

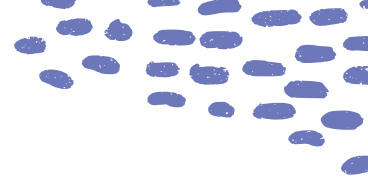


Defensa Jurídica
del Estado

Guía de Lenguaje Inclusivo

Contenido

Introducción	3
Justificación	4
Fundamentos conceptuales	5
Principios del lenguaje inclusivo	7
Recomendaciones prácticas de redacción inclusiva	9
Ejemplos comparativos: lenguaje excluyente vs. lenguaje inclusivo	12
Glosario de términos clave	13
Normativa nacional y guías de referencia	15
Guías y lineamientos técnicos	16
Anexos, referencias gráficas y casos prácticos	17
¿Qué puedes hacer desde tu rol?	20
Compromiso institucional	20
Cierre y llamado a la Acción	20



Introducción

La Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado (ANDJE), como entidad comprometida con la garantía de los derechos humanos, la equidad y la no discriminación, presenta esta cartilla de lenguaje inclusivo como una herramienta fundamental para fortalecer la comunicación institucional con perspectiva de género, reconocimiento de la diversidad cultural y étnica, e inclusión de personas con discapacidad.

Esta guía responde al compromiso del Estado colombiano con la construcción de una administración pública más equitativa, representativa y respetuosa de la pluralidad de identidades y realidades que conforman nuestra nación. En este sentido, el lenguaje no solo refleja la realidad, sino que también la construye. Por ello, es indispensable revisar nuestras prácticas comunicativas para garantizar que todas las personas se sientan nombradas, reconocidas y dignificadas en cada interacción institucional.

Este documento busca sensibilizar, educar y orientar a las y los servidores públicos, así como a la ciudadanía en general, en el uso de un lenguaje incluyente, claro y respetuoso, contribuyendo así a una gestión pública más justa y coherente con los principios constitucionales de igualdad, dignidad humana y participación.

Justificación

El lenguaje es una herramienta poderosa que no solo comunica ideas, sino que también refleja estructuras sociales, valores y relaciones de poder. Durante décadas, el lenguaje oficial en Colombia —como en muchos otros contextos— ha estado marcado por expresiones y usos que, aunque comúnmente aceptados, invisibilizan o excluyen a ciertos grupos poblacionales, especialmente a mujeres, personas con orientaciones sexuales diversas, personas con identidades de género no binarias, comunidades étnicas y personas con discapacidad.

El uso del lenguaje inclusivo en el sector público es una acción concreta en favor de los derechos humanos, la equidad de género y la inclusión social. Adoptar un enfoque inclusivo no es una concesión simbólica, sino una estrategia para garantizar que todas las personas sean visibilizadas, nombradas y tenidas en cuenta en las políticas, programas, comunicaciones y servicios del Estado.

Esta cartilla se enmarca en los principios constitucionales de dignidad humana, igualdad y no discriminación, así como en instrumentos internacionales ratificados por Colombia, tales como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas.

En el ámbito nacional, este esfuerzo se articula con políticas públicas como la Política Pública Nacional de Equidad de Género, la Política de Inclusión de Personas con Discapacidad, la Política Pública LGBTI y los lineamientos para el uso del lenguaje claro en la administración pública.

Promover el uso de un lenguaje inclusivo en la gestión estatal no solo fortalece la legitimidad institucional y el acceso equitativo a los derechos, sino que también contribuye a construir una cultura de respeto, reconocimiento y cuidado hacia la diversidad que caracteriza al pueblo colombiano.

Fundamentos conceptuales

Para promover el uso consciente del lenguaje inclusivo, es importante comprender algunos conceptos clave que sustentan esta práctica. A continuación, se definen brevemente los principales términos que orientan esta guía:



Lenguaje inclusivo

Es una forma de comunicación que busca nombrar, visibilizar y reconocer a todas las personas, evitando expresiones que reproduzcan estereotipos, exclusiones o discriminaciones por razón de género, orientación sexual, identidad de género, etnia, condición socioeconómica o discapacidad. Implica un uso consciente, respetuoso y representativo del idioma, que refleje la diversidad humana. No se trata de complicar el idioma, sino de utilizarlo de forma consciente y empática.

Perspectiva de género

Es un enfoque analítico que permite identificar y cuestionar las desigualdades entre hombres, mujeres y personas con identidades no binarias, en función de los roles y estereotipos contruidos social y culturalmente. Aplicar una perspectiva de género en el lenguaje implica evitar el uso sexista del idioma y promover una comunicación que no refuerce la subordinación de un género frente a otro.

Identidades de género y orientaciones sexuales diversas

Las personas pueden identificarse y expresarse más allá del sistema binario hombre/mujer y la orientación sexual no está limitada a una única posibilidad. El lenguaje inclusivo busca evitar términos que patologizan, estigmatizan o reducen la existencia de las personas LGBTIQ+ a etiquetas o categorías excluyentes.

Diversidad étnica y cultural

Colombia es un país pluriétnico y multicultural, como lo reconoce la Constitución de 1991. La comunicación pública debe reflejar este carácter reconociendo los saberes, lenguas, cosmovisiones y formas de nombrarse de los pueblos indígenas, comunidades afrocolombianas, palenqueras, raizales y población Rrom (población gitana), sin exotización ni racismo implícito.

Discapacidad e inclusión

Desde un enfoque de derechos humanos, la discapacidad no reside en la persona, sino en las barreras sociales, comunicativas y físicas que impiden su participación plena. El lenguaje inclusivo también implica evitar expresiones peyorativas, capacitistas o infantilizantes, y utilizar terminología respetuosa, centrada en las personas.

Principios del lenguaje inclusivo

El uso del lenguaje inclusivo en la comunicación institucional no se limita a sustituir palabras, sino que implica transformar nuestras prácticas lingüísticas para que sean más respetuosas, equitativas y representativas de la diversidad humana. A continuación, se presentan los principios que orientan esta transformación:

1.

Visibilización de todas las personas

Evitar generalizaciones que excluyen o invisibilizan a ciertos grupos. Por ejemplo, cuando se habla solo en masculino genérico (“los ciudadanos”), se deja fuera a mujeres y personas no binarias. El lenguaje inclusivo busca nombrar a todas las personas o emplear formas neutras como **“la ciudadanía”, “el personal”, “las personas usuarias”**.

2.

Uso de lenguaje no sexista

Revisar y modificar expresiones que refuercen estereotipos de género o reproduzcan relaciones de poder desiguales. Por ejemplo, evitar frases como **“los hombres del derecho”** o **“la bella secretaria”** y preferir opciones neutrales y respetuosas: **“la profesión jurídica”, “el equipo de apoyo administrativo”**.

3.

Neutralidad o generalidad cuando sea posible

Utilizar sustantivos colectivos o abstractos que incluyan a todas las personas, como **“la comunidad”, “el funcionariado”, “el estudiantado”, “el equipo de trabajo”**. Estas formas permiten comunicar sin recurrir al binarismo de género y sin perder claridad.

4.

Respeto por la forma en que cada persona desea ser nombrada

Cuando se hace referencia a personas individuales, se debe respetar su identidad de género, nombre y pronombres, así como sus preferencias culturales o lingüísticas. En caso de duda, es válido preguntar con respeto cómo desea ser nombrada una persona.

5.

Evitar expresiones discriminatorias, ofensivas o excluyentes

Eliminar términos que perpetúan estigmas o prejuicios hacia ciertos grupos, como expresiones capacitistas (“invalidéz”), racistas (“trabajo como negro”), sexistas (“llora como niña”) o transfóbicas (“mujer con pene”). La comunicación institucional debe ser cuidadosa, consciente y empática.

6.

Claridad y accesibilidad

El lenguaje inclusivo también debe ser claro, sencillo y comprensible para todas las personas, incluidas aquellas con menor nivel de escolaridad, personas con discapacidad cognitiva o que no tengan el español como lengua materna. Incluir un lenguaje claro también es una forma de inclusión.

Recomendaciones prácticas de redacción inclusiva

La implementación del lenguaje inclusivo en la comunicación institucional requiere aplicar estrategias claras, funcionales y sostenibles. Estas recomendaciones ayudan a transformar los mensajes sin perder claridad ni efectividad:

1.

Usar formas genéricas o colectivas

Evita el uso del masculino como universal. Prefiere términos que engloben a todas las personas.

Evita

Los ciudadanos deben registrarse
Los funcionarios deben asistir
Todos los colombianos tienen derecho

Prefiere

La ciudadanía debe registrarse
El personal debe asistir
Todas las personas en Colombia tienen derecho

2.

Desdoblar términos cuando sea necesario y posible

En documentos formales o al inicio de discursos, se puede usar desdoblamiento de género para visibilizar expresamente.

Evita

El usuario debe firmar
El estudiante debe entregar el formulario

Prefiere

Las usuarias y los usuarios deben firmar
Las usuarias y los usuarios deben firmar

Nota: el desdoblamiento* no debe recargarse, puede usarse estratégicamente al inicio y luego continuar con formas neutras.

* El desdoblamiento consiste en mencionar tanto la forma femenina como la masculina de una palabra para hacer visible a personas de ambos géneros.

3.

Evitar lenguaje estereotipado o sexista

Reemplaza expresiones que reproducen estereotipos de género o jerarquías.

Evita

El hombre es el pilar de la familia
El secretario y su bella asistente

Prefiere

La familia tiene diversos pilares
El equipo de trabajo de la secretaría

4.

Utilizar lenguaje respetuoso con la diversidad de género

Evita asumir el género de una persona sin confirmación. Usa nombres, pronombres y formas acordes a su identidad.

Evita

El señor Juan Pérez (cuando se identifica como mujer)
Bienvenido (cuando se dirige a un grupo mixto)

Prefiere

La señora Juanita Pérez
Bienvenidas, bienvenidos o les damos la bienvenida

En comunicaciones institucionales, puede usarse “**bienvenida institucional**” o “**mensaje de saludo**” como solución neutra.

5.

Evitar lenguaje capacitista o excluyente hacia personas con discapacidad

No uses términos peyorativos o anticuados. Refuerza la idea de autonomía y respeto.

Evita

Los inválidos
Padece de discapacidad
Sufre de ceguera

Prefiere

Personas con discapacidad
Persona con discapacidad (evitar el enfoque de enfermedad)
Persona ciega / persona con discapacidad visual

6.

Evitar generalizaciones o usos racistas o coloniales

Evita expresiones que perpetúan el racismo estructural, la subordinación o la invisibilización de comunidades étnicas.

Evita

Trabaja como negro
Indio bruto

Prefiere

Trabaja con esfuerzo
Persona / Evitar calificativos ofensivos

7.

Prefiere estructuras inclusivas y lenguaje claro

Mantén frases comprensibles, sin excesiva tecnicidad, que puedan ser entendidas por personas con diversos niveles de escolaridad.

Evita

Aquel que desee postularse deberá remitir...
El presente documento tiene por objeto coadyuvar...

Prefiere

Quien desee postularse debe enviar...
Este documento busca apoyar...

Ejemplos comparativos: lenguaje excluyente vs. lenguaje inclusivo

Esta sección ofrece ejemplos concretos de transformaciones sencillas que permiten incorporar el lenguaje inclusivo sin perder claridad ni formalidad. Se presentan diferentes categorías comunes en el contexto institucional:

Lenguaje excluyente	Lenguaje inclusivo
Todos los colombianos deben participar	Toda la ciudadanía debe participar
El abogado que represente al Estado	La persona abogada que represente al Estado
El director y su equipo de trabajo	La persona a cargo de la dirección y su equipo de trabajo
Bienvenidos al evento	Bienvenidas, bienvenidos o les damos la bienvenida
El funcionario que atienda al usuario	La persona funcionaria que atienda a la persona usuaria
Los niños con capacidades diferentes	Niños y niñas con discapacidad
El discapacitado puede acceder	La persona con discapacidad puede acceder
Los indígenas de esta región	Los pueblos indígenas de esta región
El afrodescendiente que trabaja aquí	La persona afrocolombiana que trabaja aquí
El ciudadano debe presentar su solicitud	La persona interesada debe presentar su solicitud

Glosario de términos clave

Este glosario reúne definiciones breves y accesibles de los principales conceptos que sustentan el enfoque de lenguaje inclusivo. Puede utilizarse como herramienta de consulta rápida en el ejercicio diario de la comunicación pública.

Diversidad

Reconocimiento y valoración de las diferencias entre personas y grupos, incluyendo género, orientación sexual, identidad de género, etnia, discapacidad, edad, lengua, entre otras.

Discapacidad

Condición que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias físicas, sensoriales, mentales o cognitivas, y las barreras del entorno que impiden su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones.

Enfoque de género

Perspectiva que permite analizar las desigualdades sociales basadas en el género, e incorporar estrategias para garantizar la equidad entre mujeres, hombres y personas no binarias en todos los ámbitos.

Estereotipo de género

Conjunto de ideas preconcebidas, muchas veces limitantes o discriminatorias, sobre las características, comportamientos o roles sociales que se asignan a las personas según su género.

Lenguaje inclusivo

Uso consciente del idioma que evita formas de expresión que excluyen, invisibilizan o discriminan a grupos sociales. Busca representar de manera equitativa a todas las personas, sin importar su género, etnia, orientación sexual o situación de discapacidad.

Lenguaje no sexista

► Uso del lenguaje que evita expresiones que refuerzan la desigualdad entre los géneros, especialmente aquellas que privilegian al masculino como norma o excluyen a mujeres y personas no binarias.

Lenguaje claro

► Forma de comunicar que permite que cualquier persona, sin importar su nivel educativo o contexto, comprenda fácilmente un mensaje institucional. Se enfoca en la sencillez, precisión y transparencia.

Persona con discapacidad

► Forma respetuosa de referirse a alguien con una condición de discapacidad. Se prioriza la persona sobre la condición (persona sorda, persona con discapacidad visual, etc.) evitando términos como “discapacitado” o “inválido”.

Perspectiva interseccional

► Enfoque que reconoce que las personas pueden vivir múltiples formas de discriminación de manera simultánea (por ejemplo, una mujer afrocolombiana con discapacidad), lo cual debe considerarse al construir políticas y comunicar.

Pronombres de género

► Palabras que se usan para referirse a las personas según su identidad de género (ella, él, elle). El uso correcto de los pronombres es una forma básica de respeto.

LGBTIQ+

► Acrónimo que designa a personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgénero, Intersexuales, Queers y otras identidades y orientaciones sexuales diversas. El signo “+” indica que se incluyen otras identidades.

Normativa nacional y guías de referencia

El uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones oficiales del Estado colombiano se encuentra alineado con mandatos constitucionales, leyes nacionales y lineamientos técnicos emitidos por entidades públicas. A continuación, se presenta una síntesis de las normas y documentos clave:

Constitución Política de Colombia (1991)

Art. 13: Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley y recibirán la misma protección del Estado.

Art. 70 y 71: Reconoce la diversidad cultural y la protección de la identidad étnica y cultural.

Art. 93: Los tratados internacionales de derechos humanos prevalecen en el orden interno.

Ley 1257 de 2008

Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.

- Promueve un lenguaje que no reproduzca estereotipos sexistas ni invisibilice a las mujeres.

Ley 1346 de 2009

Aprueba la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

- Promueve la eliminación de barreras comunicativas y el uso de formatos accesibles.

Ley 1482 de 2011

Conocida como la Ley Antidiscriminación.

- Penaliza actos de racismo, discriminación por orientación sexual, identidad de género, discapacidad o condición de origen étnico o cultural.

Decreto 4108 de 2011

Crea el Ministerio de Justicia y del Derecho y le asigna, entre otras funciones, la formulación de lineamientos para un lenguaje claro y accesible en las entidades públicas.

Guías y lineamientos técnicos

- **Guía de Lenguaje Claro para la Administración Pública (Función Pública y MinJusticia, 2022):**
 - » Recomienda el uso de lenguaje comprensible, inclusivo y centrado en las personas usuarias del servicio público.
- **Manual de Comunicación Inclusiva de MinJusticia (2020):**
 - » Presenta herramientas para evitar expresiones sexistas, capacitistas o discriminatorias.
- **Guía de Acción sin Daño (Alta Consejería para la Equidad de la Mujer):**
 - » Incluye pautas para una comunicación institucional con enfoque de género.
- **Política Pública LGBTI (Ministerio del Interior):**
 - » Reconoce la importancia del lenguaje como herramienta de inclusión y no discriminación.
- **Lineamientos de Lenguaje Inclusivo (Corte Constitucional y Procuraduría General de la Nación):**
 - » Varios fallos y lineamientos internos destacan la importancia de utilizar expresiones no excluyentes en decisiones judiciales y actos administrativos.

Esta normativa refuerza que el uso del lenguaje inclusivo no es opcional ni decorativo, sino una acción coherente con el marco legal vigente y el compromiso del Estado colombiano con la igualdad, la inclusión y la no discriminación.

Anexos, referencias gráficas y casos prácticos

Esta sección complementa la cartilla con recursos visuales, situaciones reales y materiales de apoyo que permiten profundizar y aplicar el lenguaje inclusivo de forma práctica y contextualizada.

1.

Tabla resumen de estrategias de lenguaje inclusivo

Estrategia	Descripción	Ejemplo
Uso de sustantivos colectivos	Sustituir formas masculinas por términos que engloben a todas las personas.	En lugar de “los estudiantes”, usar “el estudiantado”
Desdoblamiento de género	Nombrar expresamente hombres y mujeres.	“Las funcionarias y los funcionarios del Estado”
Formas impersonales o neutras	Utilizar construcciones que no impliquen género.	“Se solicita presentar el formulario”
Enfoque en la acción, no en la persona	Centrar la oración en el verbo.	“Quien desee participar debe registrarse”
Uso respetuoso de pronombres	Aplicar el pronombre que cada persona utiliza.	“Ella participó”, “Él solicitó”, “Elle lideró”

2.

Caso práctico institucional 1: comunicación oficial

Situación: Redacción de una invitación a un evento dirigido a funcionariado nacional.

Antes (no inclusivo): “Estimados funcionarios: están cordialmente invitados al conversatorio sobre acceso a la justicia.”

Después (inclusivo): “Se invita a las personas funcionarias del orden nacional y territorial al conversatorio sobre acceso a la justicia.”

3.

Caso práctico institucional 2: documento jurídico

Situación: Redacción de un concepto jurídico sobre derechos de las víctimas.

Antes (no inclusivo): “El abogado debe garantizar el acceso de los ciudadanos a la verdad y la reparación.”

Después (inclusivo): “La persona abogada debe garantizar el acceso de las víctimas a la verdad y la reparación.”

4.

Mini infografía modelo: cómo aplicar lenguaje inclusivo

- ▶ Evita el masculino genérico
- ▶ Usa términos colectivos: “la ciudadanía”, “el funcionariado”
- ▶ Desdobla con moderación: “las y los estudiantes”
- ▶ Respeta nombres y pronombres
- ▶ Prefiere frases claras y neutrales
- ▶ Elimina expresiones discriminatorias o capacitistas
- ▶ Aplica enfoque interseccional

5.

Referencias y recursos de consulta

- ▶ Guía de lenguaje claro (Función Pública, 2022)
- ▶ Manual de comunicación incluyente (MinJusticia, 2020)
- ▶ Guía para un lenguaje no sexista (ONU Mujeres, 2018)
- ▶ Cartilla “Lenguaje sin discriminación” (INMUJERES, México)
- ▶ Glosario LGBTIQ+ (Red Nacional de Diversidad Sexual y de Género – Colombia)
- ▶ Fallo T-276/22 de la Corte Constitucional (uso de pronombres y trato digno)

¿Qué puedes hacer desde tu rol?

- Usar esta guía como referencia en tus documentos, correos, conceptos o intervenciones.
- Promover talleres y espacios de formación en tu entidad sobre lenguaje inclusivo.
- Corregir expresiones excluyentes en comunicaciones oficiales, contratos, actos administrativos y judiciales.
- Sensibilizar a tus equipos sobre la importancia del lenguaje para garantizar derechos y eliminar desigualdades.
- Aportar a una cultura institucional basada en el respeto, la equidad y la diversidad.

Compromiso institucional

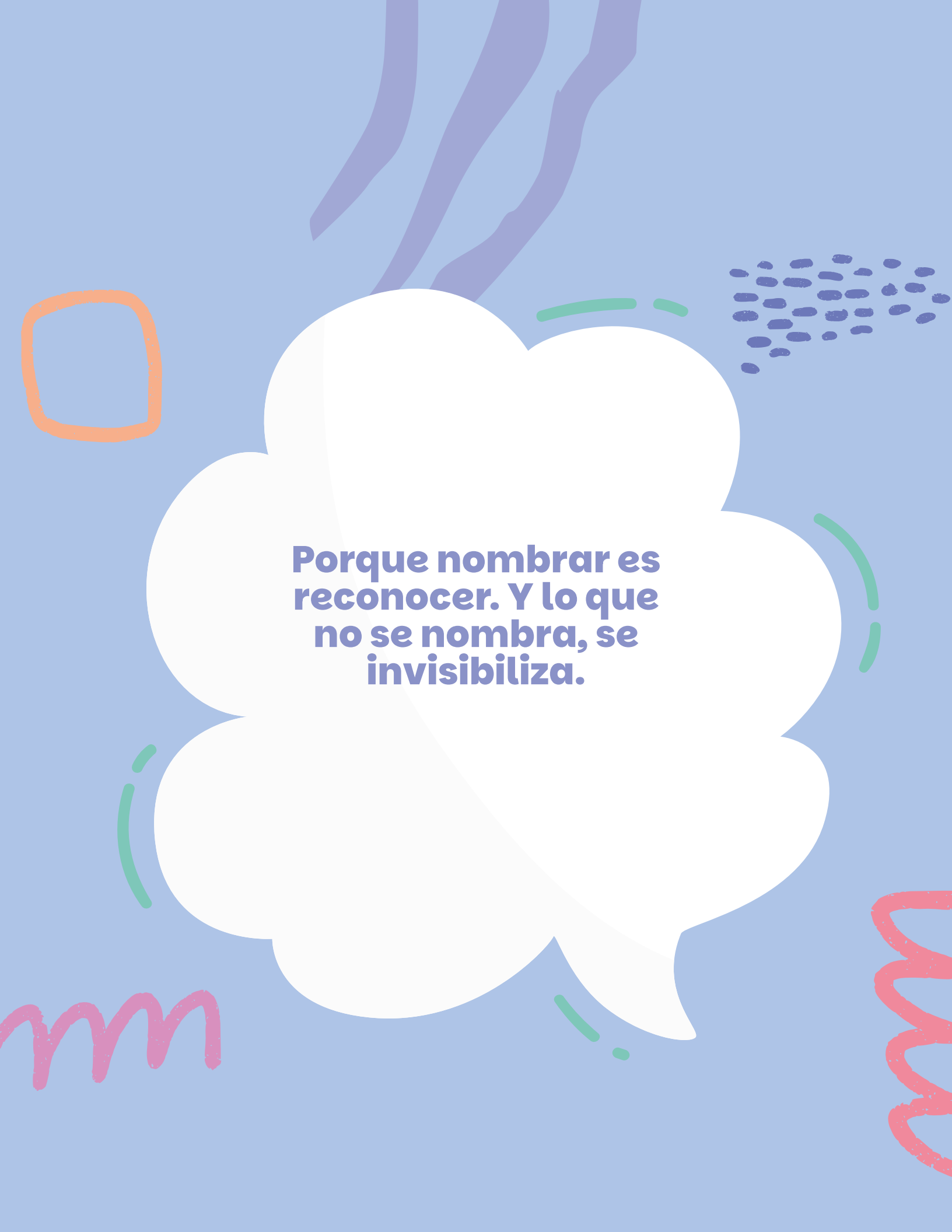
La Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado (ANDJE), en el marco de su estrategia de enfoque de género y diversidad, seguirá fortaleciendo herramientas pedagógicas, técnicas y normativas que permitan avanzar hacia una defensa jurídica **más inclusiva, más justa y humana**.

Cierre y llamado a la acción

El lenguaje es neutral: refleja, construye y transforma la realidad. Desde las entidades públicas, y particularmente desde la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado (ANDJE), reconocemos que adoptar un lenguaje inclusivo es una decisión ética, jurídica y política que fortalece la democracia, promueve los derechos humanos y mejora la legitimidad del Estado ante la ciudadanía.

Adoptar un lenguaje que visibilice a todas las personas —**sin importar su género, identidad, orientación sexual, pertenencia étnica o situación de discapacidad**— no solo evita la discriminación, sino que contribuye activamente a construir instituciones más accesibles, justas y cercanas.

Este documento es una invitación a revisar nuestras formas de comunicar y a comprometernos, desde cada rol institucional, con un cambio cultural que empiece por la palabra.



**Porque nombrar es
reconocer. Y lo que
no se nombra, se
invisibiliza.**



Defensa Jurídica del Estado



DICIEMBRE DE 2025