COMUNICACIÓN SIN BARRERAS: GUÍA PARA CONSTRUIR UN ENTORNO INCLUSIVO EN TU EMPRESA

BY SMARTMIND

smartmind

ÍNDICE

01) Introducción

02) Identificación de sexismo lingüístico en el ámbito laboral

03) Estrategias para evitar el uso del masculino genérico

04) Alternativas de las formas desdobladas

05) Ejemplos prácticos de redacción inclusiva

06) Cómo implementar un plan de formación en comunicación inclusiva

07) La importancia de un compromiso a largo plazo

08) Recursos

01 INTRODUCCIÓN

"Las empresas ponen en marcha políticas inclusivas experimentan **un aumento del 26% en la satisfacción laboral** y **una mejora del 19% en la retención de talento**"

1.1 ¿QUÉ ES LA COMUNICACIÓN INCLUSIVA?

La **comunicación inclusiva** es un enfoque que busca **utilizar el lenguaje de manera que visibilice a todas las personas**, sin perpetuar estereotipos de género ni discriminar a ningún colectivo. En el contexto corporativo, esta forma de comunicación es clave para **fomentar un entorno de trabajo diverso, equitativo y respetuoso.**

1.2 IMPACTO DE LA COMUNICACIÓN INCLUSIVA EN LA CULTURA LABORAL

En las empresas, la comunicación inclusiva **no solo mejora el clima organizacional sino que también contribuye a fortalecer la imagen pública de la empresa,** mostrando su compromiso con la sociedad.. Implementar prácticas de comunicación inclusiva también **puede aumentar la retención de talento**, ya que crea un entorno en el que todos las personas se sienten valoradas y respetadas.

02 IDENTIFICACIÓN DEL SEXISMO LINGÜÍSTICO

2.1 ¿QUÉ ES EL SEXISMO LINGÜÍSTICO?

El sexismo lingüístico ocurre cuando **el lenguaje favorece a un género sobre otro.** Puede ser **léxico** (vocabulario que refleja desigualdad) y **sintáctico** (estructuras gramaticales que perpetúan estereotipos).

2.2 CONSECUENCIAS DEL MASCULINO GENÉRICO

El uso del **masculino genérico en la comunicación corporativa invisibiliza a las mujeres.** Esto **genera desigualdad y puede afectar la motivación de las trabajadoras**, al sentirse excluidas del discurso oficial.

2.3 HERRAMIENTAS PARA LA DETENCIÓN DEL LENGUAJE SEXISTA

Existen varias herramientas para **identificar el uso de lenguaje sexista:**

1. **Regla de la inversión**: Cambiar el género de una frase para detectar si suena extraña o inapropiada, lo que indicaría sesgo.
2. **Duales aparentes**: Palabras que tienen connotaciones diferentes según el género (ej. "asistenta" frente a "asistente").
3. **Vacíos léxicos**: Falta de términos positivos para describir a mujeres en roles específicos (ej. "galán" no tiene equivalente femenino).

03 ESTRATEGIAS PARA EVITAR EL USO DEL MASCULINO GENÉRICO

3.1 USO DE SUSTANTIVOS COLECTIVOS Y ABSTRACTOS

Una forma de evitar el masculino genérico es mediante el **uso de sustantivos colectivos o abstractos que no marcan género**.
Ejemplo: "el empresariado" en lugar de "los empresarios".

3.2 SUSTANTIVOS EPICENOS

Los sustantivos epicenos son **aquellos que no varían según el género**, como "persona" o "víctima". Utilizar estos términos asegura que la comunicación sea inclusiva sin necesidad de recurrir a formas desdobladas.

04 ALTERNATIVAS A LAS FORMAS DESDOBLADAS

4.1 USO DE PERÍFRASIS

La **perífrasis** es una excelente herramienta para **evitar el uso de desdoblamientos**.
Por ejemplo, en lugar de "el autorizador", se puede decir "la persona que autoriza". Esto evita la redundancia y asegura una comunicación clara y fluida.

4.2 REDACCIÓN INCLUSIVA

Se recomienda **evitar el abuso de las formas desdobladas**, ya que puede sobrecargar el discurso. En su lugar, **es útil alternar el orden de los géneros en el texto** (ej. "alcaldes y alcaldesas" o "alcaldesas y alcaldes").

05

EJEMPLOS PRÁCTICOS DE REDACCIÓN INCLUSIVA

Se han de valorar las diversas posibilidades que nos ofrece nuestra lengua y aplicar las estrategias más idóneas, eligiendo las expresiones que:

1. Mejor se adapten a cada contexto
2. Resulten más eficaces
3. Respeten la coherencia interna a lo largo del discurso
4. Favorezcan la compresión
5. Menos forzadas o artificiosas

CORRECCIÓN DE TEXTOS CORPORATIVOS

Revisar las descripciones de puestos y corregirlas de manera inclusiva. En lugar de "los empleados deben entregar sus reportes", usar "el personal debe entregar los reportes".
En las comunicaciones externas, es fundamental asegurarse de que los mensajes y visuales representen la diversidad de género. Por ejemplo, usar términos como "la clientela" en lugar de "los clientes".

06 CÓMO IMPLEMENTAR UN PLAN DE FORMACIÓN EN COMUNICACIÓN INCLUSIVA

6.1 DISEÑO DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN ADAPTADOS

El primer paso es realizar una evaluación inicial de la comunicación en la empresa. A partir de ahí, se pueden **diseñar programas formativos basados en herramientas eLearning**, que permitan al personal capacitarse en igualdad y comunicación inclusiva de manera accesible y continua

LA FUNCIÓN DEL ELEARNING 6.2

El elearning juega un papel fundamental en la formación continua sobre igualdad y comunicación inclusiva. Gracias a la flexibilidad que ofrece, las empresas pueden personalizar los programas según sus necesidades y asegurar que el aprendizaje se integre fácilmente en la rutina de los equipos.

07 LA IMPORTANCIA DEL COMPROMISO A LARGO PLAZO

> La verdadera transformación ocurre cuando las empresas hacen de la comunicación inclusiva una prioridad a largo plazo.

La comunicación inclusiva **no es solo una acción puntual**; **es un compromiso** constante que debe formar parte de la estrategia corporativa de cualquier organización que aspire a crecer de manera equitativa y sostenible.

El compromiso a largo plazo no solo implica formación continua, sino también la disposición para adaptar y revisar los procesos de manera regular. Esto garantiza que **la cultura inclusiva crezca junto con la organización.**

Las empresas que implementan políticas inclusivas son **un 25% más innovadoras y tienen un 36% más de probabilidades de ser rentables** que sus competidores.

LA INCLUSIÓN IMPULSA EL ÉXITO

08 RECURSOS RELACIONADOS

DIVERSIDAD SIN LÍMITES

FORMACIÓN EN IGUALDAD

IGUALDAD Y DIVERSIDAD

VER CATÁLOGO DE CURSOS IGUALDAD

SMARTMIND: TU ALIADO EN INCLUSIÓN

CONTÁCTANOS

hola@smartmind.net

smartmind