

# Guía de Comunicación Inclusiva para la Inclusión Laboral de Personas Trans y No Binarias

OUT & EQUAL  
WORKPLACE ADVOCATES

 CAMARA DE COMERCIO  
LGBT ARGENTINA

El futuro del lugar de trabajo es fluido. Este breve guía de comunicación inclusiva sirve como una introducción y un primer paso para apoyar a su empresa a crear una cultura donde **todes les empleades trans, travestis y no binaries** pertenecen y progresan.

# La comunicación inclusiva

es un término general para el uso de lenguaje para reconocer y tomar en cuenta la inclusión de grupos marginalizados como las personas LGBTQI+, las mujeres, las personas negras e indígenas y las personas con discapacidades. El lenguaje neutro y el lenguaje inclusivo caen bajo este paraguas y crea espacio para **todes** en nuestras conversaciones.

Aunque a menudo se usan indistintamente, "**lenguaje inclusivo**" y "**lenguaje neutro**" son distintos.

El lenguaje inclusivo es un lenguaje que evita el género o evita usar el masculino por defecto. Por ejemplo, en lugar de usar "hombre" para representar a todas las personas, el lenguaje inclusivo usaría "humanidad" o "seres humanos".

El lenguaje neutro es un lenguaje que deconstruye el sistema binario de género para incluir todas las identidades de género - una forma de incluir personas cis y trans en las conversaciones. Por ejemplo, "todes" en lugar de "todos y todas" o "amigues" en vez de "amigas" o "amigos". El lenguaje neutro también sirve para ser inclusivo y además puede referirse directamente a personas que se identifican fuera del binario.

Para que una palabra sea neutra, agregamos la "e" al final de la mayoría de las palabras en lugar de la "a" o la "o", que son letras binarias que indican el femenino o el masculino. Solo se necesita usar la "e" con palabras que describan a personas, como adjetivos y sustantivos. No es necesario cambiar las palabras que se refieren a los objetos, ya que los objetos no tienen identidades de género. Puede que sienta un poquito extraño al principio, pero se convertirá en un hábito con práctica y tiempo.

El uso de la “x” o la “@” en vez de la “e” es mucho más difícil pronunciar en el lenguaje oral, por ejemplo, “animadx” o “animad@”, en lugar de “animade”. Otra complicación con la “x” y la “@” ocurre con algunas tecnologías de asistencia, como software de lectura de texto y pantalla, que utilizan muchas personas con discapacidad visual. Muchas veces estos programas no reconocen palabras que terminan con la “x” o la “@” y, por lo tanto, no pueden leer el texto correctamente.

El uso de un lenguaje inclusivo y neutro nos ayuda a hacer dos cosas:

- 1.) Asegura que no asumimos el género de nadie
- 2.) Proporciona una manera respetuosa de incluir a las personas que se identifican fuera del sistema binario de hombre y mujer...y además: ¡también desafía la estructura patriarcal del idioma!

**A continuación, se muestran dos maneras de abrir la misma reunión: una con lenguaje inclusivo y la otra con lenguaje neutro.**

### LENGUAJE INCLUSIVO

¡Buenos días **equipo!**  
¿Cómo están? Espero que hayan leído el memorando para que **podamos tener una sesión productiva** para compartir estrategias. **Las personas a las que hemos invitado a presentar** llegarán al mediodía.

### LENGUAJE NEUTRO

Hola a **todes** y **bienvenides** a la reunión de hoy. Espero que hayan leído el memorando y estén **listes** para elaborar una estrategia. **Nuestres ponentes invitades** llegarán al mediodía.

Nota: No es necesario que la palabra “memorando” sea neutra, ya que es un objeto.

Los conceptos básicos para dominar el lenguaje neutro incluyen el uso de pronombres de género neutro y sustantivos y adjetivos de género neutro.

**El pronombre neutro más común es “elle” en vez de “ella” o “él”.**

### EL PRONOMBRE “ELLE” Y LENGUAJE NEUTRO

- **Elle** es **une** estudiante y **escritore**.
- **Elle** está **tranquile** y feliz.
- **Elles** son mejores **amigues**, como si fueran **hermanes**.

Nota: Las palabras “feliz” y “estudiante” no cambian porque no tienen sufijos que cambien depende del género.

### EJEMPLOS EN EL LUGAR DE TRABAJO

- ¡Buenos días a **todes**! Mi nombre es Samuel; uso el pronombre “él”.
- **Bienvenides** a la reunión. Podemos comenzar presentándonos con nuestros nombres, cargos y, si se siente **cómode** para compartir, nuestro pronombre de género.
- Hola a todas, **todes**, y todos.
- **Estimades invitades**, gracias por venir.
- Deberías preguntarle a **elle**, ya que es **Directore** de Programas

También hay formas sencillas de referirse a un grupo de personas en el lugar de trabajo sin utilizar términos binarios de género:

- Todes
- Ustedes
- Colegas
- Amigues
- Equipo

Presentarse con su propio pronombre es una buena práctica social inclusiva que debemos normalizar. Esto abre la puerta para que otras personas compartan sus pronombres, sin obligar a las personas que quizás no se sientan cómodos o que no hayan salido del closet todavía a hacerlo. Presentarse con su pronombre de género también invita a preguntas y conversaciones sobre qué son los pronombres de género porque son importantes.

# ¿QUE PODEMOS HACER?

Existen algunas maneras adicionales en las que las empresas pueden garantizar que las personas trans, travestis y no binarias sean tratadas con el respeto que merecen.

1. **Compartir proactivamente su pronombre para promover un ambiente de respeto y concientización.** Por ejemplo, puedes iniciar una reunión diciendo: "Buenas días a todes – Mi nombre es Casandra, Directora de Recursos Humanos y mi pronombre es ella. Para comenzar la reunión de hoy, cada miembro del equipo puede presentarse con su nombre, cargo, y pronombre de género, si se siente cómodo para compartir." Es una buena práctica que debemos normalizar porque abre la puerta para que otras personas compartan sus pronombres, sin obligar a nadie que quizás no se sienta cómodo o que no haya salido del closet todavía. Presentarse con su pronombre de género también invita a preguntas y conversaciones sobre qué son los pronombres de género porque son importantes.

Adicionar sus pronombres a sus firmas de e-mail también es una manera simple y económica para comunicar su pronombre con colegas e invitar a conversar sobre este tema.

2. **No hagamos suposiciones sobre la identidad de género.** Las experiencias trans, travestis y no binarias no son universales.
3. **Reconozcamos los errores:** Debemos disculparnos y corregirnos si usamos el pronombre incorrecto. Además, no hagamos que su error sea un gran problema. Hagamos la corrección, avancemos en la conversación y tal vez habla más tarde con la persona. Por ejemplo: "Lamento haber cometido un error antes. Poco a poco voy aprendiendo e incorporándolo."
4. **No preguntemos sobre el estatus medico** (eso incluye hormonas, cirugías, etc.) Eso no debería ser discutido en el ambiente del trabajo, ni cuestionado o presentado por personas cisgenero tampoco.
5. **Respetemos a las personas en su individualidad y creamos en su realidad.** Descubrir su identidad de género es un proceso único para cada persona trans; no existe una experiencia universal. Algunas personas trans y no binarias pueden descubrir que un nombre y/o pronombre diferente se expresa o se encaja mejor con su identidad. Permitamos esta flexibilidad y respetemos su proceso interno.
6. **Continuemos brindando educación y capacitación a empleades sobre temas LGBTIQ+** que incluyen información sobre personas trans, travestis y no binarias. Les gerentes deben saber cómo implementar políticas y prácticas que incluyen todas las identidades de género. Y por supuesto, ¡sigamos educándonos a nosotres mismas también!

# GLOSARIO

**Aquí hay un pequeño glosario para apoyar las iniciativas de inclusión en nuestros lugares de trabajo, incluida la promoción de la comunicación inclusiva. Recordemos que algunas (¡pero no todas!) personas no binarias usan lenguaje neutro para referirse a sí mismas:**

**Sexo asignado al nacer\*** | Una designación social, legal y médica asignada al nacer, basada en una evaluación del cuerpo realizada por un médico. \*Nota: El término “sexo biológico” no se utiliza aquí. Las opciones binarias de ser “biológicamente masculino” o “biológicamente femenino” no captan completamente las diferentes variaciones biológicas, anatómicas y cromosómicas que una persona puede tener.

**Género** | Los significados sociales y culturales (como masculinidad o feminidad) designados al sexo asignado al nacer. Es una construcción social – un conjunto de expectativas de la sociedad sobre comportamientos, características y pensamientos.

**Identidad de género** | Cómo una persona se autoidentifica y entiende su propio género

**Expresión de género** | Las formas en que una persona expresa su identidad de género, generalmente a través de su apariencia, vestimenta y comportamiento.

**Transgénero** | Un término general para alguien cuya identidad de género es diferente al sexo asignado al nacer.

**Travesti** | En América Latina, el término generalmente se refiere a una persona a la cual le fue asignada una identificación sexual masculina al nacer, pero que construye su identidad de género según diferentes expresiones de femineidad.<sup>1</sup>

**No binarie** | Identidad de género que cae bajo el paraguas de transgénero y cae fuera del sistema binario de género. En otras palabras, alguien que no se identifica estrictamente como hombre ni mujer. Una persona no binaria puede identificarse como una combinación de hombre y mujer, como ninguno de los dos, o su identidad puede moverse con fluidez a lo largo del espectro. Hay varios otros términos que se utilizan para describir las identidades de género fuera del binario masculino y femenino, como género-queer, género-fluido, agénero y bigénero. Aunque estos términos tienen significados distintos, se refieren a una experiencia de género fuera del binario.

**Cisgénero** | Persona cuya identidad de género se alinea con su sexo asignado al nacer. Alguien que no se identifica como transgénero.

**Intersexualidad\*** | Intersexualidad es un término genérico para variaciones únicas en la anatomía reproductiva o sexual. Estas variaciones pueden ocurrir en una o más de las siguientes categorías: cromosómicas, fenotípicas, genitales y hormonales. Desafortunadamente, algunos bebés nacen intersexuales y se someten a una cirugía para ajustar su cuerpo a la norma binaria. \*El término hermafrodita es considerado peyorativo por la mayoría de las personas intersexuales y ya no se usa.

<sup>1</sup> “Guía para comunicadores y comunicadoras. Derecho a la Identidad.” ATTTA – FALGBT (2012)

# Guía de Comunicación Inclusiva para la Inclusión Laboral de Personas Trans y No Binarias



## **Autores**

Pablo De Luca, Presidente, Cámara de Comercio LGBT Argentina

Gustavo Noguera, Secretario General, Cámara de Comercio LGBT Argentina

CV Viverito, Deputy Director of Global Programs and Stakeholder Engagement, Out & Equal

## **Contribuyentes**

Deena Fidas, Managing Director & Chief Program and Partnerships Officer, Out & Equal

Corina Hendren, Senior Associate of Global Stakeholder Engagement, Out & Equal

Isabel Porras, Senior Director of Learning & Development, Out & Equal

## **Diseñadora**

Maddison LeRoy, Senior Manager of Art & Communications, Out & Equal