

Guía para uso de lenguaje inclusivo

Argentina **unida**





Introducción

El Comité Ejecutivo de Trenes Argentinos Infraestructura, en adelante TAI, acompaña el compromiso del Ministerio de Transporte de trabajar en forma articulada con el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad en la erradicación de todo tipo de violencia en contra de las mujeres y personas LGBTI+ y la lucha de conquista de derechos de grupos vulnerados para la construcción de una sociedad más justa, igualitaria e inclusiva para todas las personas.

Como empresa miembro del Pacto Global, TAI está comprometida a trabajar y a contribuir con sus acciones al cumplimiento de la Agenda 2030 marcada por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Para poder cumplir con estos compromisos, se crea en enero de 2020 el área de Programa de Género como un espacio autónomo con reporte directo al presidente de la empresa y con el fin de integrar la perspectiva de género, diversidad e inclusión de forma transversal, favoreciendo la igualdad de oportunidades, fomentando un trato equitativo y respetuoso y previniendo actos de discriminación y/o violencia contra cualquier persona que desempeñe sus funciones en la organización.





¿Por qué y para qué TAI debe tener una guía de lenguaje inclusivo?

Estar hoy, aquí planteando por escrito la necesidad de actualizar los usos escritos, y por consiguientes orales, de una empresa no puede analizarse como un hecho aislado. Es el producto sostenido de años de intentos de visibilización y de grandes conquistas de derechos por parte de grupos minoritarios (históricamente vulnerados). En materia legislativa, la sanción de ley de Matrimonio Igualitario, ley de Identidad de Género y la Ley Micaela por mencionar algunos ejemplos, forman parte del proceso de transformación de las últimas décadas y que pone de manifiesto nuevas estructuras familiares y formas de organización de la sociedad diferentes.

Durante este tiempo, y en consonancia con los cambios suscitados socialmente en materia de género, es que surge la necesidad de desarrollar un instrumento orientado específicamente a las necesidades de las personas que forman parte de TAI. Este documento procura ser un material de consulta constante para la práctica cotidiana de cada una de las personas que, con su tarea hacen que esta empresa se destaque por su profesionalismo y dedicación, ubicándonos a la altura de cualquier empresa a nivel mundial en materia de género.

En síntesis, estas páginas pretenden ser una hoja de ruta con sugerencias, con señales, con ejercicios de reflexión e ideas de fuentes, a las que se puede acudir de forma consultiva para nuestros usos discursivos, evidenciando que se pueden generar nuevas formas de comunicación que contribuyan a la equidad y que acompañen el desarrollo de estos nuevos paradigmas.

Sabemos que los cambios culturales no son rápidos, de modo que todas acciones de unos años a la actualidad han ido generando la construcción de una consciencia colectiva diversa, que derivó en consecuencia en el arribo de una nueva cultura, más consciente de la necesidad de construir una sociedad más justa, más libre, más igualitaria y más paritaria. Esta guía es una herramienta cuya meta principal es ayudar a observar, indagar y cuestionar más allá de lo habitual, que se orienta a fomentar la conciencia en la construcción de las representaciones de género.



Tiempos de deconstrucción social e individual

Primeramente, es necesario dejar plasmado el concepto de comunicación, entendiéndolo como el intercambio y circulación de información e ideas entre personas. Comunicarse es una necesidad humana que permite la conexión entre sí, la toma de decisiones, la expresión de emociones y sentimientos, define la pertenencia o no a un grupo, a un equipo de trabajo y/o a una comunidad, entre otras acciones.

El instrumento que posibilita el hecho comunicativo para el ser humano es el lenguaje, un conjunto de signos lingüístico, gestuales o pictóricos acordados socialmente para producir el entendimiento. La comunicación es un acto inherente a la humanidad, y la forma en que la practicamos influye directa o indirectamente, de manera positiva, neutra o negativa, en nuestros interlocutores.

El lenguaje es activo, transforma y crea realidades, las palabras que utilizamos reflejan cada uno de los pensamientos. Es completamente dinámico, muta y evoluciona con el correr de los años. Se ajusta a la realidad, a los usos, a las costumbres y responde directamente a una necesidad de la sociedad por darle una nomenclatura, nombre y/o visibilidad a los hechos, a las cosas, y al mundo que nos rodea.

Es por esto que se debe tener especial cuidado a la hora de elegir las palabras, gestos o modismos que vayamos a utilizar y ser conscientes de la importancia de aceptar las diversidades a través de nuestras formas de comunicar. Dicho esto, es recomendable y conveniente empezar con un debate interno, una introspección de la propia práctica o forma en la que se usa cada término y pensar en la intención de lo que se pretende generar en el receptor.

Para ello, existe un término que se ha vuelto conocido y que da idea de la necesidad de extrañar nuestro comportamiento lingüístico. Se trata de la deconstrucción, una noción asociada al acto de desmontar, a través de un análisis intelectual, un concepto.

A través de la deconstrucción podemos revisar los conceptos con la intención de descubrir el proceso histórico y cultural que subyace a ellos. De esta manera se puede demostrar que la claridad aparente de un texto no suele ser tal o tan correcta.

Es por ello que, el significado de esta guía se enmarcará en el plano del lenguaje invitando al ejercicio de cuestionar a través de la confrontación, de la puesta en diferencia de unos términos con otros como un método para poder arribar a nuevas concepciones y usos de las mismas.

Todavía hay una gran porción de nuestra población (aunque en retracción) que no hace uso del lenguaje no sexista al hablar. Si bien esto no es un acto cuyo origen radica en siglos de costumbres lideradas por las formas y usos masculinos, lo es de forma inconsciente.

El uso del lenguaje inclusivo se puede ir incorporando paulatinamente en la cotidianeidad, sin entrar en conflicto con el uso correcto de las normas gramaticales impuestas por la Real Academia Española. Existen numerosas herramientas y prácticas lingüísticas que permiten apropiarse del lenguaje de manera justa e inclusiva, que pueden ponerse en práctica todos los días, hasta hacerlo una rutina o volverlo natural.

Empezar a cambiar nuestra forma de hablar es el primer paso hacia una sociedad más igualitaria. Los invitamos a todos y todas a hacer un esfuerzo consciente para detectar los modos machistas y exclusivos a través de estos ejemplos.

A continuación, destacamos tres aplicaciones estructurales para tener en cuenta a la hora de comunicar, especialmente en el ámbito laboral.



ANDROCENTRISMO

Se basa en conceder el privilegio al punto de vista del varón y considerarlo como medida, norma y universal humano.



SEXISMO

Discriminación a una persona por cuestiones de sexo o género.



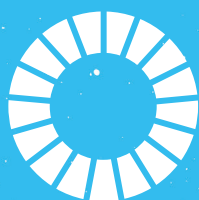
LENGUAJE SEXISTA

Representación sesgada, parcial o discriminatoria que asigna un status menor a valores, capacidades, aportes y roles de las mujeres y personas LGTBI+.

Si bien el lenguaje no tiene género, se lo damos con su uso o su mal uso y determinamos en consecuencia, una masculinidad tácita, al momento de comunicar, tanto escrito como verbalmente.

Es necesario detenerse a observar la importancia del buen uso del lenguaje en el contexto en el cual se interactúa, ya que su omisión promueve el sentido sectario de la masculinidad en detrimento de la diversidad.

El objetivo de esta guía es brindar estrategias para habitar el uso de un lenguaje igualitario y no sexista de la siguiente manera: sin excluir, ni jerarquizar, ni valorar más a un sexo que a otro, evitando expresiones verbales que den la idea de minorización de la mujer respecto al varón, valorando por igual a todas las personas y evitando estereotipos hacia las mujeres y los varones.



Objetivos de desarrollo sostenible

Estos persiguen un crecimiento equitativo en todas las áreas de desarrollo humano y en equilibrio con el ambiente. En consonancia con esta búsqueda, esta guía contribuye al cumplimiento de los siguientes ODS teniendo en cuenta que lograr la igualdad de género y reducir las desigualdades, harán crecer la economía, dado que se amplía el acceso a la fuerza laboral y su diversidad incrementa la productividad de las organizaciones (fuente OIT)

Promover una organización más justa e inclusiva, involucra protagonizar la búsqueda de una sociedad atravesada por la paz, el respeto y la justicia.

Se busca también contribuir a los siguientes ODS y sus metas:



LOGRAR LA IGUALDAD ENTRE LOS GÉNEROS Y EMPODERAR A TODAS LAS MUJERES Y NIÑAS

- 5.1) Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
- 5.2) Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en el ámbito público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.



REDUCIR LA DESIGUALDAD EN Y ENTRE LOS PAÍSES

- 10.3) Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.



PROMOVER SOCIEDADES JUSTAS, PACÍFICAS E INCLUSIVAS

- 16.1) Reducir significativamente todas las formas de violencia y las correspondientes tasas de mortalidad en todo el mundo.
- 16.7) Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades.



Recomendaciones para el uso de lenguaje inclusivo

EVITAR EXPRESIONES DISCRIMINATORIAS.

Que incluyan estereotipos de género o sexismo en la comunicación

USO GENERALIZADO

Inspectoras y Jefes de Obra concluyeron el proyecto a tiempo.

La inspector relevo el territorio.

USO INCLUSIVO

El equipo de Obra concluyó el proyecto a tiempo.

La inspectora relevo el territorio.

VISIBILIZAR EL GÉNERO CUANDO LO EXIJA LA SITUACIÓN COMUNICATIVA.

Mencionando pares femenino y masculino. Utilizar desdoblamiento y estrategia tipográfica a/o.

USO GENERALIZADO

Trabajamos en un espacio de cuidado, enseñanza y crianza para los hijos de los trabajadores de TAI.

Los empleados cuentan con este beneficio disponible.

USO INCLUSIVO

- Trabajamos en un espacio de cuidado, enseñanza y crianza para hijas e hijos de las trabajadoras y los trabajadores.
- Trabajamos en un espacio de cuidado, enseñanza y crianza para hijas e hijos de las personas que trabajan en TAI.

- Las empleadas y los empleados cuentan con este beneficio disponible.
- Las personas empleadas cuentan con este beneficio disponible.

USO GENERALIZADO

Estimados Jefes de Obra.

Los alumnos deberán presentar formulario completo para el ingreso a obra.

USO INCLUSIVO

Estimadas/os Jefas/es de Obra.

- Las/os alumnas/os deberán presentar formulario completo para el ingreso a obra.
- El alumnado deberá presentar formulario completo para el ingreso a obra.

NO VISIBILIZAR EL GÉNERO CUANDO NO LO EXIJA LA SITUACIÓN COMUNICATIVA.

Omitir el determinante de sustantivos comunes en cuanto al género. Emplear sustantivos colectivos. Evitar sustantivos que se usan en el género gramatical masculino.

USO GENERALIZADO

Decidieron algunos Gerentes del comité.

Los coordinadores participaron de la capacitación.

Los trabajadores modifican sus tareas.

USO INCLUSIVO

Decidieron autoridades del comité.

El equipo de coordinación participo de la capacitación.

El personal modifica sus tareas.

- Reemplazar “hombre” para mencionar a la humanidad toda y utilizar seres humanos, humanidad o personas.

- **Ejemplo:** Derechos del hombre por derechos de las personas.

- Si se conoce el género de la persona que desempeña la tarea poner la posición expresando su género, si no se conoce su género o se incluye un grupo de personas poner la tarea:

- **Ejemplo:** la persona que lleva adelante la inspección de obra.

-Utilizar como herramientas determinantes sin marca de género:

- **Ejemplo:** cada, cualquier o cualquiera, sus.

-Utilizar como herramienta pronombres sin marca de género:

- **Ejemplo:** quien, quienes, alguien.

Cabe destacar que, durante la comunicación con una persona particular, siempre hay que respetar los pronombres personales que la persona refiera y dirigirse a ella conforme a su identidad de género autopercibida, conforme a lo establecido en la Ley de Identidad de Género.

OTROS USOS INCLUSIVOS

USO GENERALIZADO

USO INCLUSIVO

Presidente	Presidenta y/o Presidente/la persona a cargo de la Presidencia
Director	Directora y/o Director/ /la persona a cargo de la Dirección
Gerente	Gerenta y/o Gerente/ la persona a cargo de la Gerencia
Licenciado	Licenciada y/o Licenciado
Arquitecto	Arquitecta y/o Arquitecto
Ingeniero	Ingeniera e/o Ingeniero
Jefe de Obra	Jefa de obra y/o Jefe de obra
Supervisor	Supervisora y/o supervisor
Inspector	Inspectora e/o Inspector
Relevador	Relevadora y/o Relevador
Técnico	Técnica y/o Técnico
Administrativos	Administrativas y/o administrativos
Padres	Madres y padres
Niño	Niña y/o niño
Alumno	Alumna y/o alumno
Profesores	Profesores y/o profesoras
Cuidador	Cuidadora y/o cuidador/la persona cuidadora
Usuario	Usuaría y/o usuario/la persona usuaria
Pasajero	Pasajeras y/o pasajeros
Ciudadano	Ciudadana y/o ciudadano
Adultos	Adultas y adultos/personas adultas
Esposos	Las y los conyugues
Argentinos	Argentinas y argentinos /las personas argentinas
Todos	Todas y todos / todas las personas

OTRAS SUGERENCIAS ÚTILES

EJEMPLO NO INCLUSIVO

Todos los arquitectos/ingenieros/abogados

REFORMULACIÓN INCLUSIVA

Los profesionales de la arquitectura/
ingeniería/abogacía

Todos los administrativos/cuidadores/
relevadores/coordinadores

Las personas que desempeñan tareas
administrativas/de cuidado/de coordinación

CONTENIDO NO TEXTUAL

Uso de imágenes y diseños

Al seleccionar imágenes debemos desarmar sesgos sexistas y roles estereotipados.

Buscar el equilibrio numérico entre el uso de imágenes que representen la diversidad

Ejemplo: Al momento de sacar una foto en obras debemos capturar la misma cantidad de trabajadoras que trabajadores.

Mostrar la diversidad y la heterogeneidad

Ejemplo: Al momento de utilizar una imagen corroborar que la misma presente diversidad en cuanto edad, grupos étnicos, cultura, generaciones, entre otras.





Glosario



GÉNERO

Entendido como la construcción cultural, mediante la que se adscriben roles sociales, actitudes y aptitudes diferenciados para las diferentes personas en función del sexo asignado al nacer (o incluso antes). Este concepto hace referencia a las diferencias sociales que, por oposición a las particularidades biológicas, han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan multitud de variantes.



SEXO

Nos referimos a sexo para hablar de las características físicas y anatómicas de una persona, que en cada cultura se seleccionan desde el discurso médico hegemónico, para crear la distinción binaria entre varones y mujeres. El sexo no es una categoría biológica, sino que es una asignación que se realiza al nacer y que tiene atravesamientos histórico-culturales.



PERSPECTIVA DE GÉNERO

Se basa en el reconocimiento explícito del género como construcción socio-cultural dominante. Implica la adopción de una mirada integral, que considere y visibilice las relaciones de poder instauradas a partir de las variables sexo, género y diversidad en todas sus formas, como así también las subordinaciones que produce, con el fin de llevar adelante acciones orientadas a la equidad y la igualdad de hecho.



DIVERSIDAD

Refiere a las distintas pertenencias e identidades que pueden poseer las personas en cuanto a la edad, cultura, valores, sexo, identidad de género, religiones, creencias, perspectivas, ideas, educaciones, formas de actuación y pensamiento, tradiciones, experiencias, naciones, grupos étnicos, comunidades, generaciones, estados de salud, situaciones socioeconómicas, actitudes, estados civiles, orientaciones sexuales, habilidades, capacidades, estilos de vida y todas las características que hacen a cada persona un ser único y singular.



DIVERSIDAD SEXUAL

Pluralidad de prácticas y manifestaciones emocionales, afectivas y sexuales en una cultura dada; contempla las distintas formas de expresar el afecto, el cariño y el deseo sexual, ya sea hacia personas del mismo género, de distinto género o ambos. Hablar de diversidad sexual desde esta perspectiva permite reconocer que las sexualidades, junto con el género y la corporalidad, no son realidades meramente biológicas y estáticas, sino que varían en función de la historia y de la sociedad.



ORIENTACIÓN AFECTIVA-ERÓTICA-SEXUAL

Se trata de la atracción física, afectiva, sexual o emocional de una persona hacia otras, que no se encuentra sujeta a determinaciones biológicas.



ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Son generalizaciones de los atributos de género, las diferencias y los roles entre mujeres y varones. Los estereotipos se usan para justificar la discriminación por motivos de género y se reflejan y refuerzan en las teorías, las leyes y las prácticas institucionales.



IDENTIDAD DE GÉNERO

Conforme a la Ley de Identidad de Género N° 26.743 sancionada en el año 2012 en nuestro país, se entiende por identidad de género a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido. También incluye otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales.



IGUALDAD

Refiere al derecho individual y colectivo inalienable de recibir el mismo trato y de contar con las mismas oportunidades en el ámbito laboral y social. Significa respetar a todas y todos, incluyendo la promoción de la igualdad de oportunidades para las personas con sus diversidades (de diferentes características, género, necesidades y capacidades diferentes) y aquellas acciones directas para combatir la desigualdad y la discriminación de todo tipo.



IGUALDAD DE GÉNERO

Refiere a la situación en la cual todas las personas son libres para desarrollar sus capacidades personales y para la toma de decisiones, sin ningún tipo de limitación impuesta por los roles tradicionales. En dicha situación se tienen en cuenta, se ponen en valor y se potencian las diferentes conductas, aspiraciones y necesidades de todas las personas de manera igualitaria, independientemente de su género.



IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Principio que garantiza la igualdad de derechos para todas las personas, por medio acciones dirigidas a la eliminación de barreras, de carácter social o personal, que sitúan a las personas en posición de desventaja en el acceso a sus derechos y oportunidades en los diferentes ámbitos de la vida.



DISCRIMINACIÓN DIRECTA

Se genera cuando una persona o un grupo son, han sido o pueden ser tratados de manera menos favorable, excluidos, o se encuentran obstruidos, impedidos, restringidos sus derechos por su sexo, orientación sexual o identidad de género.



DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

Se da cuando una norma, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro.



VIOLENCIA DE GÉNERO

Cualquier tipo de agresión, daño y/o amenaza dirigida hacia una persona en razón del género adoptado, como resultado de la asignación de determinados atributos y roles socioculturales, que actúa convirtiendo la diversidad sexual en desigualdad social. Las formas más radicales de violencia de género son el femicidio, transfemicidio y travesticidio.



PATRIARCADO

Sistema milenario que estructura la desigualdad entre los géneros, y lo hace de manera regulada y sistemática. Esa desigualdad tiene como causa principal la jerarquía masculina por sobre los demás géneros. El patriarcado se refleja en las condiciones estructurales que las reproducen y las refuerzan. Por eso es tan importante no solo visibilizar este orden sistémico, sino evitar reproducirlo y accionar para neutralizarlo.



MASCULINIDAD HEGEMÓNICA

Modelo predominante de construcción de la masculinidad, que se transmite culturalmente y es adoptado por la mayoría de los varones. Puede expresarse de distintas maneras, pero las más comunes son: el carácter proveedor, la valentía, independencia, fuerza, potencia, entre otras. Es fundamental identificar en qué medida estas exigencias hacia los varones son reproducidas cotidianamente para desnaturalizarlas.

FUENTES DE CONSULTA

- NACIONES UNIDAS: <https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/guidelines.shtml>
- Guía para el uso de un lenguaje no sexista e igualitario en la Honorable Cámara de Diputados de la Nación.
- ONU MUJERES | <https://www.unwomen.org/es/digital-library/genderterm>

AGRADECIMIENTO

Para el desarrollo de esta guía contamos con la participación de trabajadoras en posiciones de inspectoras de obra y jefas de obra, quienes nos contaron sus experiencias en las tareas asignadas y agradecemos su valioso aporte. Hemos corroborado que al momento de comunicar sigue habiendo generalizaciones del masculino para situaciones o actividades donde se incluyen mujeres y varones. Para instalar la utilización de un lenguaje no sexista dentro de Trenes Argentinos Infraestructura, es necesario el compromiso individual y colectivo de todas las personas que trabajan en la organización, razón por la cual, invitamos a todas y todos a ser parte de éste desafío que nos hemos propuesto.

PROGRAMA DE GÉNERO

JIMENA BONDARUK
EMILIA OSUNA
MATÍAS TEVES

GERENCIA DE COMUNICACIONES

CECILIA SIMONETTI
CAROLINA RIMOLDI
ULISES ARENA
CAROLA LUNA DÍAZ

Septiembre 2020



TRENES ARGENTINOS
INFRAESTRUCTURA



Ministerio de Transporte
Argentina