

HACIA UNA **COMUNICACIÓN** **Y LENGUAJE NO** **SEXISTA E** **INCLUYENTE** **EN LAS EMPRESAS**

El lenguaje inclusivo y no sexista es una práctica que busca reflejar la igualdad laboral entre hombres y mujeres, así como la construcción de espacios y ambientes laborales seguros y éticos.

Por PRoacción con inclusión con colaboración especial de Aurora Hernández

El lenguaje es un sistema de signos que responde a la necesidad de las personas por comunicarse y expresarse. Su uso está estrechamente relacionado con los pensamientos, sentimientos, experiencias y circunstancias históricas, por tanto, refleja la realidad del ser humano que lo emplea. Este sistema de comunicación transmite cultura, ideología, valores y costumbres.

En las organizaciones, la comunicación es fundamental para el buen funcionamiento y entendimiento del equipo de trabajo. Su gestión es básica para la construcción de una cultura corporativa capaz de generar un entorno laboral saludable. Por ello, emplear un lenguaje no sexista e incluyente es clave para reconocer la existencia de todas las personas y generar empatía con las audiencias, sean internas o externas.

Implementar la comunicación y el lenguaje no sexista e incluyente es una labor que debe iniciar con la transformación de la cultura organizacional, ya que es un tema de carácter estructural con escenarios de oportunidad al interior de la empresa; este proceso inicia con la sensibilización interna. Las compañías deben actuar como piensan, de no ser así los esfuerzos finales perderán impacto y credibilidad con las y los colaboradores, así mismo con los clientes.

ACCIONES QUE COMUNICAN

Algunas buenas prácticas que pueden ayudar a construir desde las acciones, una cultura organizacional más incluyente y no sexista son:

1. Adecuar el organigrama de tal manera que exista participación equitativa entre mujeres y hombres, especialmente en los puestos de mayor jerarquía y decisión.
2. Adoptar temas de género dentro de la cultura organizacional.
3. Identificar los escenarios de oportunidad en la estructura interna para después trabajar de manera constante en procesos de sensibilización.
4. La diversidad generacional es clave, se necesita la visión joven para entender los panoramas actuales.
5. Aceptar la transformación no siempre resulta ser un proceso sencillo, pero con capacitación, diversidad y diálogo constante se puede alcanzar un enfoque ideal.

FOMENTAR UN LENGUAJE NO SEXISTA E INCLUYENTE

Además de las acciones que se pueden implementar para generar una cultura organizacional incluyente, para la transformación de la cultura es necesario modificar el lenguaje.

Construir y compartir mensajes libres de prejuicios genera una mayor identificación con las audiencias, por lo tanto, el equipo de trabajo podrá aceptar de mejor manera la información que se le comparta. Quienes lideran pueden recurrir a las técnicas de comunicación asertiva para fomentar el uso de este tipo de lenguaje.

También se recomienda no utilizar el genérico masculino. Se recomienda desdoblar los términos y nombrar tanto al femenino como al masculino, o bien, utilizar formas impersonales.

No hay que olvidar que nuestro idioma tiene un sinnúmero de posibilidades, se recomienda ampliar el vocabulario para encontrar más formas de nombrar situaciones, personas, experiencias, etcétera.

Además, los recursos gráficos también forman parte de la comunicación, por ello, tanto en el ámbito interno y externo es conveniente contar con materiales que reflejen la diversidad de las personas sin caer en estereotipos de género.

En orden de construir un ambiente laboral igualitario e incluyente es prudente que las empresas reflexionen sobre el tipo de comunicación y lenguaje que emplean, y cuestionarse si están cayendo en malas prácticas y, si es así, revertirlas. Para ello, se sugiere la revisión de su filosofía y sus valores en aras de alinear la identidad corporativa con sus acciones y su comunicación.

La comunicación incluyente y no sexista de las empresas debe formar parte de una estrategia de negocio con perspectiva de género, y no una cuestión de fachada.



PROacción con inclusión es una iniciativa de integrantes de la agencia PROa para difundir conocimiento y pedagogía sobre igualdad de género, y sensibilizar a las empresas para su adopción, con el uso de las mejores prácticas de comunicación.