



# Reflexiones sobre un uso empático del lenguaje



COMISIÓN DE  
**DIVERSIDAD, EQUIDAD  
E INCLUSIÓN**



INSTITUTO ARGENTINO  
DEL PETRÓLEO Y DEL GAS

# Índice

<b>Introducción</b>	<b>pág. 2</b>
1.- Recursos del lenguaje útiles para superar prejuicios, estereotipos y tonos discriminatorios	<b>pág. 3</b>
2.- La esencia del uso del género en el lenguaje	<b>pag. 4</b>
3.- Guía de alternativas terminológicas	<b>pag. 5</b>
4.- Ejercicios prácticos para aplicar estas reflexiones a un texto	<b>pag. 5</b>
5.- Propuestas de acciones posibles	<b>pag. 7</b>
6.- Referencias Bibliográficas y Recursos Adicionales	<b>pag. 9</b>

*“El lenguaje no es una mera herramienta mediante la cual expresamos y comunicamos nuestros pensamientos. El lenguaje hace pensamiento, se piensa cuando se habla, y al mismo tiempo, representa y construye realidad. Es el sentido y medio central mediante el cual entendemos el mundo y construimos la cultura”.*

## Introducción

La comisión de Diversidad e Inclusión (D&I) del Instituto Argentino del Petróleo y del Gas (IAPG) se propuso reflexionar sobre el lenguaje tanto escrito como oral y contribuir con su aporte para generar en el sector *Oil & Gas* (O&G), más empatía en la comunicación en pos de evitar la reproducción de sesgos, mensajes discriminatorios, expresiones sexistas y estereotipos.

El lenguaje, en su forma escrita y oral, es un fenómeno cultural. Las personas lo construyen a partir de acuerdos sociales que se dan a lo largo de la historia de la humanidad. Como las culturas se transforman, el lenguaje también. Es clave que el lenguaje y sus reglas acompañen las necesidades y realidades sociales. Dentro de la dimensión comunicacional podemos decir que el lenguaje crea realidades. Y esto es porque a través de este describimos, transmitimos valoraciones, creencias y emociones. Pero también es importante destacar que las realidades crean al lenguaje, como dijimos anteriormente, es un fenómeno cultural y como tal es una herramienta para visibilizar las realidades de la sociedad actual. Entonces, es un instrumento muy poderoso por lo que es fundamental que cada persona le dé un uso responsable y respetuoso.

Una de las manifestaciones más notables de la falta de perspectiva de género viene dada por la ocultación de la mujer en el lenguaje, resultante del uso del masculino como genérico.

La Real Academia Española (RAE) establece que, en español, el masculino es el género no marcado, es decir, se lo emplea en contextos genéricos e incluye en su significado a toda la especie humana sin distinción de género, y el género marcado es el femenino, que sólo designa a ese género tanto en singular como en plural<sup>2</sup>.

El lenguaje es un vehículo para construir realidades, las palabras pueden convocar o excluir a grupos determinados y habilitar u obstaculizar su participación en los distintos espacios sociales<sup>3</sup>. Por ello, como se ha dicho, mientras el habla cotidiana siga invisibilizando a las mujeres, no se conseguirá conformar una sociedad equitativa.

En el extremo opuesto de la invisibilización, está también la desvalorización a las mujeres, que existe a través de otros fenómenos lingüísticos, como el uso de estereotipos sexistas en el lenguaje, la utilización jerárquica de un sexo sobre otro, o el uso de palabras duales aparentes, cuyo significado cambia dependiendo del sexo al que designan.

Por otro lado, el uso de simples desdoblamiento en términos binarios para visibilizar al género femenino, podría convertirse en una forma de exclusión, por no representar a las personas no binarias.

<sup>1</sup>Jiménez Rodrigo, María Luisa y Román Onsalo, María Luisa, Lenguaje no sexista y barreras a su utilización. Un estudio en el ámbito universitario- Revista de Investigación en Educación, n° 9 (2), 2011, pp. 174-183 <http://webs.uvigo.es/reined/> ISSN

<sup>2</sup>REAL ACADEMIA ESPAÑOLA Y ASOCIACIÓN DE ACADEMIAS DE LA LENGUA ESPAÑOLA, Nueva gramática de la lengua española, Tomo I, Madrid, Espasa Libros, 2009, p. 24

<sup>3</sup>IAPG, GROW, La agenda de género en el sector de oil & gas en la Argentina, mayo 2022 ([https://www.iapg.org.ar/documentos/La\\_agenda\\_de\\_genero\\_y\\_diversidad.pdf](https://www.iapg.org.ar/documentos/La_agenda_de_genero_y_diversidad.pdf))

<sup>4</sup> [https://www.fundeu.es/recomendacion/arroba/#:~:text=Sin%20embargo%2C%20tal%20y%20como,y%20el%20femenino\)%20e%20inadecuado.](https://www.fundeu.es/recomendacion/arroba/#:~:text=Sin%20embargo%2C%20tal%20y%20como,y%20el%20femenino)%20e%20inadecuado.)

Quienes promueven la neutralización de los pares morfológicos tradicionales, recurren con frecuencia al uso de la “@” y de la “e”.

Por un lado, el empleo de la “@” para hacer explícita la alusión a todos los géneros y evitar la repetición de una palabra en masculino o en femenino -recurso frecuente en la lengua escrita- presenta la dificultad adicional de no ser pronunciable en lenguaje oral, ni reproducible por los sistemas electrónicos de lectura de textos que usan regularmente las personas con dificultades de visión. Por ello, el uso de la @ resulta desaconsejable<sup>4</sup>.

Por el otro lado, el uso de la letra “e” como marca de género inclusivo es ajeno a la morfología del español, por lo que este documento intentará proponer otras opciones que logran el mismo fin de inclusión de todas las personas. El tiempo luego dirá, si a través de los usos y costumbres, finalmente se adoptará o no la “e”.

La encuesta de género realizada por el IAPG-Grow (2022)<sup>5</sup> ha relevado que en la actualidad ninguna de las empresas encuestadas reportó en su dotación a personas de otras identidades de género. Sin embargo, se ha procurado en estas reflexiones no circunscribirse a la forma binaria/desdoblada sino, en la medida de lo posible, abrirse a una efectiva pluralidad que invite a la participación de toda persona que integre o desee integrar la comunidad del sector del O&G.

Conscientes de los múltiples desafíos que conllevan los procesos de transformación cultural, en un esfuerzo por construir una sociedad más igualitaria, se busca invitar a reflexionar sobre el modo en que las personas se expresan con vistas a promover la más amplia visibilidad y mayor participación posible de todas las personas. Será una decisión voluntaria usar el lenguaje de un modo más empático e inclusivo sin quebrar las normas gramaticales vigentes.

## Recursos del lenguaje útiles para superar prejuicios, estereotipos y tonos discriminatorios<sup>6</sup>

El lenguaje está organizado de forma tal que permite a cada persona apropiarse de la lengua. Y se ejerce a través del habla, de manera individual, y mediante el proceso de simbolización. Por esto, en síntesis, se puede decir que el habla es el lenguaje en acción.

Y esa acción se entiende dentro del espacio de vinculación de la organización del lenguaje con sus públicos, priorizando la búsqueda de la coherencia discursiva, mediante la comprensión de las diferencias.

Para construir sentido desde la perspectiva de inclusión y comunicación sin sesgos, se transcriben algunas sugerencias para utilizar dentro del inmenso ámbito de recursos que tiene el idioma español:

- Cuando la comunicación apela o refiere a grupos se pueden sugerir **usar sustantivos colectivos** o referencias a órganos/sectores en lugar de personas:
  - Ej. El personal de la empresa (en vez de: Los empleados).
  - Ej. "La Dirección" en lugar de "La Directora/El Director".
- Ante convocatorias y/o preguntas **podría enfocarse en la acción**:
  - Ej. Si querés participar en el voluntariado de la empresa (en vez de: Si querés ser voluntario).
- Para evitar referirnos a personas, se recomienda también **usar la forma pasiva “se”**:
  - Ej. Se completará el formulario... (En vez de: El empleado completará el formulario).

<sup>5</sup> IAPG. GROW. op. Citada. (<https://www.iapg.org.ar/Diversidad>)

<sup>6</sup> Referencias generales:

*INCLUSIVE LANGUAGE GUIDELINES, American Psychological Association*  
MANUAL DE LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA, Ministerio de Desarrollo Social y Familia

- Se puede usar el verbo en infinitivo o gerundio que también es más directo:
  - Ej. En caso de existir alguna inquietud. (En vez de: Si el empleado tiene alguna inquietud)
  - Ej. Trabajando adecuadamente, se conseguirá mayor rentabilidad.  
(En vez de: Si el operario trabaja adecuadamente, conseguirá mayor rentabilidad).
- Se propone **evitar el genérico “hombre”** para denotar un tono amplio y visibilizar otras identidades:
  - Ej. Las personas que trabajan en petróleo saben. (En vez de: El hombre/El petrolero)
- Podría **omitirse el agente**:
  - Ej. **Habrá un debate** (En vez de: Los participantes mantendrán un debate).
- **Utilizando frases neutras** para facilitar la comunicación y no encasillar en una cualidad determinada, sea positiva o negativa, de acuerdo con el género, evitando juicios/descripciones como: “poco hombre”, “valiente como un hombre”, “muy de mina”.
- Para revisar si el lenguaje que se está utilizando excluye a algunas personas destinatarias, existe la regla de la Inversión, que consiste en probar si el texto funciona al sustituir los términos femeninos por los correspondientes masculinos y viceversa.
  - Ej: “El 38% de los encuestados considera que...” se oculta que entre los encuestados hay mujeres; ya que aplicando la regla de la inversión “El 38% de **las encuestadas** considera que...” infiriéndose por el contrario que la totalidad de las personas encuestadas son mujeres.

Por lo tanto, se podría, aplicando la perspectiva de género y un lenguaje no sexista, decir: “**El 38% de las personas encuestadas** considera que...”

En resumen, promover competencias culturales superadoras de prejuicios, estereotipos y tonos discriminatorios, es un camino a transitar con respeto y compromiso.

## La esencia del uso del género en el lenguaje

En algunos casos, la comunicación requiere visibilizar el género. Cuando el sentido de la situación comunicativa así lo amerite, se puede emplear “varones” y “mujeres” para hacer explícitos ambos grupos.

Ej. Las mujeres conforman el 18,1 % de la dotación de personal en el sector O&G.

En los casos donde no se encontrara un recurso para sortear las marcas de género, la posibilidad de desdoblamiento es una alternativa. Sin embargo, en líneas generales, se recomienda no evidenciar el género cuando no es estrictamente necesario.

### Guía de alternativas terminológicas

#### Uso Habitual

Los hombres/los asistentes  
Bienvenidos  
Los interesados deben enviar la...  
El gerente decidirá  
El solicitante debe presentar el formulario  
Técnico/a; ingeniero/a, etc  
A terceros  
Adultos/as  
Afiliados/as  
Alumnos/as  
Autor/a  
Autorizado/a  
Beneficiarios  
Niño/a  
Trabajador/a  
El/la solicitante  
Sr./Sra./, etc.  
Nacido/a  
Domiciliado/a  
Nivel de estudios: licenciado/diplomado, etc.  
Director/a; Administrativo/a  
Personal administrativo  
Evitar gentilicios (argentinos/argentinas)  
Los voluntarios  
Nosotros (por ej. en una página web)

#### Uso Inclusivo

Las personas/personas que asistieron  
Les damos la bienvenida - Bienvenidas/os  
Envíe la...  
Se decidirá a nivel gerencial  
El formulario debe presentarse  
Quien ejerce/ profesionales de/ Personal de  
A terceras personas  
Personas adultas  
Con afiliación  
Estudiantes/alumnado  
Autoría  
Con autorización  
Población beneficiaria  
Niñez/infancia/infancias  
Personal/plantilla/personas trabajadoras  
Solicitante  
Nombre y Apellido  
Lugar de nacimiento  
Domicilio  
Licenciatura/diplomatura  
Dirección de empresa  
Personal  
Ciudadanía argentina, el pueblo argentino  
El voluntariado  
Quiénes somos

### Ejercicios prácticos para aplicar estas reflexiones a un texto

A modo de ir facilitando la incorporación de formas más empáticas de expresión, a continuación se plantean ejercicios concretos, que pueden ponerse en práctica en el día a día del trabajo, cuando se redacta un correo electrónico o se escribe una presentación.

Como en cualquier otra actividad, el entrenamiento y la práctica pueden permitir que en breve tiempo se logre una forma de expresión más inclusiva.

**Objetivo:** esta actividad está pensada para mostrar cómo se pueden poner en práctica las orientaciones sobre el empleo de un lenguaje empático en cuanto al género en todo tipo de situaciones comunicativas (oral, escrita, formal, informal) para que estas sean más inclusivas en ese sentido.

La intención es que al terminar estos ejercicios, se entienda mejor qué quiere decir “situación comunicativa inclusiva en cuanto al género” y cómo hacer que la forma de comunicarse sea más empática en ese sentido.



## Ejercicio 1

Tipo de texto: oral  
(transcripción de una convocatoria en reunión de comisión de trabajo a una actividad organizada por IAPG)

**Actividad 1:** Se propone leer el siguiente texto y reflexionar sobre las ideas propuestas

En el marco de la Argentina *Oil & Gas* Patagonia los miembros de una comisión de trabajo del IAPG tomamos la iniciativa, y realizaremos el 12 de agosto una jornada dedicada a los profesionales que se inician en la industria, así como a los estudiantes avanzados y a los recién graduados interesados en unirse al sector de la Energía.

El objetivo de esta jornada es tratar los temas de interés en el ámbito profesional de los que están comenzando en la industria y dar profundidad a sustentabilidad, desarrollo de carrera, innovación y tecnología.

Este encuentro está dedicado a los que comienzan sus pasos en todas las áreas de las empresas de petróleo y gas, la Jornada será el ámbito por excelencia para reunir a la nueva generación de la energía y buscar respuestas.

Aquellos que deseen inscribirse pueden enviarnos un mail solicitando el *link* de acceso.

### Ideas Propuestas

- ¿Creés que el texto visibiliza el género de las personas cuando resulta relevante para la comunicación?
- ¿Considerás que hay un tratamiento simétrico de todas las personas?
- ¿Pensás que se podría escribir de una manera más neutral cuando la comunicación no exige visibilizar el género?

### Reflexión

Se invita a comparar las ideas de la pregunta anterior con las propuestas del documento.

- ¿Estás de acuerdo? ¿Creés que te ayudan a utilizar un lenguaje más inclusivo?
- ¿Tenés alguna sugerencia para mejorarlas?

## Ejercicio 2

Tipo de texto: oral  
(transcripción de una convocatoria en reunión de comisión de trabajo a una actividad organizada por IAPG)

### Actividad 2:

- Observá las partes del fragmento marcadas en **lila**.

Tomando como punto de partida las reflexiones para un uso empático del lenguaje, ¿por qué crees que son formas inclusivas?

- Observá ahora las partes del texto marcadas en **naranja**.

- ¿Podrías pensar en posibles alternativas para hacerlas más inclusivas?
- ¿Compararías tus reflexiones con las propuestas del documento?
- ¿Estás de acuerdo? ¿Podrías aportar alguna sugerencia para mejorar dichas propuestas?

En el marco de la Argentina *Oil & Gas* Patagonia **los miembros** de una comisión de trabajo tomamos la iniciativa, y realizaremos el 12 de agosto una jornada dedicada a **las y los profesionales** que se inician en la industria, así como a **las y los estudiantes avanzados** y a **los recién graduados interesados** en unirse al sector de la Energía.

El objetivo de esta jornada es tratar los temas de interés en el ámbito profesional de **los que están** comenzando en la industria y dar profundidad a Sustentabilidad, Desarrollo de Carrera, Innovación y Tecnología.

Este encuentro está dedicado a **quienes** comienzan sus pasos en todas las áreas de las empresas de petróleo y gas, la Jornada será el ámbito por excelencia para reunir a la nueva generación de la energía y buscar respuestas.

**Quienes** deseen inscribirse pueden **enviarnos** un mail solicitando el *link* de acceso.

## Resultado

### Propuestas de revisión para hacer más empático el texto original según estas reflexiones

En el marco de la Argentina Oil & Gas Patagonia y por iniciativa de quienes integran la comisión de trabajo, realizaremos el día 12 de agosto una jornada dedicada a profesionales que se inician en la industria, así como también a estudiantes que se encuentren culminando o hayan culminado la carrera de grado, con interés en unirse al sector de la Energía.

La finalidad de esta jornada es tratar los temas de interés para quienes están comenzando en la industria y dar profundidad a Sustentabilidad, Desarrollo de Carrera, Innovación y Tecnología.

Esta jornada está dedicada a quienes comienzan sus pasos en todas las áreas de las empresas de petróleo y gas, la Jornada será la oportunidad por excelencia para reunir a nuevas generaciones de la energía y buscar respuestas.

Quienes deseen inscribirse pueden enviar un email solicitando el link de acceso.

## 5 Propuestas de acciones posibles

Con la idea de repensar en conjunto qué otras acciones podrían contribuir a generar un clima de trabajo y relacionamiento más empático e inclusivo, en este apartado se sugieren algunas propuestas.

### • La denominación de los puestos de trabajo de convenios colectivos de trabajo (CCT) aplicables a nuestra actividad

Se hizo el ejercicio de repasar algunos de los CCT aplicables al sector O&G para analizar qué tan empática resultaba la nómina de puestos de trabajo.

Por ejemplo, se encontró que “mucama” y “lavandera” son las posiciones listadas allí en género únicamente femenino. En contrapartida, alguien del género femenino puede ser designada con el puesto de “company-man”.

Entendiendo que el abordaje debe ser mucho más profundo y consensuado con todos los partícipes, dado el impacto legal, lo que se quiere reflexionar en este documento es cómo se podría generar más inclusión y captación de talentos, si por ejemplo:

#### En lugar de:

Company man  
Mucama  
Administrativo  
Operador  
Secretaria

#### Se dijera:

Company person/company representative  
Personal de Limpieza  
Personal de Administración  
Operadora  
Asistente



- **Aclaración antes de iniciar una presentación:**

Aún al intentar usar el lenguaje de un modo empático o inclusivo se puede fallar en hacer sentir incluidas a todas las personas destinatarias de los mensajes. Por eso, siempre se puede recurrir a abrir las alocuciones o escritos con una aclaración o mensaje expreso de compromiso con la diversidad e inclusión, que se sostenga también en acciones en ese sentido, como el siguiente:

*La comisión de D&I considera pertinente reflexionar sobre el lenguaje en nuestra industria, para aportar nuevas formas que contribuyan a un lenguaje en el que todas las personas se sientan representadas. Entendemos que no podremos dar cuenta de todas las dimensiones de análisis que requiere una reflexión sobre el lenguaje. Pero sí es un primer acercamiento para que comencemos a tener estas conversaciones en la industria. La comisión se disculpa, si al leer esta reflexión, alguna persona no se siente representada. Y se asume el compromiso de continuar trabajando la temática para que todas las personas sean visibilizadas.*

- **Diversidad e inclusión en la comunicación en su sentido amplio/visual**

La comisión de D&I entiende que la comunicación tiene un sentido más amplio y no se circunscribe sólo al lenguaje oral y escrito, en el cual incluiríamos otros aspectos importantes a tener en cuenta para promover la igualdad y eliminar prejuicios (como imágenes o videos).

Promover la igualdad también en las imágenes y representaciones visuales que muestran personas, debería ser otro ejercicio a concientizar.

Por ejemplo, los tipos de cuerpo y colores en folletería o íconos. En las publicaciones de solicitud de empleo o en las publicidades corporativas promover la visualización de diferentes personas, de diferente género, edad, etnia y condiciones.

Posiblemente este tema deba ser desarrollado con mayor profundidad en otro trabajo, pero resulta importante empezar a visualizarlo.

## Referencias Bibliográficas y Recursos Adicionales

- Guía de comunicación inclusiva para la Secretaría General de la OEA.  
<http://www.oas.org/es/cim/docs/GuiaComunicacionInclusivaOEA-ES.pdf>
- Guía del BCRA para una comunicación inclusiva  
<https://www.bcra.gob.ar/Noticias/Presentacion-BCRA-guia-lenguaje-inclusivo.asp>
- Guía para el uso de un lenguaje no sexista e igualitario en el Honorable Congreso de la Nación Argentina]  
[https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dprensa/guia\\_lenguaje\\_igualitario.pdf](https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dprensa/guia_lenguaje_igualitario.pdf)
- Microcurso de lenguaje inclusivo creado por Iria Vázquez Silva y Mario Manso en el marco del proyecto microaprendizaje feminista corporativo
- Tipos de lenguaje sexista  
<https://www.youtube.com/watch?v=5KSUVi1L8NI&t=7s>
- ¿Por qué es importante usar lenguaje inclusivo?  
<https://www.youtube.com/watch?v=ZNwzAQVd9vY>
- Herramientas para usar lenguaje inclusivo I  
[https://www.youtube.com/watch?v=vSmL\\_jhG-yc](https://www.youtube.com/watch?v=vSmL_jhG-yc)
- Herramientas para usar lenguaje inclusivo II  
[https://www.youtube.com/watch?v=F8PrddM\\_vSo](https://www.youtube.com/watch?v=F8PrddM_vSo)
- Orientaciones para el empleo de un lenguaje inclusivo en cuanto al género en español. ONU  
<https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/guidelines.shtml>
- Recomendaciones para un Uso no sexista del lenguaje. UNESCO  
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000114950>



**INSTITUTO ARGENTINO  
DEL PETROLEO Y DEL GAS**

**Instituto Argentino del Petróleo y del Gas**  
Maipú 639 (C1006ACG) - Buenos Aires - Argentina  
Tel: (54 11) 5277 IAPG (4274)  
[www.iapg.org.ar](http://www.iapg.org.ar)



**OFFSHORE  
EN ARGENTINA**  
[offshoreenargentina.com.ar](http://offshoreenargentina.com.ar)



**Shale  
en  
ARGENTINA**

[www.shaleenargentina.org.ar](http://www.shaleenargentina.org.ar)

COMISIÓN DE  
DIVERSIDAD, EQUIDAD  
E INCLUSIÓN

