

Almacontact



HABLEMOS ≠
+ CON ALMA

INCLU
SIÓN+



DIVERSI
DAD ≠

ÍNDICE

	Pág
• La guía <i>Hablemos con Alma</i> es una herramienta que busca fomentar un entorno inclusivo y diverso donde cada voz es valorada y respetada	2
• Diversidad	2
• Diversidad sexual	2
• Sexo biológico	3
• Género	3
• Identidad de género o identidad sexual	3
• Orientación sexual	3
• Inclusión	3
• Lenguaje Inclusivo	3
• Importancia del lenguaje inclusivo en Almacontact	4
• ¿Cómo podemos comunicarnos mejor?	4
• Diversidad sexual	5
• Personas con discapacidad	5
• Grupos indígenas y afrocolombianos	5
• ¿Puedo llamar negro o negra a una persona?	6
• Migrantes	6
• ¿Cómo adoptar el lenguaje inclusivo?	7
• Hablemos de los micromachismos	7
• ¿Cómo combatir las discriminaciones?	8
• Nuestra comunicación organizacional interna y externa	9
• Bibliografía	9



Hablemos con Alma



En Almacontact nos enorgullece ser un espacio diverso e inclusivo, donde valoramos y respetamos las diferencias individuales. Reconocemos que el lenguaje que utilizamos es una herramienta poderosa que puede fortalecer nuestra cultura inclusiva.

La comunicación asertiva y el lenguaje inclusivo son los pilares de nuestra cultura que fomenta el respeto mutuo y la comprensión. Al adoptar un lenguaje que refleje nuestra diversidad, construimos puentes que unen a todos los miembros de nuestra comunidad.

Esta guía tiene como objetivo proporcionar herramientas prácticas para incorporar un lenguaje inclusivo en nuestras interacciones diarias. Creemos firmemente que cada palabra cuenta y puede contribuir a la creación de un ambiente donde cada voz se escuche y respete.

Juntos continuaremos construyendo una empresa donde la diversidad no solo sea celebrada, sino también reflejada en cada conversación. ¡Comencemos este viaje hacia una comunicación más inclusiva!

“Las palabras y expresiones que cada persona usa o selecciona para comunicarse pueden promover el uso inconsciente de sesgos, estereotipos o prejuicios sobre las historias y las identidades de las personas.”

(Tecnológico de Monterrey, 2022, p. 3)

Diversidad

La diversidad es un concepto fundamental que refleja la multiplicidad de características, experiencias, perspectivas y habilidades presentes en un grupo o comunidad. Va más allá de las diferencias evidentes, como el género, la etnia o la edad, abarcando también las variaciones en antecedentes educativos, orientación sexual, habilidades y creencias.

En un contexto organizacional, la diversidad implica reconocer y valorar la singularidad de cada individuo, promoviendo un ambiente inclusivo que nutre la riqueza de aportes diversos. La verdadera fuerza de la diversidad radica en la capacidad de unir y aprovechar la multiplicidad de talentos para generar soluciones innovadoras y promover un entorno donde cada voz sea escuchada y respetada.

Diversidad Sexual

“La diversidad sexual hace referencia a la posibilidad que tiene una persona de vivir su orientación sexual e identidad de género de una manera libre y responsable.”

(Profamilia)



- **Sexo biológico:**

Características biológicas y físicas usadas típicamente para asignar el género al nacer como son los cromosomas, los niveles hormonales, los genitales externos e internos y los órganos reproductores.

- **Género:**

Construcción social, cultural y psicológica que determina el concepto de mujer, hombre y de otras categorías no binarias o normativas. Es la conceptualización de nuestra identidad y comportamientos.

- **Identidad de género o identidad sexual:**

Es la percepción y manifestación personal del género propio. Es decir, cómo se identifica alguien independientemente de su sexo biológico. La identidad de género puede fluir entre lo masculino y femenino, no existe una norma absoluta que lo defina.

- **Orientación sexual:**

Se define como orientaciones sexuales al patrón de atracción sexual, erótico o amoroso hacia un individuo o un grupo de personas definidas por su género o su sexo. Es importante mencionar que, las orientaciones sexuales son totalmente independientes de la identidad de género de cada individuo, es decir que esta no define hacia quiénes nos sentimos atraídos.

Inclusión

Se manifiesta como un compromiso activo y respetuoso de incorporar a todas las personas, independientemente de sus diferencias, en todos los aspectos de la vida, ya sea en el ámbito laboral, educativo o social.

Este compromiso va más allá de simplemente tolerar la diversidad, implica crear un entorno donde cada individuo se sienta valorado, respetado y capacitado para contribuir plenamente.

La inclusión busca derribar barreras, fomentar la equidad y asegurar que todas las voces tengan la oportunidad de ser escuchadas.

Lenguaje Inclusivo

Es una herramienta poderosa que busca promover la equidad y reconocer la diversidad en la comunicación. Se trata de utilizar un discurso que no excluya ni perpetúe estereotipos, sino que abraza y respeta la pluralidad de identidades y experiencias.

Al adoptar un enfoque inclusivo en nuestro lenguaje estamos construyendo un espacio comunicativo que refleja y respeta la diversidad de género, orientación, origen étnico y demás características que hacen única a cada persona. Este cambio en la forma de expresarnos es una invitación a crear un entorno más acogedor, donde cada individuo se sienta reconocido y valorado.



¿Por qué adoptar un lenguaje inclusivo en Almacontact?

1. Mantenemos un ambiente positivo
2. Mejora nuestra comunicación
3. Atrae y retiene al talento en nuestra compañía
4. Fortalece la innovación en lo que hacemos
5. Rompemos estereotipos
6. Disminuimos la discriminación en nuestro entorno laboral

¿Cómo podemos comunicarnos mejor?

Este segmento tiene como finalidad ejemplificar algunas de las prácticas de comunicación que comúnmente utilizamos de manera inadvertida, las cuales pueden resultar no inclusivas, a través de la reflexión sobre estas situaciones cotidianas. En consecuencia, exploraremos estrategias y enfoques que nos permitan transformar nuestro lenguaje y fomentar un ambiente más inclusivo y respetuoso para todos los miembros de nuestra comunidad.

No Inclusiva	Inclusiva
Compañeros	Equipo
Los ciudadanos	La ciudadanía
Director	Dirección
Coordinador	Coordinación
Supervisor	Roles de supervisión
Jefe de departamento	Jefatura de departamento

No Inclusiva	Inclusiva
Cuantos	Cuantas personas
Todos	Todos los miembros
Varios	Varias personas
Los que asistan	Quienes asistan
Los otros	Las otras personas



Diversidad sexual

No Inclusiva	Inclusiva
Minorías sexuales	Diversidades sexuales – población LGBTIQ+
Mariconas – Marimachas	Lesbianas
Marica – Maricón – Loca	Gay
Indefinidos	Personas bisexuales
Hombre hecho – Travesti – Hombre disfrazado de mujer – Mujer hecha – Machorra	Persona Transgénero o Persona Transexual
Hermafrodita	Persona Intersexual

Personas con discapacidad

No Inclusiva	Inclusiva
Minusválido – Inválido – Incapacitados – Enfermitos	Personas con discapacidad
Sordomudo – Sordito	Persona con discapacidad auditiva
Invidente – Cieguito	Persona con discapacidad visual
Lisiado/a – Desvalido/a	Persona con discapacidad motriz
Retrasados mentales – Mongolito	Persona con discapacidad intelectual
Enano/a – Enanito/a – Duende	Personas de talla baja

Grupos indígenas y afrocolombianos

No Inclusiva	Inclusiva
Minorías étnicas	Pueblos y comunidades indígenas
Indios – Patarajadas	Personas indígenas
Dialectos	Lenguas indígenas
Negritos/as – Prietos – Morenos	Poblaciones Afrodescendientes
Corronchos – Costeños	Raizales – Pueblos Palenqueros



¿Puedo llamar negro o negra a una persona?

Es esencial considerar el contexto cultural y social, así como el respeto hacia la preferencia individual de la persona a la que te estás refiriendo.

Esta expresión no es implícitamente negativa, sin embargo debemos tener en cuenta algunos aspectos importantes:

- **Tener la seguridad de que la persona se siente cómoda con esa expresión**
- **Considerar el nivel de confianza que tienes con esa persona**

Es inapropiado referirse a alguien como 'negro' o 'negra' si no se le conoce y no existe ningún tipo de confianza.



Migrantes

No Inclusivo	Inclusivo
Veneco	Persona venezolana
Ilegal	Persona migrante en situación irregular
Indocumentado	Persona migrante en condición administrativa irregular

Todas las personas tienen un nombre que las identifica y prefieren ser llamadas por el. Opta siempre por llamar a las personas por su nombre, de manera respetuosa y empática, evitando hacer referencia a sus condiciones físicas, sociales, étnicas, culturales o de origen.



¿Cómo adoptar el lenguaje inclusivo?

1. Evita utilizar expresiones o términos que refuercen estereotipos de género, raza, orientación sexual u otras características. Por ejemplo, "gorda, bajito, loca".
2. Utiliza un lenguaje que incluya a todas las personas, independientemente de su género, orientación sexual, origen étnico, discapacidad, etc. Por ejemplo, "todas las personas".
3. Evita emplear términos y expresiones que no favorezcan a un género específico. Por ejemplo, en lugar de "todos" o "todas", utilizar "todas las personas".
4. Sé específico al referirte a grupos de personas. Por ejemplo, en lugar de "la gente", especificar el grupo al que te refieres.
5. Respeta y utiliza los pronombres correctos de acuerdo con la identidad de género de cada persona. Pregunta si no estás seguro/a/e.
6. Revisa y elimina términos o expresiones que puedan ser discriminatorios o excluyentes. Por ejemplo, "trabajo como negro para vivir como blanco".
7. Evita el uso de lenguaje sexista, como términos que asumen que un género es más valioso o capaz que otro. Por ejemplo, "ese trabajo es de hombres".
8. Estar abierto/a/e a cambios en el lenguaje y adaptarse a nuevas formas de expresión inclusiva.
9. Ten disposición para escuchar y aprender sobre las preferencias de lenguaje de las personas y ajustar tu comunicación en consecuencia.
10. Se respetuoso/a/e y receptivo/a/e al recibir comentarios sobre el uso del lenguaje inclusivo.

Adoptar un lenguaje inclusivo es un proceso continuo que requiere esfuerzos conscientes y una comprensión profunda de la diversidad.

Hablemos de los micromachismos

Los micromachismos son comportamientos y actitudes sutiles, a menudo inconscientes, que perpetúan la desigualdad de género. Aunque pueden parecer pequeños e inofensivos, su impacto puede ser significativo y contribuir a la discriminación y a la creación de un ambiente no inclusivo.

Estos comportamientos se manifiestan de diversas formas como comentarios, gestos, bromas, miradas o actitudes que refuerzan estereotipos de género y contribuyen a mantener estructuras de poder desiguales entre hombres y mujeres. Es importante reconocer y abordar los micromachismos para fomentar entornos más igualitarios y respetuosos.



Ejemplos:

"Las mujeres son complicadas".

"Siempre me he llevado mejor con los hombres".

"Los hombres envejecen mejor".

"Ella es poco femenina".

"Preguntar "¿Tienes la regla?" para invalidar las emociones o el enfado de las compañeras de trabajo".

"Ignorar las propuestas que hace una mujer y valorar únicamente las de un hombre".

"Hacer bromas o chistes sexistas".

"Usar imágenes sexistas en las comunicaciones internas y externas".

"Dificultad en el acceso a puestos de mayor nivel".

"Asignación de tareas menos cualificadas".

"Interrupción innecesaria del discurso por parte de un hombre hacia una mujer".

"Un hombre incrédulo cuestiona el conocimiento de una mujer e intenta iluminar su discurso con su sabiduría".



¿Cómo combatir las discriminaciones?

Ejemplos:

- Establecer políticas claras contra la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo. Asegurarse de que estas políticas se comuniquen efectivamente a todos los colaboradores.
- Proporcionar formación regular sobre diversidad, inclusión y prevención de la discriminación. Sensibilizar a los colaboradores sobre la importancia de un trato justo y respetuoso.
- Fomentar una cultura que celebre la diversidad y promueva la inclusión en todos los niveles de la organización.
- Implementar prácticas de contratación justas para garantizar que todas las personas tengan igualdad de oportunidades en el proceso de selección.



- Establecer un proceso transparente para la presentación de quejas y de denuncias sobre discriminación. Asegurarse de que los colaboradores se sientan seguros/as/es al informar cualquier incidente.
- Los líderes de Almacontact deben ser modelos a seguir en el trato justo y respetuoso. Su comportamiento establece el tono para el resto de la organización.
- Involucrar a los colaboradores en la creación de políticas y prácticas que fomenten la igualdad y la inclusión.
- Proporcionar capacitación continua sobre diversidad e inclusión para mantener a los colaboradores informados y comprometidos.
- Proporcionar recursos y apoyo a aquellos que han experimentado discriminación. Asegurarse de que se tomen medidas adecuadas para abordar los incidentes.
- Trabajar hacia un cambio cultural que desafíe y cuestione los prejuicios y estereotipos.

Nuestra comunicación organizacional interna y externa

En Almacontact nos comprometemos a construir un entorno donde cada individuo se sienta **valorado, respetado y representado**. Esta dedicación se extiende a nuestra comunicación organizacional, tanto interna como externa.

Reconocemos **el poder del lenguaje** y nos esforzamos por adoptar prácticas comunicativas inclusivas que reflejen la diversidad de nuestra comunidad. **Buscamos fomentar un diálogo abierto y respetuoso**, asegurándonos de que nuestras palabras y mensajes reflejen la igualdad y el respeto que defendemos.

Esta práctica no solo fortalece nuestra cultura interna, sino que también contribuye a la **construcción de relaciones externas basadas en la equidad y la diversidad**. Estamos comprometidos a aprender y crecer continuamente en este aspecto, creando así un espacio **donde cada voz importa y cada historia se celebra**.

Bibliografía

- Guía de lenguaje inclusivo. Tecnológico de Monterrey
- Diversidad sexual: atención sin discriminación. Profamilia
- Guía para el uso de un lenguaje inclusivo al género. ONU Mujeres
- Guía de Lenguaje Incluyente. Gobierno de México
- Lenguaje inclusivo en cuanto al género. Naciones Unidas
- ¿Qué es el lenguaje incluyente y por qué es importante que lo uses? Gobierno de México





#ALMADIVERSA

@ALMACONTACTCOL



