

No deje el cumplimiento y la cortesía al azar

Cada vez más empresarios se identifican como no binarios y asumen identidades de género que no son exclusivamente masculinas ni femeninas. Los individuos no binarios pueden describirse a sí mismos como bi-género, a-género, transgénero u otro término que refleje un género que no es exclusivamente masculino o femenino. Algunos (pero no todos) que se identifican como no binarios prefieren usar y ser llamados por pronombres de género neutro (alternativas a él, ella y él/ella) en comunicaciones escritas y orales.



Sea proactivo.

El cambio total de los pronombres tradicionales (típicamente masculinos) a construcciones inclusivas (neutrales en cuanto al género) no se producirá en forma automática y el hecho de ignorar o no abordar las preferencias de los empleados en cuanto a los pronombres puede provocar una angustia emocional y puede aumentar el riesgo de que se presenten demandas en el lugar de trabajo por discriminación o acoso.

Puede apoyar la diversidad y evitar la discriminación con las tres E.

Establecer una política editorial formal que rige el uso por parte de los empleados de pronombres específicos de género y otro lenguaje ofensivo o ilegal. Proporcionar normas específicas para el uso de pronombres neutros en cuanto al género en el correo electrónico, los mensajes en las redes sociales, los mensajes de texto, los documentos comerciales formales y otras formas de escritura electrónica y tradicional.

Hacer esto mostrará el compromiso de su compañía hacia la diversidad, inclusión y civilidad. Ayudará a demostrar el cumplimiento legal si opera en una jurisdicción (ciudad de Nueva York o Canadá, por ejemplo) donde los empleados no binarios están protegidos legalmente y se prohíbe la discriminación basada en la identidad o expresión de género. Las directrices formales de redacción también pueden ayudar a reducir la necesidad de disciplinar o despedir a empleados a voluntad que, de otro modo, serían muy valiosos y que (si están libres de trabas por la política) podrían tener una conducta irrespetuosa o escribir contenidos discriminatorios.

Educar a todos los que escriben para o en nombre de su compañía, desde pasantes hasta la C-suite. La capacitación obligatoria de los redactores proporciona una plataforma para analizar las preocupaciones generales y los derechos legales de los empleados no binarios, así como demuestra el compromiso de su organización a la diversidad e inclusión.

- Proveer alternativas de pronombres neutrales de género específicas.
- Distribuir su política editorial nueva o actualizada.
- Analizar el uso de pronombres neutros de género y preferidos en documentos escritos y bloques de firma de correo electrónico.
- Aclarar que la política editorial de su organización y las normas de género neutro son obligatorias.
- Informe a los participantes de la capacitación que no hay lugar para la incivildad en el lugar de trabajo.

Ejercer su la política editorial y las directrices de discriminación de su organización mediante la imposición de medidas disciplinarias, hasta incluso la rescisión del empleo, contra los infractores de la política

El cumplimiento de estas tres normas ayudará a demostrar a los grupos importantes, empleados, candidatos de empleo, clientes, proveedores, socios comerciales, inversores, organismos reguladores, tribunales, miembros de la comunidad, medios de comunicación y funcionarios gubernamentales, entre otros, que su organización es inclusiva, abraza la diversidad y rechaza la discriminación.

Prácticas de correo electrónico de apoyo

Una forma fácil de demostrar su compromiso con la comunidad de género no binario es insistir en que todos los empleados incluyan pronombres en sus firmas de correo electrónico, normalizando así la práctica. Proporcionar directrices claras e invitar a los empleados a incorporar sus pronombres de elección en un formato estándar y autorizado.

Dos formatos a considerar:

Nombre, cargo,
organización,
correo electrónico
URL de la Web
Mis pronombres son “ella/de ella”

Nombre,
Pronombres:
Organización
“ellos/de ellos”
URL de la Web y
correo electrónico

Esta ayuda de trabajo se adaptó del artículo ATD Links “[Abordar el uso de pronombre para respaldar la Diversidad](#)” por Nancy Flynn, fundadora del [ePolicy Institute](#).