

Comunicación Asertiva con Enfoque de Género y Diversidad



Florencia - Caquetá

Agradecimientos especiales:

A tod*s l*s participantes de la Gobernación del Caquetá y la Alcaldía de Florencia que participaron activamente en los talleres de formación diseñados y ejecutados por la Fundación Casa del Pensamiento, en el marco del proyecto PazDiversa de la Cooperación Alemana para el Desarrollo (GIZ):

Gobernación del Caquetá: Lina Johana Duque Tovar, Giovanna Paola Gutiérrez Rosero, María del Carmen Calderón Leal, Antonio David Rodas Sánchez, Martha Patricia Valencia Rojas, Consuelo Losada Cruz, Nini Johanna Medina Claros, Cindy Tatiana Medina Concha, María Eugenia Gutiérrez Araujo, María Victoria Trujillo Perdomo,, César Augusto Vargas Perdomo, Ana María Ruiz, Marinela Cedeño Renza y Sonia Chazatar Quenoran.

Alcaldía de Florencia: María del Rosario Polo, Arabella Llanos Martínez, Maira Estela Díaz Contreras, Claudia Patricia Otero Cordero, Caupolicán Martínez Espinosa, Ayda Orozco Rojas, Yerly Piedad Garzón Santos, Emerson Castañeda, Esther Ruth Balanta Carabalí, Diana Milena Andrade Ortiz, Jesús Abel Sánchez Reyna, Andrés Felipe Ortiz Garzón, Adriana Mendoza Casanova, Angie Mileyidi Barragán Guzmán, Yulieth Cubillos García, Carlos Luis Sierra Hoyos, Alexis León Rodríguez, Gloria Amparo Jojoa Murcia, David Fernando Ruiz Gasca, Yennifer Michel Anturi, Laura Camila Suárez Cedeño, María Angélica Valencia Gómez y Camila Polanco.

“Su entusiasmo, compromiso y tiempo invertido han sido pilares esenciales para fortalecer nuestra apuesta por una comunicación más inclusiva, asertiva y con enfoque de género y diversidad”

Nombre de la cartilla:

Comunicación asertiva con enfoque de género y diversidad.

Proyecto:

PazDiversa – Cooperación Alemana para el Desarrollo (GIZ)

Entidad ejecutora:

Fundación Casa del Pensamiento

Coordinación general:

Joghis Seudyn Arias Delgado y Camilo Buitrago Mejía

Diseño metodológico y contenidos:

Joghis Seudyn Arias Delgado y Camilo Buitrago Mejía

Seguimiento y revisión técnica:

Lina María Archila León

Diseño y diagramación:

Camilo Buitrago Mejía

Fotografías:

Monte Studio

Agradecimientos:

A la Cooperación Alemana para el Desarrollo (GIZ), a través de su proyecto PazDiversa.

Fecha y lugar de publicación:

Florencia, Caquetá – Mayo de 2025

Esta publicación ha sido apoyada por el proyecto PazDiversa, que es implementado por la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH y sus contrapartes nacionales: Ministerio de Igualdad y Equidad y Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC-Colombia; por encargo del Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ) de Alemania. Como empresa federal, la GIZ asiste al Gobierno de la República Federal de Alemania en su labor para alcanzar sus objetivos en el ámbito de la cooperación internacional para el desarrollo sostenible. Las ideas vertidas en imagen y texto son responsabilidad exclusiva de los autores, para cualquier duda o aclaración relacionada con el contenido remitirse directamente a los mismos.



Presentación

Esta cartilla formativa es el resultado de un proceso colaborativo desarrollado en el marco de la consultoría liderada por la Fundación Casa del Pensamiento como parte del proyecto PazDiversa, de la Cooperación Alemana para el desarrollo (GIZ). Su elaboración responde a una necesidad sentida de fortalecer las capacidades comunicativas de l*s funcionari*s públic*s de la Gobernación del Caquetá y la Alcaldía de Florencia, con enfoque de género y diversidad.

Esta acción se enmarca en el Campo de Acción 3 de PazDiversa, el cual busca que las instituciones estatales y las organizaciones de la sociedad civil cuenten con capacidades para contrarrestar las relaciones desiguales de poder y la discriminación de género durante la implementación del Acuerdo Final de Paz en Colombia. A su vez, se articula con dos medidas del punto 2 de Participación Política del Acuerdo Final de Paz:

BG3. Estrategia de promoción de reconciliación, convivencia y tolerancia, especialmente en las poblaciones más afectadas por el conflicto armado y población LGBTI.

BG4. Estrategia de no estigmatización a grupos en condiciones de vulnerabilidad o discriminación como mujeres, comunidades étnicas, personas LGBTIQ+, personas con discapacidad, adultos mayores, NNA, minorías políticas y religiosas.

Esta cartilla recoge aprendizajes, conceptos, ejercicios prácticos y orientaciones metodológicas construidas durante los ocho talleres de formación realizados con los equipos de ambas entidades territoriales. Está pensada como una herramienta pedagógica, reflexiva y replicable, que aporte al fortalecimiento de la atención institucional y la comunicación pública con enfoque de género, inclusión y no discriminación.



- 01.** Introducción
- 02.** Marco conceptual
- 03.** Principios de una comunicación pública con enfoque de género y diversidad
- 04.** Estrategias para una comunicación más inclusiva y transformadora
- 05.** Casos prácticos para reflexionar
- 06.** Guía rápida para una comunicación asertiva
- 07.** Marco normativo colombiano en género, diversidad y comunicación
- 08.** ¿Dónde acudir si enfrentas o conoces un caso de violencia basada en género?
- 09.** Propuesta metodológica para la reflexión grupal
- 10.** Para que la palabra se vuelva acción
- 11.** Anexos

Tabla de Contenido

1. Introducción

¿Por qué hablar de comunicación asertiva con enfoque de género y diversidad en el sector público del departamento del Caquetá?

Porque el lenguaje no es neutro: comunica visiones del mundo, reproduce o transforma estigmas, y es un canal poderoso para construir o negar derechos. En contextos institucionales, donde se representa al Estado frente a la ciudadanía, la forma en que se comunica puede ser una herramienta para perpetuar la exclusión, o para abrir caminos hacia la equidad y el reconocimiento.

Esta cartilla nace en un contexto específico: el fortalecimiento de capacidades a las instituciones estatales y las organizaciones de la sociedad civil para la implementación territorial de las medidas de género del Acuerdo Final de Paz en Caquetá. La Fundación Casa del Pensamiento, en articulación con la Oficina de Mujer y Género del Caquetá y la Secretaría de Inclusión y Reconciliación Social de Florencia en el marco del proyecto PazDiversa de la Cooperación Alemana para el Desarrollo (GIZ), desarrolló una formación teórico-práctica dirigida a funcionari*s de la Gobernación del Caquetá y de la Alcaldía de Florencia.

Más allá de una capacitación técnica, el proceso formativo propuso un ejercicio de reflexión crítica sobre las formas de comunicación, el lenguaje, las violencias y las desigualdades que se presentan en las prácticas cotidianas del servicio público. Se partió del reconocimiento de que las instituciones están llamadas a dar ejemplo en la promoción de la equidad, la no estigmatización y el trato humanizado a todas las personas, en especial a aquellas que históricamente han sido discriminadas por su género, identidad de género y orientación sexual. Durante los talleres se abordaron temas clave como:

- * Estereotipos de género y roles sociales.
- * Violencias basadas en género (VBG).
- * Comunicación asertiva y no violenta.
- * Lenguaje inclusivo e incluyente.
- * Narrativas con enfoque de género e interseccional.
- * Ética y responsabilidad de la comunicación institucional.

Esta cartilla busca ser un insumo práctico y cercano para la replicabilidad del proceso formativo, la incorporación del enfoque de género en las estrategias de comunicación institucional, y el fortalecimiento de una función pública más ética, empática y comprometida con la diversidad y los derechos humanos.

2. Marco conceptual

Este punto recoge los conceptos fundamentales que orientaron la formación en comunicación con enfoque de género y diversidad desarrollada con funcionari*s públic*s de la Gobernación del Caquetá y la Alcaldía de Florencia. No se trata de definiciones académicas cerradas, sino de herramientas para comprender mejor las dinámicas sociales y comunicativas que vivimos día a día en nuestras instituciones, y que impactan directamente en el ejercicio de los derechos de las personas.

■ Sexo

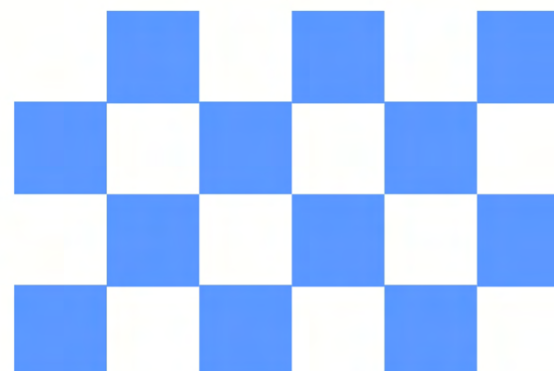
El sexo hace referencia a las características biológicas, anatómicas y fisiológicas que diferencian a los seres humanos en función de aspectos como los genitales, las hormonas y los cromosomas. Tradicionalmente, se ha clasificado en categorías binarias: masculino y femenino; sin embargo, esta clasificación no contempla la diversidad de las personas intersexuales, cuyas características sexuales no encajan en las definiciones típicas de lo masculino o lo femenino. Reconocer esta diversidad es clave para una comprensión más amplia, científica y respetuosa del cuerpo humano y sus múltiples expresiones.

■ Género

El género es una construcción social, histórica y cultural que define lo que una sociedad espera de las personas según el cuerpo con el que nacen, considerado masculino o femenino. Se refiere a los roles, comportamientos, oportunidades y relaciones que se asignan socialmente. Por ejemplo, en muchas instituciones aún se espera que las mujeres sean “más comprensivas” en la atención al público, o que los hombres “no expresen emociones”. Estas ideas son construcciones de género que pueden limitar la igualdad y la libertad individual.

■ Orientación sexual e identidad de género diversa (OSIGD)

Hace referencia a las distintas formas en que las personas experimentan y expresan su identidad de género, su orientación sexual, su expresión de género y sus características sexuales. Esto incluye a personas lesbianas, gays, bisexuales, trans, no binari*s, intersexuales, queer, entre otras. Reconocer esta diversidad implica garantizar que las instituciones brinden atención adecuada, sin prejuicios ni discriminación, a todas las ciudadanías.





2. Marco conceptual

■ Lenguaje incluyente e inclusivo

Es una forma de hablar y escribir que nombra, representa y respeta a todas las personas, sin excluir a nadie por razones de género, identidad u orientación sexual. El lenguaje incluyente busca visibilizar a mujeres y diversidades usando estrategias como el uso del genérico doble (niñas y niños), desdoblamientos (en vez de decir: los estudiantes participaron en el taller, se debe decir: Las y los estudiantes participaron en el taller), o términos neutros (la ciudadanía, las personas). El lenguaje inclusivo va más allá y propone transformar estructuras lingüísticas para incluir identidades no binarias y personas que no se reconocen en el sistema tradicional hombre-mujer. Aquí aparece el uso de la “e”, de la equis x o, preferiblemente del asterisco * (nosotres, todxs, funcionari*s) como una forma de resistencia simbólica y de visibilización política. En el ámbito institucional, no se trata solo de formas lingüísticas, sino de generar comunicaciones empáticas, diversas y cuidadosas con los derechos humanos de toda la ciudadanía.

■ Violencias Basadas en Género (VBG)

Son aquellas que se cometen contra una persona por el solo hecho de ser mujer o por no ajustarse a las normas tradicionales de género. También afectan a personas LGBTIQ+, especialmente en contextos donde persisten imaginarios excluyentes dentro y fuera del conflicto armado.. En la función pública, estas violencias pueden manifestarse en actitudes, comentarios o prácticas discriminatorias, en la falta de protocolos adecuados o en una atención revictimizante. Prevenir las es una responsabilidad ética y legal del Estado.

■ Comunicación asertiva

Es la capacidad de expresar lo que pensamos, sentimos o necesitamos sin agredir ni someter, con respeto hacia l*s demás y hacia nosotr*s mism*s. Implica la escucha activa, la empatía, la claridad en los mensajes y el manejo adecuado de los conflictos. En la atención a la ciudadanía, ser asertiv* significa brindar información clara, respetuosa y sin juicios; también reconocer cuando una persona requiere un trato diferenciado por su situación o experiencia.

■ Interseccionalidad:

Es un enfoque que nos permite entender que las personas no viven una sola forma de discriminación, sino que muchas veces estas se entrecruzan. Por ejemplo, una mujer indígena LBT (lesbiana, bisexual, trans) en situación de desplazamiento puede experimentar múltiples barreras de acceso a derechos que no se entienden si solo se considera una de sus identidades. Aplicar el enfoque interseccional en la comunicación institucional significa reconocer esas múltiples realidades y responder con sensibilidad y justicia.

■ Feminismo

El feminismo es un movimiento social, político y cultural que lucha por la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, cuestionando las estructuras de poder que han generado desigualdades históricas basadas en el género. No se trata de la superioridad de las mujeres sobre los hombres, sino de la búsqueda de la equidad, la justicia y la eliminación de todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres y otras identidades de género marginadas. Existen diversas corrientes del feminismo, cada una con enfoques particulares, pero todas coinciden en el objetivo de transformar las relaciones sociales hacia una convivencia más justa e igualitaria.

3. Principios de una comunicación asertiva con enfoque de género y diversidad



Una comunicación pública con enfoque de género y diversidad no se trata solo de “hablar bonito” o de “usar palabras políticamente correctas”. Se trata de transformar nuestras prácticas comunicativas para que estén en coherencia con los derechos humanos, la equidad y la dignidad de todas las personas. A continuación, presentamos algunos principios fundamentales que guiaron el proceso formativo y que pueden aplicarse en las diferentes áreas de trabajo institucional.

■ Reconocimiento de la diversidad

Este principio nos invita a ver, nombrar y valorar a todas las personas tal como son, con sus identidades, trayectorias y contextos. Implica reconocer las múltiples formas de ser mujer, de ser hombre, de vivir el género y la sexualidad, sin imponer una visión única o excluyente.

Ejemplo: En una campaña institucional sobre salud, es importante incluir testimonios o imágenes de personas con distintas expresiones de género, cuerpos diversos, edades, etnias y procedencias tanto rurales como urbanas.

■ No estigmatización

Evitar y cuestionar mensajes, palabras o imágenes que refuercen estereotipos, burlas o prejuicios hacia ciertos grupos. La comunicación institucional debe contribuir a transformar los imaginarios que perpetúan la discriminación y la violencia, no a reproducirlos.

Ejemplo: Evita frases que refuercen estereotipos de género y no invisibilices identidades diversas. Si debes usar el nombre legal (registrado en documentos), incluye también el nombre identitario (con el que la persona se reconoce).

■ Igualdad y equidad

La comunicación pública debe reflejar el compromiso institucional con la igualdad y la equidad de género, promoviendo mensajes que reparen desigualdades históricas y fomenten relaciones más justas.

Ejemplo: Si se publica un boletín institucional, cuidar que haya representación equilibrada de voces femeninas y diversas, no solo en



■ Enfoque interseccional

Recordar que las personas viven diferentes formas de discriminación que se entrecruzan: por ser mujeres, por ser indígenas, afrodescendientes, rurales, LGBTQ+, con discapacidad, etc. La comunicación con enfoque de género debe tener en cuenta estas múltiples dimensiones.

Ejemplo: Al diseñar una estrategia de prevención de VBG, incluir mensajes que reconozcan las realidades específicas de mujeres campesinas, lideresas sociales o jóvenes trans.



■ Escucha activa y empatía

Una comunicación efectiva no solo se trata de emitir mensajes, sino también de escuchar con apertura y empatía. Esto implica reconocer las emociones, necesidades y experiencias de quienes reciben la atención o los servicios institucionales.

Ejemplo: En la atención al público, preguntar con respeto por el nombre y pronombres de la persona, sin asumir su identidad por su apariencia.



■ Responsabilidad ética

Desde el Estado, los mensajes públicos tienen una gran responsabilidad: no son neutrales. Por eso, es clave que la comunicación institucional se base en valores éticos: respeto, dignidad, justicia y no discriminación.

Ejemplo: Evitar publicar contenidos que puedan revictimizar o exponer a personas sobrevivientes de violencia, o que refuercen miedos y estigmas hacia las mujeres y personas



■ Lenguaje respetuoso, incluyente e inclusivo

Adoptar un lenguaje que visibilice a todas las personas, que evite el sexismo, que nombre a las mujeres y contemple la diversidad de identidades. No se trata de forzar el lenguaje, sino de ser conscientes de su poder para incluir o excluir.

Ejemplo: En lugar de “los funcionarios”, usar “l@s funcionari@s”, “el personal”, o “quienes trabajan en...”.

4. Estrategias para una comunicación más inclusiva y transformadora

Transformar la comunicación institucional no requiere grandes discursos, sino decisiones conscientes en lo cotidiano: cómo escribimos, cómo hablamos, cómo respondemos, cómo escuchamos. Este punto recoge estrategias prácticas para fortalecer una comunicación más humana, respetuosa y garante de derechos, en coherencia con los enfoques de género, diversidad e interseccionalidad.



1 Elige palabras que incluyan a todas las personas

Evita el uso del masculino genérico (“los ciudadanos”, “los funcionarios”) y opta por formas que incluyan sin excluir. Usa términos colectivos neutros:

“La ciudadanía”, “El personal” “La comunidad educativa” “Quienes integran el equipo técnico”

Desdobra si es necesario:

“Niñas y niños”, “mujeres y hombres”, “usuarios y usuarias”

Usa lenguaje inclusivo cuando sea pertinente, especialmente en espacios de formación o comunicación sensible a la diversidad de género.:

“L*s funcionari*s”, “todes”.

Es importante tener en cuenta que el * se usa en la comunicación escrita, pero cuando la comunicación es oral, lo mejor es desdoblar o usar terminos neutros.

2 Cuida el tono y el contexto

A veces el problema no está en la palabra que usamos, sino en el tono con que se dice o el contexto en que se emite.

*** Sé consciente de tus emociones al comunicar.**

*** Usa un tono que informe, oriente, acompañe. No uno que regañe, minimice o burle.**

*** Si no sabes cómo referirte a alguien, es mejor preguntar con respeto que asumir con prejuicio.**

3 Pregunta con respeto

No asumas identidades, nombres o pronombres. En contextos institucionales, la atención humanizada comienza preguntando. Esto aplica tanto en puntos de atención como en llamadas, formularios, bases de datos o campañas.

“¿Cómo quieres que me dirija a ti?”

“¿Qué nombre prefieres que usemos en el registro?”

“¿Con qué pronombres te sientes cómodo*?”

4 Evita expresiones discriminatorias, estigmatizantes o normalizadas

Muchas veces repetimos frases sin darnos cuenta del daño que causan. El lenguaje debe evolucionar con la conciencia de los derechos.

No digas: “los normales y los gays”, “las niñas trans son niños confundidos”, “el sexo débil”

Di: “personas diversas”, “niñas trans”, “las mujeres” o “personas con cuerpos feminizados”

No uses: términos patologizantes como “hermafrodita”, “afeminado” o “marimacho”

Usa: “persona intersexual”, “hombre con expresión de género femenina”, “mujer con expresión de género masculina”

5 Usa imágenes que representen la diversidad

La comunicación visual también habla. Asegúrate de que los materiales que produce tu entidad reflejen la realidad plural del territorio. Las imágenes deben estar acompañadas de mensajes coherentes. No basta con incluir una persona trans en una foto si el texto ignora su existencia.

*** Muestra personas de distintas edades, cuerpos, géneros, etnias, capacidades, contextos rurales y urbanos.**

*** Evita perpetuar estereotipos (por ejemplo, mostrar siempre a mujeres en roles pasivos o de cuidado, o a hombres como líderes únicos).**

6 Promueve contenidos positivos y reparadores

Los mensajes institucionales deben contribuir a cambiar imaginarios, no solo a denunciar. Hablar de violencia o exclusión sin proponer alternativas puede reforzar el miedo o el rechazo.

*** Incluye historias de resistencia, cuidado, transformación, alianzas, liderazgos de mujeres y personas LGBTQ+.**

*** Usa un lenguaje que empodere, no que revictimice.**

5. Casos prácticos para reflexionar

A continuación, presentamos situaciones inspiradas en contextos reales de atención institucional. Estos casos buscan reflexionar sobre cómo nuestras formas de comunicar pueden afectar positiva o negativamente el acceso a derechos, la dignidad y el trato hacia la ciudadanía diversa.

Caso 1: “¿Nombre real o de pila?”



Una persona llega a la ventanilla de una dependencia de salud pública. Entrega su cédula, en la que aparece el nombre ‘Luis Fernando’. Al verla, la funcionaria dice en voz alta: “LUIS FERNANDO GONZÁLEZ”, mientras todos en la sala esperan su turno. La persona se acerca visiblemente incómoda y responde en voz baja: “Me llamo Gabriela”. La funcionaria replica: “Ah bueno, pero es que en el sistema está Luis, eso es lo legal”.

¿Qué vemos aquí?

- * Invisibilización de la identidad de género de la persona.
- * Falta de empatía en el trato.
- * Reproducción de una práctica institucional que puede resultar humillante.

¿Qué se podría hacer distinto?

- * Llamar por número de turno o preguntar discretamente el nombre social.
- * Registrar ambos nombres en el sistema con observaciones si es posible.
- * Mostrar disposición a usar el nombre que la persona solicita.

Caso 2: “Eso no es violencia, señora”

Una mujer llega a una comisaría de familia. Le cuenta al funcionario que su pareja le revisa el celular, le prohíbe maquillarse y no le permite trabajar. Él responde: “Señora, si no le ha pegado, eso no es violencia. No exagere, más bien hablen”.



¿Qué vemos aquí?

- * Desconocimiento de las formas de violencia psicológica y económica, contempladas en la Ley 1257 de 2008.
- * Minimización del relato de la víctima.
- * Falta de comunicación asertiva y revictimización.

¿Qué se podría hacer distinto?

- * Escuchar sin emitir juicios.
- * Validar lo que siente la mujer.
- * Explicar con claridad los pasos para activar una ruta de atención.

Caso 3: “Esa señora no sabe ni hablar”



En una reunión institucional sobre participación ciudadana, una lideresa indígena interviene en su lengua materna. Otr* funcionari* comenta en voz baja: “Esa señora no sabe ni hablar bien, así cómo va a opinar”.

¿Qué vemos aquí?

- * Racismo y clasismo disfrazados de burla.
- * Desconocimiento del derecho a expresarse en la lengua propia.
- * Una actitud institucional que excluye y vulnera la participación.

¿Qué se podría hacer distinto?

- * Asegurar traducción o mediación intercultural.
- * Promover un ambiente de respeto hacia la diversidad lingüística y cultural.
- * Cuestionar los prejuicios propios y ajenos.

6. Guía rápida para una comunicación asertiva

En el trabajo institucional, una comunicación asertiva puede marcar la diferencia entre una ciudadanía escuchada y una ciudadanía ignorada. Esta guía rápida resume recomendaciones fundamentales para comunicar con respeto, claridad y conciencia de derechos, especialmente en la atención a mujeres, personas diversas y grupos históricamente discriminados.

Decálogo para una Comunicación con Enfoque de Género y Diversidad

-  **Escucha activamente** antes de responder. 1
-  **Usa el nombre y pronombres** que la persona solicite. 2
-  **No asumas** identidades ni condiciones por apariencia. 3
-  **Pregunta con respeto** cuando tengas dudas. 4
-  **Evita bromas,** gestos o comentarios que puedan ser ofensivos. 5
-  **Revisa el lenguaje** escrito y visual antes de publicarlo. 6
-  **Representa la diversidad** en tus contenidos. 7
-  **Sé empático*** ante relatos de discriminación o violencia. 8
-  **Reconoce el derecho** de cada persona a ser tratada con respeto al comunicarse. 9
-  **Corrige con humildad** si cometes un error. 10

Qué hacer y qué no hacer



En el registro de datos, **no se debe** imponer únicamente el nombre legal, ya que esto invisibiliza identidades. **Lo correcto es** preguntar con respeto: “¿Con qué nombre deseas que te registremos?” para reconocer y validar a la persona.



En la atención al público, **no se debe** asumir la identidad de género con preguntas binarias como “¿Usted es hombre o mujer?”. **Lo adecuado es** preguntar con respeto: “¿Con qué pronombres te sientes cómodo?” promoviendo inclusión y reconocimiento.



En la comunicación escrita, **no se debe** usar lenguaje excluyente como “los ciudadanos”, que invisibiliza otras identidades. **Lo correcto es** optar por expresiones inclusivas como “la ciudadanía puede acceder...” que reconocen la diversidad de personas.



En la imagen institucional, **no se debe** representar solo a hombres blancos, jóvenes y sin discapacidad, ya que refuerza estereotipos de exclusión. **Lo adecuado es** visibilizar la diversidad: **mostrar distintos géneros, etnias, edades y corporalidades para reflejar una sociedad plural.**



En la respuesta a denuncias, **no se deben** usar frases que minimicen lo vivido, como “eso no es para tanto”, ya que generan revictimización. **Lo adecuado es** responder con empatía y respeto: “**gracias por confiar, vamos a revisar cómo ayudarte.**”

Recomendaciones clave en atención institucional

Habla claro, sin tecnicismos innecesarios. ✓

Sé paciente. No todas las personas se sienten cómodas en los espacios oficiales. ✓

Recuerda que tú representas a la institución, pero también eres un ser humano: muestra empatía. ✓

Si la situación te incomoda o no sabes cómo actuar, busca apoyo en colegas o rutas institucionales. ✓

7. Marco normativo colombiano en género, diversidad y comunicación

La incorporación del enfoque de género y diversidad en la función pública no es solo un acto ético o pedagógico. Es también un deber legal respaldado por la Constitución Política de Colombia, leyes nacionales y tratados internacionales. Este marco normativo orienta a las entidades públicas en la garantía de derechos y la no discriminación, y establece responsabilidades claras para sus funcionari*s.

■ Constitución Política de Colombia (1991)

- * Reconoce la igualdad ante la ley (Art. 13), y obliga al Estado a proteger especialmente a las personas en situación de vulnerabilidad.
- * Establece el principio de no discriminación, el respeto a la dignidad humana (Art. 1) y el carácter pluriétnico y multicultural de la Nación (Art. 7).
- * Reconoce los derechos fundamentales a la libertad de expresión, la identidad y la participación.

■ Ley 1257 de 2008

- * Establece normas para la prevención, atención, sanción y erradicación de todas las formas de violencia contra las mujeres.
- * Reconoce la violencia psicológica, física, sexual, patrimonial, económica y simbólica.
- * Ordena al Estado capacitar a l*s funcionari*s públicos sobre atención a víctimas con enfoque diferencial.

■ Ley 1482 de 2011 (Ley antidiscriminación)

- * Sanciona los actos de discriminación por razones de raza, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, etc.
- * Penaliza expresiones de odio, exclusión y burla por prejuicio.
- * Aplica a instituciones públicas y privadas.

■ Ley 1448 de 2011 – Ley de Víctimas

- * Reconoce el impacto desproporcionado del conflicto armado sobre mujeres, pueblos étnicos y población LGBTIQ+.
- * Obliga a aplicar enfoques diferenciales e interseccionales en todas las etapas del proceso de reparación y atención.
- * Establece medidas de no repetición, que incluyen el cambio de prácticas institucionales.

■ Ley 1719 de 2014 – Acceso a la justicia para víctimas de violencia sexual en el conflicto armado

- * Garantiza el acceso a la justicia para víctimas de violencia sexual en el marco del conflicto armado.
- * Obliga a las instituciones a actuar con enfoque diferencial y de género, priorizando la atención

18 integral y sin revictimización.

■ Tratados y convenciones internacionales ratificados por Colombia

- * CEDAW (1979): Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- * Convención Belém do Pará (1994): Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.
- * Principios de Yogyakarta (2006): Sobre la aplicación de derechos humanos en relación con la orientación sexual e identidad de género.

Caso Sergio Urrego: por una educación libre de prejuicios

El caso de Sergio Urrego marcó un antes y un después en Colombia en la lucha contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género. Sergio, un joven estudiante, fue víctima de acoso institucional en su colegio tras conocerse que era gay, lo que lo llevó al suicidio. Su historia visibilizó cómo los prejuicios, cuando se legitiman desde las instituciones, pueden tener consecuencias devastadoras. A raíz de este caso, la Corte Constitucional, a través de la Sentencia T-478 de 2015, instó al Ministerio de Educación a garantizar que los manuales de convivencia en los colegios promuevan el respeto por la diversidad y prevengan cualquier forma de violencia basada en prejuicios. Este avance fortalece la aplicación de la Ley 1620 de 2013, que creó el Sistema Nacional de Convivencia Escolar, y nos recuerda que el lenguaje también educa: las palabras que usamos pueden proteger o herir, incluir o excluir.

Derechos de las Personas TRANS: Reconocer y Respetar la Identidad

La identidad de género no se impone ni se debate: se reconoce y se respeta. En Colombia, las personas trans cuentan con el derecho de modificar su componente de sexo en el registro civil y la cédula mediante un trámite notarial, gracias al Decreto 1227 de 2015, respaldado por la Sentencia T-063 de 2015. Este marco legal reafirma que cada persona tiene el derecho a ser llamada por su nombre elegido y a usar los pronombres con los que se identifica. En entornos institucionales, esto se traduce en acciones concretas de respeto, como registrar correctamente los datos, evitar la exposición innecesaria de nombres legales y fomentar una comunicación que no revictimice. Reconocer la identidad de una persona no es un favor: es una obligación ética y legal que fortalece una sociedad más justa y digna para todxs.

8. ¿Dónde acudir si enfrentas o conoces un caso de violencia basada en género?

En Colombia, las víctimas de violencias basadas en género (VBG) tienen derecho a recibir atención integral, oportuna y digna. Para ello, se han definido mecanismos que articulan entidades del sector salud, justicia, protección y apoyo psicosocial, con el fin de garantizar respuestas eficaces. En el caso del departamento del Caquetá, existen dos niveles de actuación institucional: Uno a nivel **departamental**, liderado por la Gobernación, que organiza la respuesta interinstitucional en todo el territorio. Y otro a nivel **municipal**, como el de Florencia, que establece cómo las entidades locales deben actuar en casos de violencia.

A continuación, se presentan los principales canales de orientación y atención disponibles para personas que hayan vivido situaciones de violencia basada en género, de acuerdo con el esquema institucional definido por la Gobernación del Caquetá. Esta información permite identificar las entidades responsables y los servicios que ofrecen en el territorio, tanto a nivel departamental como municipal.



GOBERNACIÓN DE
CAQUETÁ



OFICINA DE LA MUJER Y
GÉNERO

RUTA DE ATENCIÓN

Para mujeres, niñas, adolescentes, jóvenes, adultas, adultas mayores y LBT; Víctimas de violencia basada en género

Intrafamiliar
* Comisaría de Familia
* Fiscalía (CAVIF)

Fuera del núcleo Familiar
* Fiscalía (URI)

Sexual
* Fiscalía (CAIVAS)

Víctima menor de edad
* (ICBF)

Fuera del núcleo Familiar
* Fiscalía (URPA)

**A Donde debo Acudir ?
Si estoy siendo víctima.**

Linea 155
ORIENTACIÓN A MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA

Linea 123
DE EMERGENCIA NACIONAL

Linea 141
DE PROTECCIÓN A NIÑOS NIÑAS Y ADOLESCENTES

Linea Púrpura
POLICIA NACIONAL 317 762 8797

Linea Violeta
310 551 4565

Apoyo y Acompañamiento
OFICINA DE LA MUJER
CARRERA 10 NO. 15-24 CENTRO
FLORENCIA - CAQUETÁ





GOBERNACIÓN DE
CAQUETÁ



OFICINA DE LA MUJER Y
GÉNERO

Violencia Física
Golpes
Pellizcos
Palmadas

Violencia Sexual
Violación
Acoso
Explotación

Violencia Psicológica
Amenazas
Aislamiento
Intimidación

Violencia Económica
No permitir trabajar
Control del dinero

Violencia Institucional
Es la que atenta contra la integridad de las mujeres de parte de las autoridades, funcionarios o personal perteneciente a cualquier entidad pública o privada.

Violencia por prejuicio (VxP) OSIGD
Tipos de violencia que se ejerce sobre personas o grupos por su orientación sexual e identidad de género diversas

Violencia patrimonial
Cuando alguien daña tus bienes o pertenencias



Linea VIOLETA
310 551 4565

Aunque comparten información clave, los esquemas departamental y municipal presentan diferencias en sus alcances y formas de operación. Por eso, es fundamental que l*s funcionari*s públicos conozcan cómo funcionan en su territorio. En el caso de Florencia, la Alcaldía dispone de canales específicos para activar los mecanismos locales de atención y protección, en articulación con las entidades competentes.

Pasos a Seguir en caso de violencia

Acude a:

Intrafamiliar
• Comisaría de Familia
• Fiscalía (CAVIF)

Sexual
• Fiscalía (CAIVAS)

Fuera del núcleo Familiar
• Fiscalía (URI)

Víctima menor de edad
• ICBF

Agresor es menor de edad
• Fiscalía (URPA)

Si necesitas atención médica:
• Hospital María Inmaculada
• Hospital Malvinas
• Clínica Medilaser
• Clínica Gloria Patricia Pinzón
• Clínica Corpomedica

Funciones Entidades

Personería:
Defiende derechos.

Defensoría del Pueblo:
Ofrece app para denuncias.

Fiscalía:
Investiga delitos y reúne pruebas.

Policía:
Responde en situaciones de emergencia y apoya en denuncias.

ICBF:
Protege niños, niñas y adolescentes.

Comisaría de Familia:
Asiste a víctimas y protege derechos en el ámbito familiar.

URI:
Recibe denuncias y atiende casos urgentes.

CAIVAS:
Brinda apoyo especializado a víctimas de abuso sexual.

20

21

Identifica los tipos de Violencia

SEXUAL

Cualquier acto sexual no consentido.

FÍSICA

Cualquier acción que cause daño al cuerpo de una persona.

PSICOLÓGICA

Conducta que cause daño emocional o mental.

PATRIMONIAL

Destrucción o retención de bienes y propiedades.

ECONÓMICA

Incluye prohibición de trabajar, controlar su dinero o negarles acceso a recursos financieros.

Violencia por Prejuicio (VxP) OSIGD

Tipo de violencia que se ejerce sobre personas o grupos por su orientación sexual e identidad de género.



Línea 155
Orientación a Mujeres Víctimas de Violencia

Línea 123
De emergencia nacional

Línea 141
De protección a niños, niñas y adolescentes

317 762 8797
Línea Púrpura
Policía Nacional

313 800 3511
Línea Atención Psicosocial



Política Pública de Equidad de Género del Departamento del Caquetá

Un hito clave para el avance de los derechos de las mujeres en el territorio ha sido la construcción participativa de la Política Pública “Desde, con y para las Mujeres del Caquetá 2017–2027”. Esta política fue formulada con la participación activa de lideresas sociales, organizaciones de mujeres urbanas y rurales, instituciones públicas, cooperación internacional y equipos técnicos del nivel departamental y municipal. Este instrumento busca garantizar el reconocimiento, la protección y la restitución de los derechos de las mujeres en toda su diversidad, (campesinas, indígenas, afrodescendientes, madres cabeza de hogar, con discapacidad, privadas de la libertad, en ejercicio de la prostitución, en procesos de reintegración, entre otras), y a lo largo de todo el ciclo de vida: niñez, adolescencia, adultez y vejez.

¿Por qué es tan importante esta política?

Porque garantiza que el enfoque de género se aplique en toda la gestión pública del departamento, reconociendo la diversidad de las mujeres y promoviendo sus derechos en todos los ámbitos. Incluye acciones para prevenir violencias, fortalecer la autonomía económica, mejorar el acceso a salud, educación, justicia y ampliar su participación social y política.

Además, esta política tiene una vigencia de diez años (2017–2027), está alineada con los acuerdos de paz y los compromisos internacionales en derechos humanos, y establece mecanismos de seguimiento y participación ciudadana para asegurar su cumplimiento. Más que un documento, es una herramienta de transformación para que todas las mujeres del Caquetá vivan con dignidad y libres de violencias.

Política Pública Municipal de Mujeres de Florencia

La Política Pública Municipal de Mujeres “Tejemos nuestras voces para una vida digna” 2020–2030, es una hoja de ruta adoptada por el concejo de Florencia mediante el acuerdo municipal No 2020023 - 2020, con el fin de garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres, promover la igualdad de género y erradicar todas las formas de discriminación y violencia basadas en género en el municipio. Esta política fue construida de forma participativa, integrando las voces de mujeres urbanas y rurales, organizaciones sociales, lideresas comunitarias y diversas dependencias institucionales. Su enfoque reconoce la diversidad de condiciones, identidades y contextos en los que viven las mujeres florencianas y busca generar transformaciones reales en su calidad de vida. Con una vigencia de diez años, esta política se proyecta como una apuesta estratégica por una Florencia más justa, equitativa e incluyente, donde las mujeres sean reconocidas como sujetas plenas de derechos y actoras fundamentales del desarrollo territorial.

¿Por qué es tan importante esta política?

Porque es el resultado de un proceso participativo y colectivo que recogió las voces, experiencias y realidades de mujeres diversas del municipio de Florencia. La Política Pública Municipal de Mujeres “Tejemos nuestras voces para una vida digna” (2020–2030) fue construida en dos fases: una primera orientada al diagnóstico participativo, y una segunda de articulación técnica e institucional. Su importancia radica en que reconoce a las mujeres como sujetas de derechos y propone acciones concretas para transformar las desigualdades que enfrentan.

Además, se organiza en torno a diez pilares estratégicos que abordan temas clave como autonomía económica, participación, cuidado, acceso a servicios, vivienda, educación y una vida libre de violencias. Esta política prioriza a mujeres históricamente marginadas, rurales, indígenas, afrodescendientes, víctimas del conflicto, con discapacidad, LBT (lesbianas, bisexuales, trans), adultas mayores, entre otras, y propone medidas afirmativas con enfoque diferencial, territorial e intercultural.

9. Propuesta metodológica para la reflexión grupal

A continuación, compartimos dos ejercicios vivenciales que pueden realizarse en espacios grupales, ideales para generar conversación, análisis crítico y transformación de creencias desde una perspectiva de género, diversidad y comunicación respetuosa.

1 Ejercicio: El Zombi

Objetivo: Reflexionar sobre la importancia de la comunicación colectiva, el liderazgo colaborativo y la protección del territorio común.

¿Qué necesitas? Un espacio amplio y una silla para cada persona.

¿Cómo se hace? Repartan las sillas por el espacio dejando una silla vacía. Quien facilite la actividad interpretará a un "zombi": caminará lentamente y tratará de sentarse en la silla libre. El grupo debe evitarlo, pero con reglas claras: No se puede tocar ni empujar al zombi, no está permitido mover, arrastrar ni cargar las sillas y si alguien hace el gesto de levantarse y se arrepiente (amaga), el zombi puede sentarse en su lugar. Sólo se deben usar estrategias colectivas de comunicación, coordinación y cuidado mutuo. El objetivo del grupo es lograr que el zombi no pueda sentarse en ninguna silla durante dos minutos seguidos. Si lo logran, ganan como comunidad. Si el zombi se sienta antes de ese tiempo, el grupo deberá replantear su estrategia.

Para pensar junt*s al final:

- +¿Cómo fue planear algo en grupo?
- +¿Se escucharon entre ustedes?
- *¿Hubo liderazgos que ayudaron o dificultaron el proceso?
- *¿Qué hubiera pasado si dialogaban con el zombi?

2 Ejercicio: ¿A favor o en contra?

Objetivo: identificar creencias irracionales que afectan la equidad de género y fomentar el diálogo sobre cómo se sostienen o cuestionan a través de los discursos cotidianos.

¿Qué necesitas? Dos pelotas de diferente color, un espacio amplio, carteles con las palabras "A favor" y "En contra", y un cronómetro.

¿Cómo se hace? Se conforman dos equipos. Cada uno saca al azar una pelota que define su postura frente a una frase polémica: uno estará a favor y el otro en contra. Algunas frases pueden ser:

- *"El hombre busca por fuera lo que no encuentra en casa"
- *"El hombre que hace oficios no es especial, es un adulto funcional"
- *"Los niños pueden usar los colores que quieran"
- *"Las mujeres se complican mucho, por eso no sirven para liderar en cargos de alto nivel."
- *"Si una persona es diversa, no debería mostrarlo tanto en espacios institucionales."

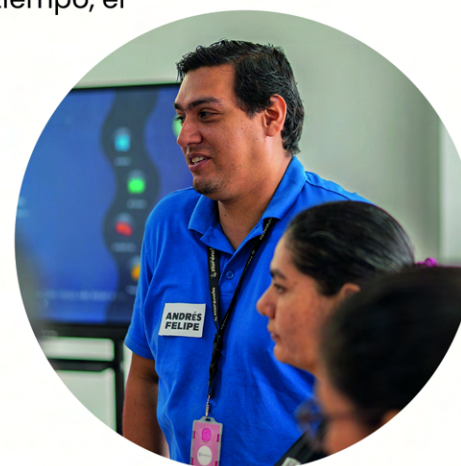
Cada equipo contará con un minuto para argumentar su postura, sin importar si individualmente están de acuerdo o no con la frase. Lo importante es que desarrollen argumentos desde el rol que les corresponde. Luego, el equipo contrario tendrá un minuto para contraargumentar y, finalmente, el primer equipo hará una réplica de 30 segundos. Se debe aclarar desde el inicio que no se está evaluando la opinión personal, sino la capacidad de analizar creencias que circulan socialmente y que, aunque muchas veces parecen normales o "naturales", en realidad refuerzan desigualdades.

La argumentación debe construirse a partir de lo que escuchamos en nuestro entorno: dichos populares, chistes, discursos en medios, creencias locales, excusas comunes, entre otros. Esto permite visibilizar cómo ciertas ideas se reproducen en la vida cotidiana, incluso sin darnos cuenta.

Para pensar junt*s al final:

- *¿Qué frases les costó más defender o debatir?
- *¿Escucharon argumentos que les hicieron cuestionar algo?
- *¿Reconocieron frases que han escuchado en su vida laboral o familiar?
- *¿Qué podemos hacer para transformar estas creencias en nuestras prácticas diarias?

Este ejercicio busca fortalecer el pensamiento crítico, la escucha respetuosa y el compromiso colectivo con la equidad y la transformación cultural.



10. Para que la palabra se vuelva acción

La palabra no solo informa, también transforma. A lo largo de esta cartilla hemos explorado herramientas, conceptos y ejercicios que nos invitan a comunicar con mayor conciencia, con respeto por las diferencias y con un compromiso real por la igualdad.

Este no es un cierre, sino una apertura. Porque una comunicación más humana, más justa y más incluyente no se decreta, se construye día a día, en cada correo que escribimos, en cada cartel que diseñamos, en cada conversación que sostenemos con la ciudadanía.

Como funcionari*s públic*s, nuestras voces representan al Estado. Eso nos exige actuar con coherencia, empatía y responsabilidad. Comunicar con enfoque de género y diversidad no es una opción decorativa, es una forma de garantizar derechos, de hacer justicia y de construir paz.

Queremos que este material inspire transformaciones reales. Que circule en las oficinas, que se lea en equipo, que se use en talleres, que se escriba al margen, que se cuestione, que se adapte... que sea una herramienta viva.

Por eso, te invitamos a dejar aquí tu marca: un compromiso simbólico y personal con una comunicación más digna, más incluyente y más respetuosa desde el lugar que ocupas en lo público. Mi compromiso personal con una comunicación más humana y respetuosa

Desde mi rol como funcionari* públic*, me comprometo a...

FIRMA

FECHA



11. Anexos

GALERÍA FOTOGRÁFICA

Las siguientes imágenes registran momentos significativos del proceso formativo desarrollado con funcionari*s públicos. Esta galería recoge instantes de diálogo, participación, reflexión y construcción colectiva que marcaron el desarrollo de los talleres sobre comunicación inclusiva, género y diversidad.



GALERÍA



A través de estas fotografías, se visibiliza el compromiso institucional y humano de quienes participaron, así como la riqueza de los espacios creados para avanzar hacia una comunicación más justa, respetuosa y transformadora..

11. Anexos

Glosario Básico

El glosario que se presenta a continuación reúne conceptos clave trabajados a lo largo del proceso formativo en temas de comunicación, género y diversidad. Su propósito es facilitar la comprensión de términos que pueden resultar nuevos o complejos, promoviendo un lenguaje más consciente, respetuoso y reflexivo en el ejercicio institucional. Estas definiciones están pensadas para apoyar tanto el uso cotidiano como la toma de decisiones que reconozcan e incluyan la diversidad en todos los espacios.

Agénero

Persona que no se identifica con ningún género o se identifica sin género. Es una forma válida de vivir la identidad de género.

Androcentrismo

Perspectiva que considera al varón como modelo universal de la humanidad, invisibilizando las experiencias, necesidades y aportes de mujeres y personas con identidades diversas.

Comunicación incluyente

Forma de comunicar que reconoce y representa a todas las personas sin excluir por razones de género, orientación sexual, etnia, edad o capacidad. Evita estereotipos y fomenta el respeto por la diversidad.

Cisgénero

Persona cuya identidad de género coincide con el sexo que le fue asignado al nacer.

Comunicación afectiva

Forma de comunicación que incorpora la empatía, la escucha activa y la conexión emocional entre las personas, fortaleciendo el vínculo y el respeto mutuo.

Comunicación asertiva

Habilidad para expresar ideas, necesidades u opiniones de manera clara, directa y respetuosa, sin agresividad ni pasividad.

Comunicación con enfoque de género

Práctica que reconoce las desigualdades entre géneros y promueve mensajes que visibilicen las experiencias y realidades de mujeres y personas LGBTQ+.

Comunicación efectiva

Transmisión clara y comprensible de un mensaje, logrando que el receptor lo entienda adecuadamente y actúe en consecuencia.

Desigualdad de género

Situación en la que personas son tratadas de forma injusta por su género, generando desventajas estructurales en el acceso a derechos, recursos y oportunidades.

Diversidad sexual y de género

Reconocimiento de la existencia de múltiples formas de ser, vivir y expresarse en relación con la orientación sexual, la identidad y la expresión de género.

Empatía narrativa

Capacidad para construir relatos desde el respeto por la dignidad de quienes son representad*s, evitando revictimización o sensacionalismo.

Enfoque diferencial

Mirada que reconoce las condiciones particulares de ciertos grupos (por ejemplo, mujeres, personas LGBTQ+, personas con discapacidad) para garantizar una atención justa y adecuada a sus necesidades.

Estereotipo de género

Creencia o expectativa generalizada sobre cómo deben actuar, vestir o sentir las personas según su género. Los estereotipos limitan la libertad y refuerzan desigualdades.

Expresión de género

Forma en la que una persona manifiesta su identidad de género, a través de su apariencia, lenguaje, comportamiento, nombre u otras características personales.

Feminismo

Movimiento político y social que busca la igualdad de derechos, oportunidades y condiciones entre mujeres y hombres, así como el reconocimiento de las diversidades.

Identidad de género

Vivencia interna del género con el que una persona se identifica. No siempre coincide con el sexo asignado al nacer y puede ser masculina, femenina, no binaria, entre otras.

GLOSARIO

11. Anexos

Interseccionalidad

Enfoque que reconoce cómo diferentes formas de discriminación (por género, raza, clase, orientación sexual, discapacidad, etc.) se entrecruzan y afectan de manera única a las personas.

Lenguaje inclusivo

Uso consciente del lenguaje para representar de manera equitativa a todas las personas, independientemente de su género, orientación sexual, etnia o discapacidad. Puede incluir recursos como el uso de términos neutros (“estudiantado”), doble mención (“las y los estudiantes”) o formas como “todxs”, “todes”, según el contexto.

Lenguaje no sexista

Uso del lenguaje que evita formas que reproducen discriminación, jerarquías o invisibilización por razones de género. Busca equidad sin alterar la gramática del idioma.

Machismo

Sistema de creencias que considera a los hombres superiores a las mujeres y refuerza prácticas y discursos de dominación y desigualdad.

Masculinidad hegemónica

Modelo socialmente impuesto de lo que “debe ser” un hombre: fuerte, proveedor, sin emociones. Limita la libertad emocional y relacional de los varones.

Micromachismos

Prácticas sutiles, cotidianas y naturalizadas de desigualdad o control ejercidas por hombres hacia mujeres u otras personas con menor poder.

Orientación sexual

Atracción emocional, afectiva o sexual hacia otras personas. Puede ser heterosexual, homosexual, bisexual, pansexual, asexual, entre otras.

OSIGD

Acrónimo de Orientaciones Sexuales e Identidades de Género Diversas. Reconoce la existencia de múltiples formas de vivir la sexualidad y el género fuera de la heteronorma.

Pansexualidad

Atracción hacia personas sin importar su identidad o expresión de género.

Patriarcado / Heteropatriarcado

Sistema social que privilegia a los hombres y la heterosexualidad como norma, subordinando a mujeres y diversidades sexo-genéricas.

Queer

Término paraguas que agrupa identidades y orientaciones sexuales o de género que desafían las normas establecidas. También puede ser una postura política y crítica frente a la normatividad.

Revictimización

Daño adicional causado a una víctima cuando es tratada de manera insensible o culpabilizante por instituciones, medios de comunicación o la sociedad.

Perspectiva de género

Herramienta de análisis que permite identificar, cuestionar y transformar las relaciones desiguales de poder entre los géneros, promoviendo la equidad y el respeto a la diversidad.

Sistema sexo-género

Modelo que relaciona el sexo biológico asignado al nacer con expectativas sociales sobre el comportamiento, el cuerpo y la identidad de género.

Transfobia / Homofobia

Rechazo, miedo o discriminación hacia personas transgénero y hacia personas con orientaciones sexuales diversas, respectivamente.

Transversalización del enfoque de género

Estrategia que busca integrar la perspectiva de género en todos los niveles de decisión, gestión y evaluación de políticas, programas y acciones institucionales.

Violencias basadas en género (VBG)

Cualquier acto que cause daño o sufrimiento a una persona por razones de género. Puede ser física, sexual, psicológica, económica o simbólica y afecta especialmente a mujeres y personas LGBTIQ+.

Violencia simbólica

Forma de violencia que se expresa a través del lenguaje, imágenes o mensajes que refuerzan desigualdades y discriminación.

GLOSARIO

11. Anexos

Bibliografía

COMMCA/SICA. (s.f.). Guía práctica sobre género y comunicación. Sistema de la Integración Centroamericana.

<https://www.sica.int/commca>

Organismos Iberoamericanos. (2023). Orientaciones para el uso de un lenguaje inclusivo con perspectiva de género en los Organismos Iberoamericanos.

<https://www.segib.org>

Secretaría Distrital de la Mujer. (s.f.). Manual para una comunicación libre de sexismo y discriminación para la prevención y eliminación de las violencias contra las mujeres. Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.

Universidad de Concepción. (2024). Manual para la comunicación inclusiva y con perspectiva de género. Dirección de Comunicaciones, Dirección de Equidad de Género y Diversidad Sexual. <https://www.udec.cl>

PNUD Ecuador. (s.f.). Orientaciones para promover una comunicación y lenguaje sensibles al género. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

<https://www.ec.undp.org>

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (Argentina). (2021). Perspectiva de género y diversidad (1.ª ed.). Editorial MinGéneros.

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (Argentina). (2021). (Re)Nombrar: Guía para una comunicación con perspectiva de género (1.ª ed.). Editorial MinGéneros.

Universidad Tecnológica Nacional – Facultad Regional Resistencia. (2021). Guía para una comunicación con perspectiva de género: Recomendaciones para el uso de lenguaje inclusivo. Comisión Asesora de Género.

Instituto Geográfico Agustín Codazzi. (2024). Política de equidad de género y diversidad (Versión 1, Código PL-GEP-02).

Gobernación del Caquetá. (2017). Política Pública de Equidad de Género “Desde, con y para las Mujeres del Caquetá 2017–2027”. Oficina de Mujer y Género del Departamento del Caquetá.

Alcaldía de Florencia. (2020). Política Pública Municipal de Mujeres “Tejemos nuestras voces para una vida digna” 2020–2030. Acuerdo municipal No 2020023 del 2020. Concejo Municipal de Florencia.



**‘Nombrarnos es
reconocernos.
Comunicarnos con
respeto es avanzar.’**

