan a construir una nueva representación social de la población.



## // En lugar de //

Discapacitado / especial

Inválido, minusválido, cojo, lisiado, paralítico

Deforme, con defecto de nacimiento

Enano

El ciego, invidente

El sordo, sordomudo

Mudo

Especial, anormal, loco, bobo, retrasado, mongólico

Mutilado

## // Te proponemos usar //

Persona con discapacidad o con diversidad funcional

Persona con discapacidad física / Persona con movilidad reducida

Persona con discapacidad congénita

Persona de talla baja / Persona de baja estatura

Persona ciega / Persona con discapacidad visual / Persona con baja visión

Persona sorda / Persona con discapacidad auditiva

Persona con discapacidad del habla

Persona con discapacidad cognitiva

Persona con amputación



## Diversidad familiar

Los modelos familiares actuales, representan la evolución cultural que ha experimentado nuestra sociedad. Es así como, lo que se consideraba como una familia convencional y único modelo aceptado socialmente, hoy en día solo es un ejemplo dentro de la pluralidad de formas de convivencia. **Reconocer y entender los modelos familiares, fomenta nuevas políticas públicas encaminadas a la inclusión, así como políticas y beneficios organizacionales en pro de la diversidad familiar.**

En ese sentido, el lenguaje con el que nos expresamos ante la diversidad familiar fomenta la apertura frente a todos los modelos y decisiones sobre la convivencia familiar. Evita desde el lenguaje minimizar la posición de cualquier miembro dentro de una familia, aun si no se ajusta al modelo convencional.

*Ejemplo: no reconocer a las parejas del mismo sexo mencionando a uno de sus miembros como “su amigo/a”.*

---

**Te presentamos algunos de los modelos familiares presentes actualmente en nuestra sociedad.**







| Familia Sin hijos



| Familia Unipersonal



| Familia Reconstituida



| Familia Biparental con Hijos



| Familia Monoparental



| Familia Monoparental



| Familia Homoparental



| Familia Extensa



| Familia Adoptativa



| Familia Multiespecie

---

# Capítulo Lenguaje Incluyente en medios de Comunicación



#Orgullo  
Pavimentos

> Talento - Trabajo - Amor



La **Dirección de Comunicaciones de Pavimentos Colombia S.A.S.**, como área designada para la elaboración, publicación y administración de todos los contenidos de comunicación y posicionamiento de marca, define que:

## a. Imagen (Digital / POP / Video)

Asegurará que no exista un lenguaje sexista en sus comunicaciones y piezas diseñadas, tanto interna como externamente.

Las piezas de comunicación incorporarán imágenes de trabajadoras y trabajadores en igualdad de condiciones, que comuniquen la marca, los valores y el hacer de la organización.

---

*El lenguaje utilizado en piezas gráficas, impresas y digitales así como en videos y/o material multimedia, siempre deberá ser incluyente.*

---

No se mostrará a las mujeres como objetos o cuerpos sexuales, enfocando su figura, estereotipos de belleza o prestando atención a su vestimenta, actitud y comportamiento, como personas ambiciosas, consumistas y pasionales.



Tampoco se presentará a la mujer en tareas domésticas, denotando la súper mujer capaz de asumir responsabilidades del hogar y responsabilidades laborales.

Se sustituirá el argumento de "Por ser mujer" o "Por ser hombre" para el uso de la imagen. Al momento de realizar y/o diseñar una pieza gráfica, digital o en video, no se subordinará, ni desvalorizará. Por ejemplo, en la ingeniería siempre se representan las imágenes solo con hombres y para enfermería y secretarías se representa con mujeres.

*El tratamiento de la imagen siempre deberá ser proporcional y asimétrico, reconociendo la diversidad del ser humano, para cerrar la brecha de estereotipos entre hombres y mujeres.*

---

## b. Texto

El lenguaje utilizado en las comunicaciones escritas siempre deberá ser incluyente, utilizando términos genéricos y buscando sustituir palabras que indiquen un sexo particular.

## c. Audio

Para implementar un *audio branding* que conecte la organización con todas nuestras audiencias y refleje nuestra personalidad de marca, se propenderá por el equilibrio de voces masculinas y femeninas en piezas organizacionales, aplicaciones online/podcast, pautas publicitarias y demás espacios auditivos a los que haya lugar.

## d. Señalización

En Colombia existen normas técnicas para establecer los colores, formas, símbolos y señales de seguridad utilizados para la prevención de accidentes y riesgos contra la salud e integridad de las personas.

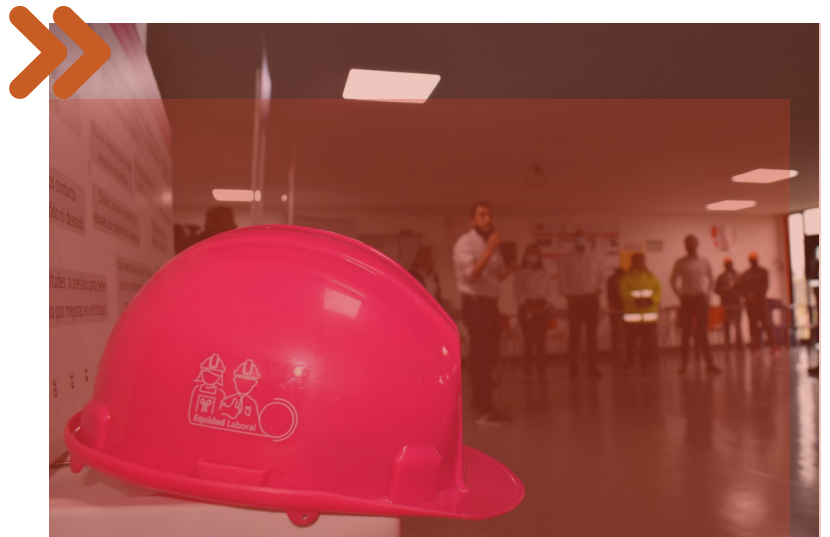
En ese sentido, **Pavimentos Colombia S.A.S.**, se ceñirá a los requerimientos emitidos por las normas establecidas para las plantas, proyectos y oficinas. No obstante, en el

caso de surgir la necesidad de diseñar señalización para la organización, se realizará bajo símbolos y lenguaje neutro, incluyendo íconos que visibilicen diversidad basados en las normas existentes.

## e. Presencia digital web

Promover la comunicación inclusiva en nuestra página web, permite que las personas con discapacidad puedan acceder a los contenidos e interacciones allí publicados.

*Es por esto que, se implementarán las ayudas técnicas que faciliten la percepción, comprensión e interacción con la web como lo son datos alternativos, audio descripción, asistentes de lectura visual como ajuste de fuente, tamaño, color y otros.*





# Bibliografía

Alcaldía Mayor de Bogotá, Secretaría de Planeación. (2022). Guía de lenguaje claro e incluyente: mirada poblacional-diferencial y de género. Recuperado de [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)

Agencia Colombiana para la Reintegración de personas y grupos alzados en armas (ACR). (2016). Banco Terminológico. Recuperado de [https://www.reincorporacion.gov.co/es/agencia/Documentos%20de%20Gestin%20Documental/BANCO\\_TERMINOLOGICO\\_ACR.pdf](https://www.reincorporacion.gov.co/es/agencia/Documentos%20de%20Gestin%20Documental/BANCO_TERMINOLOGICO_ACR.pdf)

Cenit. (2021). Manual de Lenguaje Incluyente. Recuperado de [https://cenit-transporte.com/wp-content/uploads/2021/03/15092020\\_Manual\\_Lenguaje\\_Incluyente\\_Definitivo.pdf](https://cenit-transporte.com/wp-content/uploads/2021/03/15092020_Manual_Lenguaje_Incluyente_Definitivo.pdf)

Colombia Diversa. (2020). Celeste - Atlas. Recuperado de <https://www.colombiadiversa.org/celeste/atlas.html>

Comité Permanente entre Organismos (IASC). (2017). Manual de Género para la acción humanitaria - Anexo: Definiciones relacionadas con el género, 380-385. Recuperado de <https://www.refworld.org/es/pdfid/5afc99504.pdf>

Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. Recomendaciones para ser incluyentes desde el lenguaje. Recuperado de [http://www.equidadmujer.gov.co/Documents/cajaherramientas2018/CH2018\\_Lenguaje-Incluyente.pdf](http://www.equidadmujer.gov.co/Documents/cajaherramientas2018/CH2018_Lenguaje-Incluyente.pdf)

Defensoría del Pueblo de Colombia. (2020). Re-flexionar palabras, cartilla sobre lenguaje incluyente y no discriminatorio. Recuperado de <https://www.defensoria.gov.co/public/pdf/Cartilla-lenguaje-incluyente-no-discriminatorio.pdf>

Departamento Nacional de Planeación (DNP), USAID, ACIDI/VOCA. (2016). Lineamientos para la implementación del enfoque de derechos y la atención diferencial a grupos étnicos en la gestión de las entidades territoriales. Recuperado de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Territorial/Portal%20Territorial/KitEtnico/Cartilla1.pdf>

Díaz Posada, L. E., Rodríguez Burgos, L. P. (enero-junio, 2016). Educación inclusiva y diversidad funcional: Conociendo realidades, transformando paradigmas y aportando elementos para la práctica. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/zop/n24/n24a05.pdf>

Función Pública. Lenguaje inclusivo. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/web/inclusion-publica/lenguaje-inclusivo>

Instituto Nacional Electoral de México. Lenguaje incluyente en la comunicación institucional. Recuperado de <https://igualdad.ine.mx/lenguaje-incluyente/>

Ministerio de Salud. Grupos étnicos. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/proteccion-social/promocion-social/Paginas/grupos-etnicos.aspx>

Observatorio Pacífico y Territorio. ¿Negros, afros, afrocolombianos o afrodescendientes?. Recuperado de <https://pacificocolombia.org/negros-afros-afrocolombianos-o-afrodescendientes/>

ONU Mujeres Guatemala. (2016). Profundicemos en términos de género: Guía de terminología y uso de lenguaje no sexista para periodistas, comunicadores y comunicadoras. Recuperado de [http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista\\_onumujeres.pdf](http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista_onumujeres.pdf)

Red iberoamericana de educación LGBTI. (2022). Conceptos. Recuperado de <http://educacionlgbti.org/conceptos/>

Reproducción Asistida ORG. (2022). Diversidad familiar: ¿cuáles son los nuevos modelos de familia?. Recuperado de <https://www.reproduccionasistida.org/diversidad-familiar/>

Secretaría Distrital de Planeación. (2019). Guía para el uso de lenguaje incluyente. Recuperado de <https://www.sdp.gov.co/transparencia/informacion-interes/otras-publicaciones/guia-uso-del-lenguaje-incluyente>

UNESCO. Indicadores UNESCO de cultura para el desarrollo - Igualdad de género. Recuperado de <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>

UNICEF. Misión #9 - Respeto a la Diversidad. Recuperado de <https://www.unicef.org/lac/misi%C3%B3n-9-respeto-la-diversidad>

Unidad para la atención y reparación integral a las víctimas. ¿Qué personas son reconocidas como víctimas?. Recuperado de <https://www.unidadvictimas.gov.co/es/que-personas-son-reconocidas-como-victimas/44402>

UN Women, OSAGI Gender Mainstreaming. Concepts and definitions. Recuperado de <https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>

Altec, Lummate, Fundación Aviva. (Año 2019) Guía Práctica para la Igualdad de Género.

Gobierno de Chile. (Año 2019). Buenas Prácticas para la Prevención de la violencia Contra las Mujeres.

Universitat Autònoma de Barcelona. (Año 2011). Guía para el uso no sexista del lenguaje.

María Julia Pérez Cervera, Ciudad de México. (Año 2016). Manual para el uso de lenguaje incluyente y con perspectiva de género.

Organización de Cooperación y Solidaridad Internacional, MADRID-ESPAÑA. (Año 2013). ¿Nos incluimos? Guía para una comunicación con equidad de género.

JEP, Unidad de Investigación y Acusación. Colombia. (Año 2019). Protocolo de comunicación de la Unidad de Investigación y Acusación con las Víctimas.