



Guía para una comunicación inclusiva en ambientes laborales



Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social
Argentina

Dirección de Promoción
e Integración de la Mujer,
Género y Diversidad



Guía para una comunicación inclusiva en ambientes laborales



Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social
Argentina

Dirección de Promoción
e Integración de la Mujer,
Género y Diversidad

La siguiente guía tiene la finalidad de brindar recomendaciones en lenguaje inclusivo desde una perspectiva de género y diversidad.

Material elaborado por:

**Dirección de Promoción e Integración
de la Mujer, Género y Diversidad**

**Dirección Nacional de Protección
e Igualdad**

**Subsecretaría de Políticas de Inclusión
en el Mundo Laboral**

**Edita: Dirección de Prensa y
Comunicaciones**

Junio 2021

1

Introducción y objetivos

pág. 3



2

Identidad de género

pág. 5



3

Uso de los géneros gramaticales: dobles formas o desdoblamiento

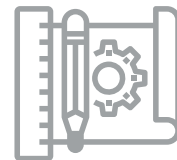
pág. 7



4

Recursos

pág. 9

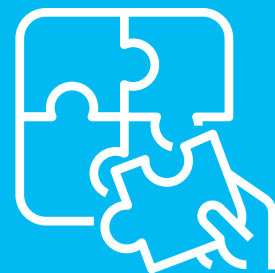


5

Glosario

pág. 11





1

Introducción y objetivos

En el marco de los esfuerzos por mostrarse y generar una comunicación inclusiva del colectivo de mujeres y de las disidencias sexuales y genéricas, en la lucha por los derechos de igualdad de oportunidades, estas recomendaciones intentan evitar caer en el binarismo “hombre/mujer” y en expresiones sexistas del lenguaje.

Las políticas públicas de inclusión impulsadas desde los organismos nacionales deben promover el lenguaje igualitario, inclusivo, libre de estereotipos de género y no discriminatorio.

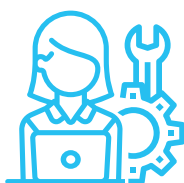
No solamente en cuanto al lenguaje escrito; la administración pública y el sector privado producen también otros mensajes en otros soportes y lenguajes, tales como las campañas de sensibilización, capacitaciones, folletos, páginas web, redes sociales, etc.

Estas recomendaciones están dirigidas a todo el personal del ámbito público y privado, desde los puestos de mayor a menor jerarquía, y pretenden ser una herramienta sencilla para facilitar el uso del lenguaje inclusivo dentro de la esfera de trabajo, y también para que la elaboración de textos y/o documentos siga una orientación no sexista, atendiendo a la perspectiva de género, así como también impulsar cambios sociales y culturales para generar ambientes laborales con equidad de género.

Los objetivos de esta guía son:



Promover la importancia del uso de la comunicación y el lenguaje inclusivo en los ambientes laborales.



Proveer de estrategias y recursos lingüísticos que promuevan la representación de todas las personas y las relaciones de igualdad y de respeto.



Compartir un recursero para facilitar el acceso a materiales y guías para orientar el uso del lenguaje.



Compartir un glosario con los conceptos teóricos de géneros y diversidad sexual en los que se enmarca esta guía.

2

Identidad de género



La Ley N°26743 de Identidad de Género establece en su artículo 1° el derecho de las personas a ser llamadas con el nombre de pila elegido y a que se respete su identidad de género autopercibida.

- Si no se conoce previamente, recomendamos preguntar a la persona cuál es su identidad de género autopercibida, su nombre de pila y el o los pronombres que utiliza para nombrarse. No asumir ni dar por sentada información sobre la identidad de las personas garantizará el trato digno establecido por la ley en su artículo 12.
- Por otro lado, es imprescindible evitar expresiones descalificadoras y peyorativas como “trava”, “marica” y otras, incluso cuando se usen con un sentido humorístico (si bien parte del colectivo LGBTIQ+ reivindicó estos insultos y hoy día los usa para autoidentificarse, recomendamos no utilizarlos sin la autorización previa de la persona en cuestión).
- Respetar la identidad y la expresión de género de todas las personas entendiendo que no solo existen los varones o mujeres sino también una diversidad de identidades no binarias. Esto supone respetar la autodefinición de la persona y no someter a discusión si tiene o no tal o cual corporalidad, identidad de género u orientación sexual. Esto implica también evitar marcar desde los medios de comunicación la existencia de una verdadera identidad “anterior” y una presunta falsa identidad “posterior” de una persona.
- Respecto del colectivo, recomendamos el uso de la referencia “LGBTIQ+”. Cada una de las siglas se corresponde con una identidad (lesbianas, gays, bisexuales, travesti, trans, intersex, queer). El “+” surge del reconocimiento de nuevas identidades.
- Uso de la “e” y artículos le/les: la “e” no aplica a los nombres propios ni a los objetos, sino que se utiliza en artículos y adjetivos que refieran a personas. Es imprescindible modificar nuestros usos habituales para no incurrir en la invisibilización de las diversidades y evitar el binarismo del lenguaje. En este sentido, se recomienda el uso de la “e” para definir el plural cuando se trate de un grupo diverso de personas de las cuales desconocemos las identidades de género autopercibidas.

- **Atención:** emplear el femenino cuando los cargos, puestos, profesiones y oficios estén ocupados por mujeres o personas que utilizan pronombres femeninos: directora, secretaria, jefa, gerenta, licenciada. Y utilizar pronombres neutros cuando hagan referencia a una persona que utiliza estos pronombres: direttore, secretarie, jefe, gerente, licenciade.
- En campañas publicitarias y otras campañas públicas, introducir en el lenguaje habitual el uso de genéricos, abstractos y colectivos: ciudadanía, personas interesadas, familia.
- **Formularios y documentos:** en el caso de que se presente un formulario para que la persona declare su género, se recomienda dejar el campo abierto o en su defecto abrir las categorías lo más posible con el objetivo de posibilitar que otras identidades que no sean varón o mujer puedan registrarse, por ejemplo:

Ejemplo 1

Varón	Mujer	Varón Trans	Mujer Trans	No Binarie	Otra (especificar)
-------	-------	-------------	-------------	------------	--------------------

Ejemplo 2

Varón	Mujer	Varón Trans	Mujer Trans
Gay/Marica	Lesbiana	Travesti	Bisexual
No Binarie	Género Fluido	Otra: (especificar)	No me identifico

- En los casos en que el texto se refiera a quien posee la titularidad de una entidad, área o institución, el lenguaje se adecuará al género de la persona que ocupe dicho rol utilizando los pronombres él, ella o elle según corresponda. Cuando se desconoce quién es la persona a la que está dirigido el documento, se utilizarán fórmulas que eviten generalizar en masculino.
- Se recomienda evitar la redundancia, tratando de no remarcar la condición de mujer por encima de otros rasgos pertinentes al asunto. Por ejemplo, evitar frases como “el trabajador y la mujer trabajadora”.
- Se recomienda hacer uso de formas genéricas de tipo colectivos y abstractos. Por ejemplo, “el personal que participa del proyecto” en vez de decir “los que participan en el proyecto”. Si no se encuentra un recurso o una forma colectiva o abstracta para superar los términos marcados por el género, se puede utilizar el desdoblamiento de los artículos.
- Se recomienda utilizar recursos lingüísticos generales que permitan sortear el uso de las marcaciones de género. Por ejemplo, la infancia, la gerencia, el área administrativa en vez de decir los/as niños/as, los/as gerentes/as, los/as administrativos/as.

3

Uso de los géneros gramaticales: dobles formas o desdoblamiento

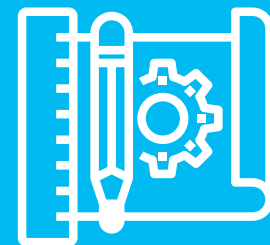


Para evitar la exclusión de mujeres e identidades LGBTIQ+ en el lenguaje, nuestra lengua nos ofrece diferentes posibilidades gramaticales.

Propuesta	Lo que hay que evitar	Se puede reemplazar por...
Utilizar términos genéricos, colectivos y abstractos	Ciudadanos Los argentinos Los trabajadores	La ciudadanía La población argentina La planta de trabajo
Construcciones metonímicas	Los directores Los secretarios Los presidentes	Dirección Secretaría Presidencia
Anteponer la palabra “persona”	“Los usuarios del servicio” “Los licenciados”	“Las personas usuarias del servicio” “Las personas licenciadas”
Aposiciones explicativas	“El objetivo es proporcionar a los estudiantes una formación plena”	“El objetivo es proporcionar a estudiantes varones, mujeres y LGBTIQ+ una formación plena”
Desdoblar	Los diputados	Las diputadas, los diputados y les diputades
Utilizar la “e”	Todos	Todes
Utilizar la barra (/)	Juez	Juez/a/e

Propuesta	Lo que hay que evitar	Se puede reemplazar por...
Sustituir sustantivos por adjetivos	“El equipo de directores”	“El equipo directivo”
Palabras y pronombres sin marcas de género		Comunidad Especialista Cónyuge Agente Quien/Quienes
En caso de conocer quién es la persona destinataria o a la que se hace referencia, utilizar el término correspondiente al género de que se trate	Presidente Director	Presidente Presidenta (si es mujer quien ocupa el cargo) Directore (si quien ocupa el cargo utiliza pronombres neutros)
Utilizar formas no personales	“El candidato debe completar”	“Es necesario completar”
Omisión del determinante	“Podrán acceder al concurso los profesionales con las siguientes características”	“Podrán acceder al concurso profesionales con las siguientes características”
Estructuras con “se”	“Cuando el ciudadano solicite la documentación”	“Cuando se solicite la documentación”
Determinantes sin marca de género	“Se hará saber a todos los participantes”	“Se hará saber a cada participante”
Preposición seguida de sustantivo	Habilitado Autorizado	Con habilitación Con autorización

Cuadro: “Guía para una comunicación con perspectiva de género”, MMGyD.



4 Recursos

- Glosario de ONU
- Orientaciones para promover el tratamiento igualitario en materia de géneros y diversidades
- Guía para el tratamiento periodístico responsable de identidades de géneros, orientación sexual e intersexualidad
- Guía de lenguaje inclusivo no sexista (CCT CONICET-CENPAT)
- Manual de pautas de estilo, composición, corrección de documentos legislativos y ediciones parlamentarias
- Biblioteca virtual de la Secretaría de la Mujer, Géneros y Diversidad (La Pampa)
- Guía para el uso del lenguaje inclusivo (Dirección Ejecutiva del Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados)
- Guía de términos y conceptos sobre diversidad sexual desde la perspectiva de derechos (Grupo de organismos del Estado Nacional para la Protección y Promoción de Derechos de la Población LGBTI)
- “(Re) Nombrar”, guía para una comunicación con perspectiva de género
- Guía para uso de lenguaje inclusivo (Ministerio de Transporte)
- Apuntes sobre lenguaje no sexista e inclusivo (Universidad Nacional de Rosario)
- Guía de Lenguaje Inclusivo de Género (Gobierno de Chile)

- Guía para el uso de un lenguaje no sexista e igualitario (Cámara de Diputados - HCDN)
- Guía para el uso del lenguaje inclusivo. Si no me nombras, no existo (Gobierno de Perú)
- Guía para el uso no sexista del lenguaje (Universidad Autónoma de Barcelona)
- Lenguaje inclusivo: ¿por qué? ¿para qué? ¿para quiénes? (Gobierno de Uruguay)
- Manual pedagógico sobre el uso del lenguaje inclusivo y no sexista (Mercosur)
- Manual de comunicación no sexista. Hacia un lenguaje incluyente (INM, México)
- Recomendaciones para el uso de un lenguaje inclusivo de género (UNHCR ACNUR)



5 Glosario

Compartimos un Glosario que se utiliza en distintos ámbitos en que se aplica la perspectiva de género.

Androcentrismo

Enfoque o perspectiva de un estudio, trabajo o investigación donde se parte de la perspectiva masculina únicamente, pero generalizando los resultados a toda la población. Supone una visión del mundo que sitúa al “hombre” como centro de todas las cosas. Esta concepción de la realidad parte de la idea de que la mirada masculina es la única posible y universal, por lo que se generaliza para toda la humanidad, sean varones, mujeres o personas no binarias. Se identifica así lo universal y neutro con lo que en realidad es exclusivamente masculino. Conlleva la invisibilización de, por un lado, las mujeres cisgénero y personas trans, y de su mundo, la negación de una mirada femenina (o de otras miradas posibles) y la ocultación de las aportaciones realizadas por las mujeres y las personas trans; y por el otro, de todas aquellas cuestiones de violencia, criminalidad, crueldad, injusticia, ilegalidad, inhumanidad, que producen los “hombres” y su producción social androcéntrica. El androcentrismo está presente en todas las ramas del saber y, por lo tanto, se transmite a través de la producción cultural de una sociedad, desde la tradición oral (refranes/dichos, etc.) hasta los más sesudos tratados científicos, históricos, artísticos o religiosos. En nuestro entorno educativo se refleja en los contenidos de los libros de texto, en la actitud del profesorado con respecto a las expectativas, el rendimiento escolar, las preferencias y decisiones vocacionales y patrones de conducta de niños, niñas y adolescentes. Es en este sentido que la escuela puede cumplir un rol fundamental como agente de cambio social para construir una sociedad plural, no androcéntrica.

Brecha de género

Cuando incorporamos una perspectiva de género podemos identificar las brechas de género, es decir, la diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Se calcula restando: Tasa Femenina – Tasa Masculina. Cuanto menor sea la “brecha”, más cerca estaremos de la igualdad. Refiere y mide las diferentes posiciones de varones y mujeres, y la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado. Constatar una brecha de género en un contexto significa normalmente que en éste existe una desigual distribución donde el colectivo que pertenece al género femenino forma el grupo que accede o retiene menos recursos, poder,

etc. La mayoría de los indicadores estadísticos –por no decir todos– plantean una generización binaria (contemplan solamente “varones” y “mujeres” cisgénero), invisibilizando a las personas trans y no binarias.

Brecha salarial

Refiere a las diferencias salariales entre varones y mujeres. Como mencionamos, los datos estadísticos agregados con los que contamos son binarios: solo distinguen entre varones y mujeres cisgénero, tapando a las personas trans, no binarias y otras identidades. Como señala la economía feminista, o economía que mira con perspectiva de género, las mujeres y otras feminidades acceden a menores salarios que los varones. Esta situación de desigualdad tiene varias aristas: por un lado, las mujeres obtienen menores ingresos por iguales tareas realizadas por varones (discriminación salarial directa); asimismo, la “feminización” de algunos trabajos y la “masculinización” de otros, en general mejor remunerados que los feminizados, provoca desigualdad salarial indirecta en perjuicio de las mujeres y otras feminidades, producto de una segregación horizontal (entre las ocupaciones) de género. Por su parte, la segregación vertical (o “techo de cristal”) impide a las mujeres llegar a ocupar los puestos jerárquicos más altos y, por lo tanto, mejor remunerados. Esto también es fuente de brechas salariales en perjuicio de las mujeres. Estos mecanismos operan de forma conjunta y arrojan como resultado que las mujeres cisgénero y personas trans y no binarias accedan a menores recursos materiales de la producción social.

Cisgénero

Personas que sienten concordancia entre el sexo que les fue asignado en el momento de nacimiento y su identidad de género autopercibida. En el contexto de las teorías de género se utiliza para describir a las personas que no son trans y suele abreviarse como “cis”.

Cis-sexismo

Es la idea (explícita o no) de que el género de las personas cisgénero es real, auténtico, natural, mientras que el de las personas trans es autopercibido, sujeto a verificación, construido, artefactual y/o voluntario.

Expresión de género

La expresión de género es la forma en que cada persona manifiesta su género mediante el comportamiento y la apariencia. La expresión de género puede ser masculina, femenina, andrógina o cualquier combinación de las tres. Para muchas personas, su expresión de género se ajusta a las ideas que la sociedad considera apropiadas para su género, mientras que para otras no. Las personas cuya expresión de género no se ajusta a las normas y expectativas sociales, como los hombres que son percibidos como “afeminados” o las mujeres consideradas “masculinas”, suelen ser objeto de duros castigos como acosos y agresiones físicas, sexuales o psicológicas. La expresión de género de una persona no siempre está vinculada con su sexo biológico, su identidad de género o su orientación sexual.

Identidad de género

Se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales. La identidad de género es constitutiva de la identidad de las personas y es una categoría autopercebida; debemos respetar la manera que adopte cada quien al nombrarse. Es pertinente destacar que, contrariamente a lo que se suele creer, la identidad de género no es una cuestión propia de las personas trans sino de todas las personas, incluyendo a las personas cisgénero.

Invisibilidad

A lo largo de la historia las mujeres cis, las personas trans y no binarias y sus aportaciones han sido negadas y ocultadas. La historia de la humanidad se ha construido desde la visión androcéntrica del mundo, que excluye a las mujeres y a las identidades por fuera de la cis-hetero-normatividad, llegando a ni siquiera nombrarlas (de ahí, por ejemplo, la utilización de los términos masculinos como genéricos teóricamente globalizados e incluyentes y cuya única realidad es que ocultan y excluyen la presencia de las mujeres y de otras identidades, como las no binarias). Esta invisibilidad se debe a la desigualdad entre varones, mujeres y otras identidades, que parte de la supuesta superioridad de unos sobre otros. Para cambiar este mundo androcéntrico y patriarcal es necesario recuperar la historia de las mujeres cis y personas trans y no binarias, tanto en lo que refiere a personas singulares como a todas las aportaciones que han hecho desde sus distintas miradas y realidades cotidianas.

Heteronormatividad

Sistema de normas que presenta a la heterosexualidad como modelo válido y único de relación sexual, afectiva y de parentesco.

LGBTIQ+

Siglas utilizadas para referirse al movimiento conformado por la diversidad, que refieren a las siguientes identidades: Lesbianas, Gays, Travestis, Trans y Transexuales, Bisexuales, Intersex, Queer. Son las siglas que representan a las identidades que sostienen un discurso colectivo y acciones políticas de interpelación/discusión con los Estados, y este es el eje rector de este trabajo, que no intenta hacer una enumeración exhaustiva. Hay muchas formas de autonominar la propia experiencia en el mundo y muchos otros modos regionales, etarios y ancestrales; no los excluimos y siempre pondremos en práctica las preguntas: ¿Cómo te llamas? ¿Cómo te identificás? ¿Qué pronombres usás?

Trans: se utiliza para expresar el conjunto de identidades trans, entendidas como las identidades de las personas que construyen, desarrollan, sienten y expresan una identidad de género diferente al sexo asignado al nacer. Es una expresión genérica que engloba a travestis, transexuales, transgéneros y no binaries. Estas identidades pueden encontrarse o no dentro del binarismo, es decir, engloba tanto mujeres trans, varones trans al igual que otras identidades como personas no binarias. Esto no presupone una orientación sexual determinada.

No binarie: refiere a las personas cuya identidad de género se encuentra por fuera del antiguo binarismo hombre - mujer, abarca identidades como género fluido, agénero, género queer, entre otras. Estas personas pueden o no identificarse dentro del colectivo trans.

Intersex/Intersexual: este término engloba un amplio espectro de condiciones en las que se produce una variación anatómica/cromosómica respecto del modelo "masculino/femenino" hegemónico. La noción de "variación" es central para abordar la intersexualidad, puesto que refiere a aquellos cuerpos que varían respecto de los parámetros culturales de corporalidad "femenina" o "masculina". Esto no presupone una identidad de género ni una sexualidad determinada, es decir que existen tanto hombres como mujeres y personas no binarias intersex.

Queer: (o cuir) es un término global (del inglés *queer*, "raro", y empleado originalmente en sentido peyorativo) para designar a quienes no son heterosexuales. Hoy en día es reivindicado y utilizado como término paraguas (es decir, para abarcar toda una serie de identidades) para designar a las personas dentro del colectivo LGBTIQ+.

*Cabe aclarar que estas definiciones son aproximaciones a los conceptos y no definiciones estáticas, ya que al representar formas de nombrar identidades son cuestiones altamente subjetivas que pueden no corresponderse con la forma de autoidentificarse de todas las personas pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+.

Orientación sexual

Indica hacia quiénes se siente atraída una persona: puede ser hacia personas de un género diferente (heterosexual), personas del mismo género (homosexual), ambos (bisexual) u otros.

Perspectiva de género

La perspectiva de género implica analizar de una forma equitativa y no andro-cis-céntrica la sociedad en que vivimos y asegurar que las diferencias vinculadas al género y a las sexualidades sean tenidas en cuenta. Cuando aplicamos una mirada que contenga una perspectiva de género, comenzamos a notar que los recursos, tanto materiales como simbólicos, del mundo se encuentran distribuidos de manera desigual según los géneros y/o sexualidades. De esta forma, en el actual orden social patriarcal, lo masculino impera sobre lo femenino, lo cis por sobre lo trans, lo heterosexual por sobre las sexualidades disidentes, etc. Incluir perspectiva de género en políticas públicas y en ámbitos laborales implica analizar y reconocer jerarquías, desigualdades y el impacto diferencial entre varones cis, mujeres cis y personas trans y no binarias en el análisis de un problema, en la definición de objetivos y metas, así como

de las líneas de acción a implementar. Se trata de reflexionar acerca de si tal o cual acción, programa, dispositivo, comunicación, etc., afectarán de forma diferente, por ejemplo, a mujeres y a varones. De igual modo, al incorporar esta perspectiva se podrán adaptar y/o neutralizar los efectos discriminatorios de la política pública, empresarial, sindical, cooperativa, en el caso de que los hubiere, fomentando la igualdad entre géneros y sexualidades. Es por esto que es recomendable realizar de manera constante una “Evaluación de impacto en función del género” de las políticas, medidas y acciones que se toman en los diferentes programas o ámbitos laborales. Para ello deben incluirse la desagregación de género en los datos, el reconocimiento de la división sexual del trabajo, así como la creación de indicadores de género para realizar el monitoreo, seguimiento y evaluación. Lo opuesto a perspectiva de género podría ser una mirada androcéntrica (ver Androcentrismo).

Sexo

Refiere a la clasificación binaria entre varón y mujer. Una clasificación que hoy está relativizada en la medida en que se reconoce que los aspectos que constituyen el sexo biológico y anatómico de un ser vivo (cromosomas, hormonas, gónadas, estructuras sexuales internas y genitalidad) se dan de un modo diverso; y, por otra parte, se perciben según categorías culturales.

Visibilización

Proceso/acción de hacer visible lo invisible, de sacar a la luz e incorporar la historia y la vida de las mujeres cis, personas trans, travestis y no binarias a nuestra realidad y a la historia. La visibilización supone el reconocimiento y revalorización de la historia de estos colectivos, de su papel en el mundo y en la vida, y a partir de allí incorporarlas en plenitud para la redistribución de los bienes materiales y simbólicos y hacerlo desde sus intereses y no en los términos del patriarcado. Visibilizar es una acción necesaria para comenzar a desnaturalizar estereotipos.

Fuentes utilizadas:

Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR). Recomendaciones para el uso de un lenguaje inclusivo de género (2018).

Glosario ONU

Glosario: Herramientas conceptuales para un abordaje integral de Juventudes, Género, Diversidad Sexual y Empleo, MTEySS (2018).

Guía de comunicación inclusiva BCRA (2020).

Guía de recomendaciones para lenguaje inclusivo - INAES Resolución 900 (2020).

Guía de términos y conceptos sobre diversidad sexual desde la perspectiva de derechos. Grupo de Organismos del Estado Nacional para la Protección y Promoción de Derechos de la Población LGTBI, MTEySS (2015).

Guía para el tratamiento periodístico responsable de identidades de géneros, orientación sexual e intersexualidad, Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Defensoría del Público de Servicios de Comunicación Audiovisual (2016).

Guía para el Uso de Lenguaje inclusivo de INSSJP (2020).

Guía para el Uso de un Lenguaje No Sexista e Igualitario de la HCDN (2015).

Guía para el uso del lenguaje inclusivo. Si no me nombras, no existo, Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables de Perú (2017).

Guía para una comunicación con perspectiva de género, MMGyD (2020).

Guía uso del lenguaje inclusivo. Ministerio de la Mujer y poblaciones vulnerables. Perú (2015).

Nadie viene sin un mundo. Virginia Cano et al., compilado por Virginia Cano, 1ª ed., Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Madreselva, 2018.

Dirección de Promoción e Integración de la Mujer, Género y Diversidad - 2021
