



# Política de Diversidad, Género e Inclusión

# Contenido

<b>INTRODUCCIÓN</b>	3
<b>APROXIMACIÓN A LOS CONCEPTOS</b>	6
DIVERSIDAD	6
DISCRIMINACIÓN	7
EQUIDAD	7
Equidad de género	8
EMPODERAMIENTO	8
GÉNERO	8
IDENTIDAD DE GÉNERO	8
IGUALDAD	9
Igualdad de oportunidades	9
Igualdad de Género	9
INCLUSIÓN	9
INTERSECCIONALIDAD	10
LGBTI+	10
PERSPECTIVA DE GÉNERO	10
SEXO	11
VIOLENCIA POR MOTIVOS DE GÉNERO	11
VIOLENCIA LABORAL	11
<b>OBJETIVO</b>	12
OBJETIVOS ESPECÍFICOS, ESTRATEGIAS Y ACCIONES	13
<b>ALCANCE</b>	15
<b>ROLES Y RESPONSABILIDADES</b>	16
Directores, Gerentes y Responsables de área	16
Equipo de Género y Diversidad	16
Gremios	16
Cualquier persona que trabaja en TAI	17
Programa de embajadoras y embajadores de Diversidad, Género e Inclusión	17
<b>REFERENCIAS</b>	18



## Introducción

En Trenes Argentinos Infraestructura (en adelante TAI), como empresa de propiedad estatal y en el marco de la presente política, adherimos plenamente a la obligación y al deber de respetar, proteger y promocionar los Derechos Humanos, comprometiéndonos de abstenernos a interferir en el disfrute de los mismos o de limitarlos, como así también a impedir que éstos sean vulnerados. En este compromiso asumido, la estrategia inicial consiste en focalizarnos en aquellos derechos vinculados con la Diversidad, la Identidad y Equidad de Género, Igualdad de Oportunidades e Inclusión, ya que son elementos fundamentales que permiten contribuir a una sociedad diversa, en constante cambio y, principalmente más justa para todas las personas. Por tal motivo, resulta fundamental que los equipos de trabajo de TAI reflejen la diversidad que existe en la sociedad, promoviendo una perspectiva de género, un entorno de respeto, igualdad e inclusión, orientados a fomentar la empatía e innovación de la organización, generando un valor agregado que impactará positivamente en la eficiencia de la ejecución de las obras que lleva y llevará adelante TAI.

Por todo lo dicho, la siguiente política versará sobre cuatro ejes estratégicos: Diversidad, Género, Igualdad e Inclusión. Estos ejes estarán soportados por un proceso de Transformación Organizacional que será tomado como un quinto eje estratégico fundamental para abordar las temáticas mencionadas.

En primer lugar, en materia de Diversidad, valoramos la riqueza de las singularidades y estamos convencidos de que formar equipos de trabajo diversos hace a la eficiencia, creatividad e innovación de cualquier organización. La diversidad en el género, en la experiencia profesional, en las competencias y especialidades, así como la diversidad geográfica de los equipos de trabajo que suelen localizarse en las obras, favorecen el escepticismo, la actitud crítica, la pluralidad de puntos de vista y el análisis de aspectos positivos y negativos en la dinámica decisoria de cualquier equipo de trabajo. Es por eso que, desde una perspectiva inclusiva, nos orientamos a la apertura y a la aceptación de las diferencias individuales, valorando a todas las personas que trabajan en TAI por las contribuciones que realizan para la consecución de los objetivos de los equipos de trabajo a los que pertenecen. Por tanto, queremos propiciar un ambiente laboral teniendo como eje la Inclusión, lo que implica brindar oportunidades equitativamente, fomentando así el acceso al trabajo y el desarrollo de la carrera profesional.

En lo referente a la temática de Género, a lo largo de la historia, las funciones, roles y atributos asignados a lo femenino han preestablecido una posición de subordinación respecto a lo masculino dominante, que genera desigualdades para la mujer y personas LGBTI+ (Concepto en

apartado 2.10) en el ámbito laboral, jurídico, económico, social, cultural y familiar. Es importante reconocer que, en la interacción entre los géneros, en tanto relación social, interviene la cuestión del poder, produciendo relaciones asimétricas entre las diferentes identidades, a partir de las cuales se construye un discurso hegemónico y heteronormativo que reproduce dicha desigualdad y da cuenta del conflicto social existente. El concepto de heteronormatividad se refiere al paradigma que presenta a la heterosexualidad como natural y necesaria para el funcionamiento de la sociedad, y como el único modelo válido de relación sexual, afectiva y de parentesco. Se sostiene y reproduce a partir de instituciones que legitiman y privilegian la heterosexualidad y de variados mecanismos sociales que incluyen la invisibilización, exclusión y persecución de todas las manifestaciones que no se adecuen a él.

Actualmente, a pesar de los importantes cambios que se vienen llevando a cabo en la lucha por la equidad de géneros, continúa existiendo una desigual valoración y reconocimiento económico, social y cultural que se basa en estas diferencias. Sostenemos que la equidad de género (concepto que se abordará en el apartado 2.3.1) es una necesidad estratégica para el fortalecimiento de la democracia y para la construcción de una sociedad más justa y cohesionada. La discriminación y la violencia por motivos de género se basa en la asignación de determinados atributos socio culturales a las personas a partir de su sexo y convierte la diversidad afectiva y sexual en desigualdad social. Son estas prácticas discriminatorias las que excluyen y condicionan cotidianamente el acceso de las mujeres y personas LGBTI+ a sus derechos. Entendemos la diversidad afectiva y sexual como la 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.

Tal como lo define la Organización de las Naciones Unidas (en adelante ONU), la igualdad de géneros no es solo un derecho humano fundamental sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible. La ONU refiere que, facilitando la igualdad en el acceso a la educación, atención médica, un trabajo decente y representación en los procesos de adopción de decisiones políticas y económicas para todas las personas, se impulsarán las economías sostenibles y se beneficiará a las sociedades y a la humanidad en su conjunto. De este modo, la presente política se entiende como una expresión del compromiso de TAI con la equidad de género, tanto a nivel intraorganizacional como en sus estrategias y líneas de acción.

Tenemos la convicción de que la equidad de género y la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, constituyen principios que deben guiar el desarrollo de la organización, a la par del quinto eje estratégico que consiste en un proceso de transformación organizacional como base, y a la vez como efecto de las mismas políticas que se implementan. Políticas de flexibilidad horaria para madres y padres, la reducción de jornada laboral para ellas y ellos, la implementación de días a la semana de trabajo remoto o la creación de un espacio de crianza, enseñanza y cuidado basado en la corresponsabilidad en el cuidado de las niñas y niños, pueden ser acciones a implementar para abordar dicha equidad de género y conciliación entre vida laboral, familiar y personal.



Estas cuestiones no sólo permiten generar condiciones favorables para el desarrollo laboral y personal de las personas que trabajan en TAI, sino que también contribuyen directamente a mejorar la productividad laboral y el crecimiento de la efectividad y cumplimiento de objetivos, a la vez que nos permite compartir estrategias y alinearnos con la actual agenda nacional contra la violencia y la discriminación. Los esfuerzos para lograr abordar las cuestiones de género antes mencionadas requieren de un compromiso sostenido y coherente por parte de todas las personas que conformamos TAI.

Por último, en relación a la Igualdad, estamos comprometidos en la construcción de un mundo mejor en el que la desigualdad de cualquier tipo, ya sea por razón de género, clase, raza, edad, estado civil, sindicación, opinión política, orientación sexual, religión, discapacidad, nacionalidad, grupo étnico o cualquier otra condición protegida por la ley, sea finalmente vencida. Es por eso que se promoverán todas las medidas que permitan asegurar la igualdad de oportunidades y evitar cualquier tipo de discriminación, persecución y/o acoso tanto en el trabajo diario como en los procesos de selección de personal.

A modo de resumen, en el presente documento se recogen los principios generales de nuestra Política de Diversidad, Género, Igualdad e Inclusión, así como las estrategias y acciones a seguir con el fin de que sea un instrumento disparador para hacer de estos compromisos una realidad. Al mismo tiempo, esta política pone de manifiesto una apuesta por la transformación organizacional que apunte hacia un horizonte de justicia y equidad entre todas las personas, y a la vez se constituye como un documento dinámico, una propuesta a partir de la cual la organización continuará trabajando internamente desde la reflexión, la formación y la acción a mejores prácticas vinculadas al respeto por la diversidad, la equidad de género, la igualdad y la inclusión.



## Aproximación a los conceptos

El siguiente apartado, tiene como finalidad el acercamiento a diferentes conceptos que se abordarán en la política y cuyo entendimiento es el pilar para la transformación organizacional que nos proponemos en materia de diversidad, género, igualdad e inclusión.



### DIVERSIDAD

La diversidad se refiere al valor de contar con el talento de personas de distintos orígenes, edades, culturas, valores, sexo, identidades de género, religiones, creencias, perspectivas, ideas, educaciones, formas 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. Tal como lo expresa la Organización de los Estados Iberoamericanos (OEI), la diversidad es un patrimonio común que debe valorarse y preservarse, puesto que sustenta un mundo más rico y variado, nutre las capacidades, las potencialidades, la creatividad y los valores y constituye un motor para el desarrollo sostenible de pueblos y naciones.

Asimismo, nos orientamos a la promoción del respeto por la diversidad sexual, afectiva y de género, la inclusión y la no discriminación a las personas LGBTI+.



## DISCRIMINACIÓN

Entendemos la discriminación como una obstrucción, negación o impedimento en el ejercicio de derechos, que clasifica las diferencias para instituir una situación de desigualdad y reproducir relaciones asimétricas de poder.

La discriminación consiste en cualquier valoración negativa de distinciones y diferencias que existen en las personas, basadas en cualquiera de las formas de la diversidad desarrolladas en el apartado anterior. La discriminación puede ser directa o indirecta, la primera se produce cuando una persona recibe un trato más desfavorable que otra en situaciones comparables a causa de los motivos arriba expuestos, y la discriminación indirecta puede darse cuando la aplicación de disposiciones, criterios o prácticas aparentemente neutrales sitúa en desventaja comparativa a las personas de una religión, género, discapacidad, edad, orientación sexual, etc. determinada.

En el contexto laboral, la discriminación ilícita significa que, a causa de su estado protegido —esto es, su etnia, religión, género, orientación sexual, origen nacional, nacionalidad, antepasados, edad, discapacidades, características genéticas, dependencias familiares, calidad de cuidador militar, veterano, sujeto al servicio militar o su obligación, militar en reserva, guardia nacional u otro trasfondo protegido por la legislación aplicable—, una persona candidata o empleada recibe un trato diferente en lo relativo al salario, las cláusulas del contrato, las condiciones o los privilegios laborales, o se la limita y/o clasifica de cualquier manera que la prive o tienda a privarla de oportunidades laborales o afecte negativamente su estado laboral de otra manera.



## EQUIDAD

Equidad no debe confundirse con igualdad, porque en la mayoría de los contextos, la capacidad de acceso a los recursos, las oportunidades de desarrollar las propias capacidades, no son las mismas para todas las personas, muchas veces, se parte de un punto desigual en el ejercicio de los derechos. Si se aplicaran medidas igualitarias en estos casos se contribuiría a aumentar las diferencias, es por eso que la equidad propone un tratamiento diferenciado para cada grupo de personas, de acuerdo a las desigualdades existentes, con el objetivo de alcanzar una igualdad real en materia de derechos, oportunidades, capacidades, acceso, control sobre los recursos, etc. En este sentido, la equidad es el medio para lograr la igualdad en todos los ámbitos.

## EQUIDAD DE GÉNERO

El término equidad alude a una cuestión de justicia: es la distribución justa de los recursos y del poder social en la sociedad; se refiere a la justicia en el tratamiento de cada grupo de personas, según sus necesidades y realidades respectivas. Orientada al género, la equidad implica llevar adelante acciones positivas que garanticen el acceso a las condiciones de igualdad de hecho para las mujeres y personas LGBTI+.



## EMPODERAMIENTO

El empoderamiento es un concepto complejo, multidimensional y de varios niveles, que abarca diferentes aspectos. En su sentido general, el empoderamiento se define como un proceso de cambio mediante el cual una persona aumenta su acceso a los mecanismos de poder en orden a actuar para mejorar su situación. Cuando hablamos de empoderamiento en género, nos referimos no solo a la apertura de los accesos a la toma de decisiones, sino también a incluir los procesos que llevan a las personas a percibirse a sí mismas con la capacidad y el derecho a ocupar ese espacio decisorio.



## GÉNERO

Se denomina género a 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. Estas diferencias socioculturales son impuestas, fundan las relaciones de poder en una sociedad y sientan las bases para las prácticas discriminatorias mencionadas anteriormente. Su modificación implica un compromiso por parte de todas las instituciones que forman parte de la vida de las personas.



## 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

El concepto de igualdad se 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 las personas, 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. Se puede hablar de igualdad en distintas dimensiones:

### 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.

### IGUALDAD DE GÉNERO

La igualdad de género se refiere a la situación en la cual todas las personas son libres para desarrollar sus capacidades personales y para la toma de decisiones, como así también para el pleno ejercicio de sus derechos sin ningún tipo de limitación impuesta por los roles de género dominantes. 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. Una política orientada a la igualdad de género, asume entre sus lineamientos organizaciones la necesidad de revertir las desigualdades existentes como efecto de la distribución de las relaciones de poder instauradas a partir del discurso heteronormativo dominante, que sitúa el rol del varón por encima de las demás identidades, de acuerdo a lo ya expresado en apartados anteriores.



## INCLUSIÓN

Entendemos la inclusión como un enfoque que se orienta a la transformación de los sistemas organizacionales y el entorno para que sean de calidad para todas las personas, partiendo de la base de la diversidad como característica de toda sociedad. Una mirada organizacional inclusiva se basa en los principios de equidad, cooperación y solidaridad. Pone el foco en las características individuales de las personas para contemplar las necesidades particulares con el fin de que puedan alcanzar un disfrute pleno de sus derechos, proporcionando las condiciones adecuadas al interior de la organización para un desempeño armónico y de excelencia en el trabajo diario.



## INTERSECCIONALIDAD

Es un enfoque que da cuenta de la interacción del género con otras condiciones de vulnerabilidad tales como: edad, pobreza, raza, orientación sexual, migración y desplazamiento interno, discapacidad, pertenencia a comunidades indígenas u otras minorías, ruralidad, privación de la libertad, entre otras. La intersección de estas variables, refuerzan las violencias e implican la multiplicación de las opresiones de la que son objeto las mujeres y las personas LGBTI+.



## LGBTI+

La sigla es un acrónimo para designar colectivamente a las personas cuya sexualidad no se corresponde con la hegemónica dominante –la heterosexual–, es decir, lesbianas, gays, bisexuales, trans (transgéneros, transexuales, travestis), intersex, asexuales, pansexuales, no binaries y cualquier otra identidad tal como cada persona la vivencia. Tiene diversas variantes de acuerdo con las relaciones entre diversos colectivos de cada región, sus instancias de aparición, sus negociaciones de visibilidad en la esfera de lo público, su idioma, etc.



## PERSPECTIVA DE GÉNERO

La perspectiva de género es un enfoque que consiste en una reorganización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos de la organización, de manera tal de que atraviese la totalidad de las políticas, procesos, procedimientos, actividades y acciones, en todos los niveles y etapas. 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. Los objetivos principales de la perspectiva de género son la incorporación del principio de igualdad de oportunidades en todas las políticas y prácticas cotidianas de la organización, la desarticulación de las desigualdades existentes y de la discriminación en todas sus formas.

La incorporación de la perspectiva de género en los lineamientos de trabajo implica necesariamente la transformación organizacional, ya que introduce un nuevo sistema de pensamiento desde el cual llevar a cabo todas las acciones. Asimismo, requiere el compromiso tanto de la alta dirección como de todas las personas que trabajan en TAI, y la implementación de políticas enfocadas en la promoción, la formación, la generación de capacidades y actitudes en todas las personas que forman parte de la organización, con el fin de alcanzar progresivamente la equidad de género y que esta perspectiva se vuelva consustancial a toda la actividad institucional.



## 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.



## VIOLENCIA POR MOTIVOS DE GÉNERO

Las violencias por motivos de género constituyen una práctica estructural violatoria de los derechos humanos y las libertades fundamentales que afecta gravemente a mujeres y a las personas LGBTI+. No sólo supone el maltrato físico, sino que incluye también otras formas de violencias como la psicológica, sexual, económica, simbólica y mediática 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.

Comprende toda conducta, acción u omisión que, de manera directa o indirecta, basada en una relación desigual de poder, afecte la vida de una mujer o una persona LGBTI+, su libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes.

Las formas más radicales de violencia de género son el femicidio, transfemicidio, travesticidio y los crímenes de odio.



## VIOLENCIA LABORAL

Se considera violencia laboral a aquellas acciones u omisiones contra cualquier persona, ejercidas en forma repetida y que se mantienen en el tiempo en los ámbitos laborales. Pueden tratarse de agresiones físicas o psicológicas/morales atentatorias a la integridad, dignidad personal y profesional. La violencia laboral incluye situaciones de discriminación, acoso y cualquier actitud que genere obstáculos efectivos en el acceso al empleo, ascenso o estabilidad laboral, como así también las brechas salariales con motivo de género.



## Objetivo

La presente política tiene como objetivo principal establecer pautas y lineamientos para avanzar hacia una transformación organizacional que institucionalice la perspectiva de género, diversidad, igualdad de derechos y oportunidades e inclusión, en la cultura y estructura organizacional, y que eso lleve a cambios tangibles en la práctica laboral cotidiana. Planteando dicho horizonte, continuamos la consonancia con los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas en su agenda 2030:



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



**PROMOVER EL CRECIMIENTO ECONÓMICO SOSTENIDO, INCLUSIVO Y SOSTENIBLE, EL PLENO EMPLEO Y PRODUCTIVO Y EL TRABAJO DECENTE PARA TODOS Y TODAS.**



**REDUCIR LA DESIGUALDAD EN Y ENTRE LOS PAÍSES.**



**PROMOVER SOCIEDADES JUSTAS, PACÍFICAS E INCLUSIVAS.**

Promover la diversidad, igualdad, equidad de género y la inclusión, sólo puede llevarse a cabo a través de un proceso de transformación organizacional que desempeñaremos todas las personas que conformamos TAI, aprovechando el potencial humano que poseemos y generando equipos interdisciplinarios. Es por eso que también es objetivo de esta política el impulsar dicho proceso de transformación, con el fin de generar equipos de trabajo eficientes, libres de violencia, justos, equitativos, empoderados y conscientes en entornos conformados por los ejes estratégicos planteados en esta política.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS, ESTRATEGIAS Y ACCIONES

Dimensión de objetivo General	Objetivo específico	Estrategia	Líneas de acción
No discriminación	Eliminar barreras de acceso al desarrollo de la carrera profesional por motivo de sexo, género, identidad de género o pertenencia al colectivo LGTBTI+ o cualquier otro motivo vinculado a las diversidades que nos hacen únicos.	Institucionalización de la perspectiva de género en la cultura organizacional para incorporarla progresivamente en todos los ámbitos de trabajo de TAI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar la política de Diversidad, Género, Igualdad e Inclusión.</li> <li>• Comunicación y capacitaciones sobre dicha política.</li> <li>• Desarrollar espacios talleres y espacios de debate sobre temáticas de género.</li> </ul>
		Lograr una conciliación de las obligaciones laborales de las trabajadoras y trabajadores de TAI con el desarrollo de la vida personal, familiar y social.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Propiciar políticas y prodecimientos que permitan a las personas que trabajan en TAI disfrutar de una adecuada calidad de vida, por ejemplo, incentivando el uso eficiente del tiempo, implementar el desarrollo de trabajo por objetivos, evaluar y promover estrategias de flexibilidad horaria que permitan conciliar la vida laboral con la familiar y personal, promover la corresponsabilidad en el ejercicio de la parentalidad, crear espacio de crianza, enseñanza y cuidado, entre otros.</li> <li>• Desarrollar diagnósticos de clima laboral para actualizar impulsar otras líneas de acción en base al contexto laboral relevado.</li> <li>• Desarrollar canales de denuncia y espacios de contención para hechos vinculados a dichas situaciones discriminatorias.</li> <li>• Desarrollar sistemas de evaluación por objetivos en los equipos de trabajo.</li> <li>• Desarrollar e implementar progresivamente una política de trabajo remoto.</li> </ul>
		Fomentar la no discriminación en los procesos de reclutamiento y selección de personal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar procesos de reclutamiento y selección que garanticen la igualdad de oportunidades.</li> <li>• Evaluar las diferentes etapas de los procesos de reclutamiento y selección, incluyendo la construcción de perfiles, el desarrollo de las entrevistas y la elección final, a fin de analizar la existencia de estereotipos, sesgos y brechas de género.</li> <li>• Desarrollar un lenguaje inclusivo tanto en las publicaciones de búsquedas, en el contacto con los candidatos y en la descripción del perfil del puesto.</li> </ul>
Perspectiva de género	Transversalizar la perspectiva de género en todo el quehacer de TAI.	Promover el uso de lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones internas, externas, documentos, capacitaciones, charlas, encuentros, perfiles de puestos y en las publicaciones que se realicen en relación a la búsqueda y selección de candidatos a ingresar en la organización.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar y comunicar un manual de lenguaje inclusivo para TAI.</li> <li>• Realizar capacitaciones y talleres sobre lenguaje inclusivo.</li> <li>• Generar búsquedas internas y externas inclusivas, con perspectiva de género y garantizando que, tanto los candidatos a nuevos puestos como los trabajadores y trabajadoras de TAI tengan las mismas oportunidades en su desarrollo profesional.</li> </ul>
		Ejecutar obras de infraestructura transversalizando la perspectiva de género.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar de forma sostenible infraestructura de estaciones y sus entornos, representativas de las necesidades de las mujeres y personas LGTBTI+, conforme a los análisis de los patrones diferenciales de movilidad desde un enfoque de género, con el fin de: asegurar un servicio seguro en condiciones, igualdad y equidad; facilitar la movilidad y la accesibilidad; imprimir la identidad de cada municipio en los cuadros de estación para fomentar un ambiente seguro e integrado a la red de transporte; reforzar los circuitos e instrumentos de seguridad para hacer de las estaciones ambientes confiables.</li> <li>• Generar en las estaciones, espacios de sensibilización sobre temáticas de género y diversidad.</li> </ul>



<b>Dimensión de objetivo General</b>	<b>Objetivo específico</b>	<b>Estrategia</b>	<b>Líneas de acción</b>
Perspectiva de género	Transversalizar la perspectiva de género en todo el quehacer de TAI.	Implementar procedimientos y protocolos que fomenten la incorporación de la perspectiva de género.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incorporar una revisión de perspectiva de género de las nuevas políticas, procedimientos y procesos que se generen, por parte de algún miembro del equipo de Género y Diversidad.</li> <li>• Generar un plan de capacitación y sensibilización en materia de género y diversidad.</li> <li>• Desarrollar un plan de capacitación y formación al equipo de Diversidad y Género para abordar estas temáticas.</li> </ul>
Erradicar la violencia laboral y/o de género	Erradicar todas las acciones o conductas que causen daño o sufrimiento físico, sexual y/o psicológico a cualquier persona que trabaja en TAI.	Promover un trato respetuoso, justo, equitativo, de respeto por la diversidad, garantizando la igualdad de género y de oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generar un código de convivencia laboral que considere el trato digno para todas y todos, y estableciendo un decálogo específico de conductas inadmisibles en el espacio laboral.</li> <li>• Generar un protocolo de actuación contra la violencia laboral, violencia por motivos de género y violencia doméstica, que especifique el tratamiento de la denuncia, que asegure una adecuada protección y apoyo a el o la denunciante, que proponga un mecanismo de investigación que asegure la imparcialidad en el trato de cada caso, que asegure la oportunidad y respeto al debido proceso, que sea conducido por los especialistas que disponga la organización, generando un equipo interdisciplinario y que se especifiquen las sanciones y medidas de reparación adecuadas para la víctima.</li> <li>• Conformar un espacio de contención para quien realiza la denuncia.</li> <li>• Conformar un equipo interdisciplinario que pueda dar soporte a las denuncias generadas.</li> <li>• Generar canales de denuncia confiables y asegurando la confidencialidad de la información.</li> <li>• Generar capacitaciones y talleres de sensibilización en materia de violencia laboral y de género.</li> <li>• Desarrollar un plan de capacitación, concientización y sensibilización sobre violencia laboral y de género.</li> <li>• Desarrollar un plan de capacitación específico de violencia al equipo de Diversidad y Género para abordar estas temáticas con profesionalismo.</li> </ul>
Empoderamiento de la mujer	Fomentar una mayor participación de mujeres en puestos medios y altos de decisión y promover una mayor participación de mujeres en oficios técnicos y no tradicionales para el género.	Diagnosticar e implementar un plan de carrera con perspectiva de género.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar un diagnóstico de la carrera de todas las trabajadoras de TAI.</li> <li>• Generar un plan de capacitaciónn específicamente para las mujeres.</li> <li>• Desarrollar espacios de debate y reflexión para detectar intereses por oficios técnicos no tradicionales para el género.</li> <li>• Generar un sistema de evaluación de desempeño objetivo y por objetivos.</li> </ul>
Inclusión	Promover un ámbito laboral en el cual puedan desarrollarse profesionalmente trabajadoras y trabajadores pertenecientes a colectivos minoritarios y/o personas con capacidades diferentes.	Estimular medidas para una óptima y adecuada inserción y desarrollo profesional de colectivos minoritarios y/o personas con capacidades diferentes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar un diagnóstico inicial en materia de colectivos minoritatis o personas con capacidades diferentes en ADIF. Relevar necesidades de los mismos.</li> </ul>
Transformación organizacional	Promover equipos de trabajo eficientes, interdisciplinarios e integrados, en donde se fomente la inclusión, la diversidad y la igualdad de oportunidades.	Generar un diagnóstico equipo por equipo e implementar acciones y espacios para transformarlos en equipos empoderados, eficientes, integrados y autogestionados.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contar con una persona como agente de cambio en cada área de TAI, al cual llamaremos Embajador de la Diversidad y Género.</li> </ul>

A medida que se vayan implementando las acciones mencionadas, existirá un monitoreo y evaluación de las mismas. Las acciones listadas se acompañarán de metas y plazos específicos, así como de indicadores para monitorear su ejecución.



## Alcance

La presente política alcanza a todas las personas que trabajan en TAI y se extiende a todas las operaciones de la organización, incluidas aquellas realizadas por cualquier tercero que actúe en nombre y representación o por mandato de TAI. Gestionar y garantizar buenas prácticas de Diversidad, Género, Igualdad e Inclusión es responsabilidad de todas las personas que conformamos TAI.





## Roles y Responsabilidades

### DIRECTORES, GERENTES Y RESPONSABLES DE ÁREA

Las personas que cumplen cargos directivos tienen la responsabilidad de comprender y cumplir con la política de diversidad, género, igualdad de oportunidades e inclusión y de asegurarse de que sus equipos de trabajo la conozcan y la cumplan. Deben mantener líneas de comunicación abiertas y permitir a las personas integrantes de sus equipos expresar sus preocupaciones sobre posibles transgresiones de la política, sin miedo a represalias. Asimismo, deben reaccionar ante cualquier forma de violencia, discriminación o acoso ilícitos que llegue a su conocimiento por información u observación, de la manera establecida en el Protocolo de prevención y actuación frente a violencia laboral, violencia laboral por motivos de género y violencia doméstica que desarrolle la organización, lo que incluye tomar medidas inmediatas con el fin de poner fin al comportamiento en cuestión e informar de ello al área de Género y Diversidad.

### EQUIPO DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

El equipo de Género y Diversidad, desde donde se ha impulsado y formulado la presente política, tendrá a su cargo llevar adelante las estrategias descritas y sus líneas de acción. También se encargará de mantener actualizada la presente política considerando los emergentes que surjan y los requerimientos que puedan tener lugar durante el proceso de transformación organizacional.

### GREMIOS

Los gremios, como representantes de las trabajadoras y los trabajadores, participarán y serán articuladores de las líneas de acción que se enmarquen para dar cumplimiento a la presente política ya que son el punto de accesibilidad entre trabajadoras, trabajadores y organización. Asimismo, se mantendrá una comunicación fluida entre dichas partes en pos de lograr políticas y estrategias lo más representativas posibles.

## CUALQUIER PERSONA QUE TRABAJA EN TAI

Todas las personas que integramos TAI tenemos la responsabilidad y el derecho de leer, entender y solicitar aclaraciones en relación a la presente política y aquellos procedimientos, manuales, guías y/o protocolos que aborden las temáticas mencionadas. Al mismo tiempo, debemos adoptar una actitud comprometida en fomentar un lugar de trabajo exento de violencia, discriminación, desigualdades, tratos inadecuados y acoso, manteniendo un comportamiento alineado a la presente política.

Por otro lado, se nos convocará a asistir a toda formación, capacitación o programa de sensibilización que sea de carácter obligatorio, sobre las temáticas abordadas en la presente política.

Por último, como parte de TAI, debemos comprometernos a informar de inmediato de cualquier posible transgresión a los lineamientos del presente documento. Hasta que TAI posea un protocolo de actuación frente a situaciones de violencia laboral, violencia laboral por motivos de género y violencia doméstica, la vía con la que contamos para informar estas situaciones es la casilla de correo [programadegenero@adifse.com.ar](mailto:programadegenero@adifse.com.ar).

## PROGRAMA DE EMBAJADORAS Y EMBAJADORES DE DIVERSIDAD, GÉNERO E INCLUSIÓN

Se conformará una red de embajadoras y embajadores con una persona integrante de cada área de TAI, con el fin de poder difundir la presente política y así poder implementarla en todos los equipos de trabajo, sin excepción. La idea del programa es que sea participativo e inclusivo con las personas que expresen interés en formar parte del mismo. En el caso de que un área posea varias personas interesadas, se podrá hacer un cronograma rotativo de modo de hacerlo participativo. Esta red de embajadoras y embajadores tendrán reuniones con una frecuencia a definir, priorizando el hecho de que las reuniones no generen impacto en el cumplimiento de las tareas que cada cual realiza en su trabajo cotidiano. Cabe aclarar que esta red de embajadoras y embajadores sólo serán nexos multiplicadores de la presente política y no recibirán reclamos, denuncias o consultas vinculadas a cualquier acto discriminatorio o de violencia, ya que, como se mencionó anteriormente, se contará un protocolo con roles y responsabilidades establecidas para abordar esas temáticas sensibles.

## REFERENCIAS

- Código de Buen Gobierno (actualizar)
- Código de Conducta (actualizar)
- Protocolo de prevención y actuación contra la violencia laboral, violencia laboral por motivos de género y violencia doméstica (en desarrollo)





**TRENES ARGENTINOS**  
**INFRAESTRUCTURA**



**Ministerio de Transporte**  
**Argentina**