Redacción para Sindicatos Inclusivos

LABORA
LABORATORIO DE IDEAS SOBRE DERECHOS LABORALES

GUÍA PARA UNA COMUNICACIÓN SINDICAL IGUALITARIA Y REPRESENTATIVA

Ingrid Paulina Hernández Valverde
Marla Pamela Garibay Mancera
Gabriel Gutiérrez González

ÍNDICE

Redacción para Sindicatos Inclusivos: Guía para una Comunicación Sindical Igualitaria y Representativa

1. **Presentación** → 4
    - Objetivo de la publicación
    - Importancia del lenguaje inclusivo en el sindicalismo

2. **¿Qué es un sindicato inclusivo?** → 7
    - Principios de inclusión y no discriminación
    - Diversidad en la vida sindical: género, edad, origen, orientación sexual, discapacidad, etc.

3. **Lenguaje sindical con perspectiva inclusiva** → 9
    - Importancia del lenguaje en la construcción de la realidad sindical
    - Cómo evitar el uso del lenguaje sexista y excluyente

4. **Bases del lenguaje inclusivo** → 11
    - Lenguaje no sexista
    - Lenguaje accesible y comprensible
    - Inclusión de identidades diversas

5. **Recomendaciones para redactar documentos sindicales inclusivos** → 14
    - Estatutos
    - Convocatorias
    - Comunicados, boletines y redes sociales
    - Actas y oficios
    - Manuales y reglamentos internos

6. **Errores comunes y cómo corregirlos** → 18
    - Ejemplos comparativos de redacción excluyente vs. inclusiva
    - Claves para una revisión crítica de textos sindicales

7. **Buenas prácticas en sindicatos del mundo** → 22
    - Casos reales de transformación del lenguaje en organizaciones sindicales
    - Iniciativas exitosas de comunicación inclusiva
8. **Herramientas y recursos** → 24
    - Glosario de términos inclusivos
    - Plantillas de redacción inclusiva
9. **Conclusión** → 28
    - Hacia una cultura sindical realmente representativa
    - El papel del lenguaje en la lucha por la equidad y la democracia
10. **Anexos** → 31
    - Check-list para revisión de textos sindicales

1. Presentación

Objetivo de la publicación

En un contexto de transformaciones profundas en el mundo del trabajo y en la vida social, los sindicatos enfrentan el desafío de renovarse, no solo en sus estrategias de acción, sino también en sus formas de comunicarse. Esta breve guía tiene como propósito ofrecer una herramienta clara, práctica y políticamente comprometida con la igualdad, para que las organizaciones sindicales adopten una redacción que refleje su vocación democrática, incluyente y plural.

Nuestro objetivo principal es que los sindicatos —sin importar su representatividad, historia o afiliación sectorial— cuenten con criterios y ejemplos que les permitan revisar, adaptar y mejorar sus documentos, discursos y canales de comunicación desde una perspectiva inclusiva. No se trata solo de incorporar ciertas palabras o fórmulas, sino de repensar cómo el lenguaje puede ser una vía para construir espacios de representación más amplios, donde todas las personas afiliadas se sientan reconocidas, nombradas y parte activa de la vida sindical.

Asimismo, la publicación busca ser un punto de partida para el diálogo interno: una invitación a revisar viejas prácticas, identificar resistencias, escuchar nuevas voces y asumir la inclusión no como una moda, sino como una necesidad ética, política y organizativa. Queremos que esta guía circule entre personas dirigentes, delegadas y delegados, comisiones editoras, personas responsables de redes sociales y cualquier integrante que intervenga en la redacción o difusión de mensajes sindicales. Que se convierta en un insumo vivo para la transformación del sindicalismo en un proyecto más justo, empático y conectado con la realidad diversa de sus bases.

DR ©

Ingrid Paulina Hernández Valverde

Marla Pamela Garibay Mancera

Gabriel Gutiérrez González

Advertencia preliminar al lector:

Al adentrarse en esta publicación, es importante hacer una aclaración necesaria y oportuna: a lo largo del documento encontrará diversos ejemplos que, en apariencia, podrían resultar repetitivos o reiterativos. Esta reiteración no es casual ni producto de una falta de variación estilística, sino una decisión editorial deliberada con un propósito claro: facilitar la comprensión, ilustrar de manera concreta y, sobre todo, brindar herramientas útiles que permitan incorporar el lenguaje inclusivo en la práctica sindical cotidiana.

El lenguaje, como bien sabemos, no es solo un instrumento para comunicar ideas, sino también un reflejo de cómo concebimos el mundo y de quiénes decidimos incluir o excluir cuando hablamos o escribimos. Por ello, para transformar nuestras formas de expresión —muchas veces automatizadas, heredadas o inconscientes— es fundamental ejercitar la mirada crítica y entrenar el oído y la pluma. Esto requiere ejemplos. Requiere ver las palabras en acción. Y, en ocasiones, implica repetir estructuras, fórmulas o frases que, aunque parezcan similares, están pensadas para aplicarse en diferentes contextos o tipos de documentos sindicales: estatutos, actas, boletines, comunicados, reglamentos o redes sociales.

Así, encontrará que el uso de términos como “las y los trabajadores”, “personas afiliadas” o “quienes integran el sindicato” aparece en varias secciones, cada una con matices propios. Lejos de buscar redundancia, se busca afianzar el hábito de revisar nuestras elecciones lingüísticas y mostrar cómo pequeñas modificaciones pueden tener un impacto profundo en la inclusión, la representatividad y la legitimidad de los discursos sindicales.

También es posible que ciertas recomendaciones se reiteren cuando se abordan distintos géneros documentales. Esto responde a que el lenguaje inclusivo no se limita a un solo tipo de texto, sino que atraviesa la totalidad de la vida sindical: desde las normas que nos rigen hasta los mensajes que compartimos en redes sociales. En ese sentido, repetir una fórmula no es simplemente repetir por repetir, sino volver a aplicar un principio en una nueva situación, con un nuevo propósito y, posiblemente, para un público distinto.

Finalmente, comprendemos que el camino hacia una comunicación sindical más igualitaria no se transita de un día para otro. Requiere persistencia, reflexión y práctica. Por ello, esta publicación fue pensada como una guía accesible, práctica y transformadora. Si al recorrer sus páginas siente que algunas ideas se reiteran, considérelo una oportunidad para afianzar conceptos, contrastar contextos y fortalecer sus propias herramientas como persona comprometida con una cultura sindical más justa y democrática.

Gracias por su lectura atenta y crítica. Ojalá que esta guía, con todo y sus repeticiones, le resulte no solo útil, sino también inspiradora.

Importancia del lenguaje inclusivo en el sindicalismo

Hablar de lenguaje inclusivo en el contexto sindical no es un lujo ni una superficialidad. Es una cuestión de justicia. La historia del movimiento sindical ha estado marcada, en gran medida, por la lucha contra la exclusión, la explotación y la invisibilización de las y los trabajadores. Sin embargo, también es cierto que, muchas veces, los propios sindicatos han reproducido prácticas de exclusión simbólica a través del lenguaje que utilizan, dejando fuera —literalmente— a mujeres, personas jóvenes, personas con discapacidad, trabajadoras y trabajadores de la diversidad sexual, entre otros grupos.

El lenguaje tiene poder. Lo que no se nombra, no existe. Y cuando nuestras actas, discursos, estatutos o comunicados hablan en masculino genérico, cuando simplifican la complejidad de nuestras afiliaciones o cuando omiten realidades diversas, están reproduciendo un modelo limitado de representación. Un modelo que ya no corresponde con la riqueza y pluralidad del mundo del trabajo actual.

El lenguaje inclusivo, entendido como una herramienta para visibilizar a quienes históricamente han sido invisibilizados, es también una forma de militancia. Una militancia por la equidad, por el reconocimiento y por la ampliación de derechos dentro del propio sindicato. No se trata de imponer una forma de hablar o de escribir, sino de abrir un espacio consciente para preguntarnos: ¿a quién estamos hablando?, ¿a quién estamos dejando fuera?, ¿qué tipo de sindicato queremos construir desde nuestras palabras?

Adoptar el lenguaje inclusivo es, además, una estrategia de fortalecimiento organizativo. Los sindicatos que logran comunicar de manera abierta, clara y respetuosa hacia todas las identidades generan mayor sentido de pertenencia, más confianza y, por ende, más participación. En un momento donde muchas organizaciones luchan por renovarse y mantenerse relevantes, cuidar el lenguaje es cuidar también su futuro.

Esta guía no pretende dar recetas rígidas ni imponer una única forma de decir las cosas. Lo que propone es un conjunto de reflexiones, recursos y ejemplos que permitan a cada sindicato avanzar a su ritmo, desde sus propias realidades, hacia una comunicación más justa, coherente con sus principios de solidaridad, igualdad y defensa de los derechos de todas las personas trabajadoras.

2. ¿Qué es un sindicato inclusivo?

Principios de inclusión y no discriminación

Un sindicato inclusivo no se define únicamente por las causas que defiende hacia afuera, sino también por la manera en que se organiza, representa y comunica hacia adentro. Es una organización que asume la diversidad de su base como una fortaleza, no como una amenaza o una incomodidad. Significa construir relaciones más horizontales, más conscientes y más humanas entre las personas que lo integran, sean afiliadas, dirigentes, representantes o trabajadoras sindicales.

Hablar de inclusión en el sindicalismo es hablar de una decisión política y ética: la de garantizar que todas las personas afiliadas tengan las mismas oportunidades de participación, representación y liderazgo, sin importar su género, identidad u orientación sexual, edad, condición socioeconómica, nivel educativo, etnia, lengua materna, discapacidad o cualquier otra condición que históricamente haya sido utilizada para excluir o discriminar.

Un sindicato inclusivo no se limita a "permitir" la participación de grupos marginados; la promueve activamente. No espera que las mujeres, las juventudes o las personas indígenas “encuentren su lugar” dentro de estructuras heredadas, sino que revisa críticamente esas estructuras para que puedan transformarse y albergar esa diversidad de forma real y equitativa. La inclusión sindical no es pasiva ni decorativa; es una tarea cotidiana que se expresa en cómo se eligen los liderazgos, cómo se distribuyen las responsabilidades, cómo se redactan los estatutos, cómo se votan las decisiones y, sí, también en cómo se redactan y formulan los mensajes.

Pero el principio de inclusión no puede caminar solo. Debe ir acompañado de una firme posición de no discriminación. Esto significa identificar y erradicar no solo las prácticas abiertamente excluyentes, sino también aquellas más sutiles o naturalizadas que se han instalado en la vida sindical. Chistes sexistas en reuniones, lenguaje que invisibiliza a las mujeres, convocatorias que solo consideran horarios accesibles para quienes no cuidan a nadie, supuestos sobre quién “sabe” y quién “no sabe”, formas de liderazgo autoritarias que silencian a quienes piensan distinto… todo eso también es discriminación.

Un sindicato inclusivo se construye desde la conciencia crítica, desde la disposición a escuchar lo que incomoda, desde la voluntad de cambiar prácticas que han funcionado durante años pero que hoy ya no alcanzan para responder a las exigencias de una base diversa. Se construye también desde la coherencia: no se puede exigir inclusión en el mundo laboral si no se practica dentro de las propias organizaciones. Y se construye con paciencia, formación y compromiso colectivo, porque transformar una cultura no es tarea de un día, pero sí es una tarea urgente.

Diversidad en la vida sindical: género, edad, origen, orientación sexual, discapacidad, etc.

La vida sindical está atravesada por la diversidad, aunque muchas veces no se la vea o no se la nombre. Las trabajadoras y los trabajadores no son un grupo homogéneo. Cada persona llega al sindicato con una historia, una experiencia laboral, una forma de entender el mundo, una red de vínculos, una identidad construida en múltiples dimensiones. Reconocer y valorar esa diversidad no debilita a las organizaciones sindicales; por el contrario, las enriquece. las hace más reales, más cercanas y más capaces de representar las complejidades del mundo del trabajo.

En términos de **género**, por ejemplo, la presencia de mujeres ha sido constante en las bases sindicales, pero muchas veces su voz ha sido relegada o su liderazgo obstaculizado. Un sindicato inclusivo no se limita a aceptar mujeres en los cargos, sino que promueve activamente su participación en condiciones de equidad, identifica y desmonta los obstáculos estructurales y culturales que limitan su acceso al poder, y garantiza que sus demandas específicas —como la igualdad salarial, la protección frente al acoso o el reconocimiento del trabajo de cuidados— sean parte integral de la agenda sindical.

La **edad** también es un eje crucial de la diversidad. Las juventudes trabajadoras muchas veces enfrentan condiciones laborales precarias, contratos temporales o nula afiliación sindical. Al mismo tiempo, suelen ser vistas con recelo dentro de estructuras sindicales que priorizan la antigüedad por encima de la innovación. Un sindicato inclusivo genera espacios reales de participación juvenil, reconoce sus saberes, les brinda formación y les da voz, no como promesa de futuro, sino como parte indispensable del presente sindical.

La **diversidad de origen** —ya sea por pertenencia étnica, por lengua, por condición migrante o por contexto regional— es otra dimensión que muchas veces no se contempla al diseñar la comunicación sindical. Los sindicatos deben preguntarse si sus mensajes llegan de la misma manera a quienes hablan una lengua indígena, a quienes viven en zonas rurales o a quienes enfrentan condiciones de discriminación racial. Un sindicato inclusivo no solo traduce sus documentos, sino que también adapta sus canales, formas y tiempos para que nadie quede fuera.

La **orientación sexual y la identidad de género** también forman parte de esta conversación. El sindicalismo no puede permanecer ajeno a las luchas de las personas LGBTIQ+. No se trata de “tolerarlas”, sino de construir espacios libres de violencia, de fomentar su participación, en roles de liderazgo, de incorporar sus demandas en las negociaciones colectivas y de rechazar frontalmente cualquier expresión de homofobia o transfobia en la vida sindical.

Finalmente, la **discapacidad** es una dimensión que suele quedar invisibilizada incluso en sindicatos progresistas. Un sindicato inclusivo se asegura de que todas sus actividades,

espacios y documentos sean accesibles: que haya intérpretes de lengua de señas, que se usen formatos fáciles de leer, que se respete el tiempo y la voz de las personas con discapacidad. Pero más allá de la accesibilidad técnica, lo central es cultivar una cultura que reconozca a estas personas como sujetas plenas de derechos, capaces de liderar y transformar el sindicalismo desde sus propios saberes.

En síntesis, un sindicato inclusivo es aquel que se mira a sí mismo con honestidad, que se cuestiona, que se abre al cambio, que sabe que no tiene todas las respuestas pero que está dispuesto a buscarlas junto con su base. Un sindicato inclusivo es uno que comprende que la igualdad no es dar lo mismo a todos, sino garantizar que cada quien pueda participar, decidir y transformar, desde su propia realidad y con plena dignidad.

3. Lenguaje sindical con perspectiva inclusiva

Importancia del lenguaje en la construcción de la realidad sindical

El lenguaje no solo describe el mundo: lo construye. A través de las palabras damos forma a lo que consideramos posible, legítimo, visible o valioso. Por eso, el lenguaje que usamos dentro del sindicalismo no es una cuestión secundaria ni decorativa; es profundamente política. Las palabras que elegimos para redactar un comunicado, dar un discurso o convocar a una asamblea revelan (y a la vez refuerzan) quiénes tienen voz.

En los sindicatos, muchas veces se repiten fórmulas heredadas, frases hechas o formas tradicionales que, sin mala intención, perpetúan esquemas excluyentes. Por ejemplo, cuando decimos "los trabajadores", invisibilizamos automáticamente a todas las mujeres, a las personas no binarias, a quienes no se identifican con ese masculino genérico. O cuando en un cartel se escribe “Se invita a los agremiados a participar…”, aunque se pretenda hablar de toda la base, el mensaje puede sentirse lejano o ajeno para muchas personas.

Pero no se trata solo de palabras. El lenguaje tiene el poder de abrir o cerrar puertas. Un sindicato que cuida su forma de nombrar también está cuidando su capacidad de representar, de convocar, de incluir. Está diciendo, sin necesidad de grandes discursos, que todas las personas tienen un lugar, una voz y una dignidad que merece ser reconocida.

Además, cuando el lenguaje inclusivo se incorpora con naturalidad, no se siente forzado. Por el contrario, se vuelve una herramienta poderosa para transformar la cultura sindical desde adentro. Es un acto cotidiano de justicia, de respeto y de empatía. Y también es una forma de resistencia frente a estructuras que han normalizado la exclusión como parte del “orden natural” de las cosas.

En este sentido, revisar el lenguaje no es solo una cuestión de corrección política. Es una estrategia concreta para transformar relaciones de poder, para construir nuevas formas de liderazgo, para fortalecer la organización desde la diversidad. Porque el sindicato no es solo lo que hace, también es cómo lo dice.

Cómo evitar el uso de lenguaje sexista y excluyente

Evitar el lenguaje sexista y excluyente no implica renunciar a la claridad ni a la eficacia comunicativa. Implica, más bien, hacer el esfuerzo consciente de revisar nuestros hábitos lingüísticos y de aprender nuevas formas de expresión que reflejen la realidad diversa del mundo laboral.

Una de las formas más comunes de exclusión es el uso del masculino genérico. Por ejemplo, al decir "los delegados sindicales", "los trabajadores afiliados", "los líderes sindicales", se invisibiliza sistemáticamente a todas aquellas personas que no se identifican con ese género. Una alternativa sencilla es el desdoblamiento ("las y los trabajadores"), o el uso de términos colectivos neutros como "la base trabajadora", "las personas afiliadas", "la militancia sindical", "el equipo negociador", etc.

Por ello, es importante cuidar los ejemplos y referentes que se utilizan. Si en los materiales de formación siempre se alude a "el trabajador que sostiene a su familia" o "el dirigente que lucha por los derechos de su gente", se está reproduciendo una imagen masculinizada del sujeto sindical. Incluir ejemplos de mujeres, personas jóvenes, personas con discapacidad o de diferentes contextos culturales, amplía el espectro de identificación y rompe con los estereotipos.

Otra forma de exclusión es el uso de lenguaje con connotaciones discriminatorias, aunque no sea intencional. Frases como "trabajo de negros", "hacer cosas de mujeres", "eso es para mariquitas" arrastran una carga ofensiva que, muchas veces, se reproduce sin pensar. Un sindicato inclusivo promueve activamente la revisión de estas expresiones y genera espacios de sensibilización para que sus integrantes entiendan por qué es importante dejar de usarlas.

Además, hay que estar atentos al tono y a la estructura de los mensajes. ¿Es un lenguaje autoritario o dialogante? ¿Impone o invita? ¿Deja lugar para la participación o da todo por hecho? Un lenguaje más inclusivo también es un lenguaje más democrático, más abierto al disenso, más dispuesto a escuchar otras voces.

Evitar el lenguaje excluyente no es una tarea que se logre de un día para otro. Requiere práctica, disposición y, sobre todo, una intención clara de cambiar. Pero una vez que se incorpora, se convierte en una herramienta poderosa para construir un sindicalismo más justo, más cercano y más representativo.

4. Bases del lenguaje inclusivo

El lenguaje no es sólo un medio para comunicarnos; es, sobre todo, una herramienta que construye realidad. Cada palabra que elegimos dice algo sobre cómo vemos el mundo y cómo queremos que sea. En ese sentido, el lenguaje inclusivo es una forma consciente de nombrar a todas las personas que forman parte de una comunidad, respetando sus identidades, reconociendo su dignidad y garantizando su visibilidad. Cuando hablamos de lenguaje inclusivo dentro del sindicalismo, hablamos de un compromiso profundo con la equidad, con la democracia y con la representación real de quienes integran la clase trabajadora en toda su diversidad.

A continuación, desarrollamos tres ejes fundamentales del lenguaje inclusivo: el lenguaje no sexista, el lenguaje accesible y comprensible, y la inclusión de identidades diversas. Cada uno de estos pilares tiene su propia lógica y propósito, pero todos confluyen en el mismo objetivo: construir una comunicación más justa, más cercana, más respetuosa.

Lenguaje no sexista

Durante siglos, el idioma ha operado bajo una lógica patriarcal que coloca al género masculino como norma, como centro. Este principio se traduce, por ejemplo, en el uso del masculino genérico (“los trabajadores”, “los afiliados”, “el presidente”, “el compañero”) como una fórmula supuestamente neutra que, en los hechos, excluye y borra a las mujeres y a otras identidades de género.

El lenguaje no sexista, en cambio, busca romper con esta lógica. No se trata de forzar la gramática ni de recargar los textos con formas artificiales, sino de desarrollar una conciencia crítica sobre cómo nombramos a las personas y de encontrar alternativas que visibilicen a todas las identidades, sin privilegiar a una sobre otra.

Algunas estrategias concretas son:

- Uso de sustantivos colectivos o inclusivos: En lugar de “los trabajadores”, podemos decir “las personas trabajadoras”, “el personal sindicalizado”, “las personas afiliadas”.

- Redacción en plural con dobles formas: En documentos formales o de carácter normativo, puede optarse por expresiones como “las y los delegados”, “las afiliadas y los afiliados”, sin abusar de ellas, procurando que el texto mantenga fluidez.

- Sustitución de pronombres masculinos por fórmulas impersonales o inclusivas: En vez de “cada afiliado debe entregar su solicitud”, puede usarse “cada persona afiliada debe entregar su solicitud” o “se debe entregar la solicitud”.

- Evitar estereotipos de género en los ejemplos, descripciones o roles: No asumir, por ejemplo, que las mujeres solo están en áreas administrativas o que los cargos de liderazgo son masculinos.

El objetivo del lenguaje no sexista no es solo equilibrar los términos, sino hacer visible a toda la realidad de género que convive dentro de una organización. Nombrar es reconocer, y reconocer es un acto político de justicia.

Lenguaje accesible y comprensible

La inclusión también implica que el mensaje llegue, se entienda y tenga sentido para quienes lo reciben. Muchas veces, los documentos sindicales caen en un lenguaje técnico, burocrático o excesivamente formal que aleja en lugar de acercar. Usar lenguaje accesible no significa empobrecer el contenido, sino elegir palabras claras, frases bien construidas y estructuras lógicas que permitan que cualquier persona, sin importar su nivel educativo o formación previa, pueda comprender el mensaje y participar activamente en la vida sindical. Algunas claves para lograrlo son:

- Evitar tecnicismos innecesarios o explicar los que sean indispensables: Por ejemplo, si se habla de “cláusulas de exclusión” o “instrumento jurídico colectivo”, se debe ofrecer una breve explicación o glosario.

- Usar oraciones directas y bien estructuradas: Frases largas, con múltiples subordinaciones, tienden a confundir. Es preferible dividir ideas en párrafos cortos y claros.

- Cuidar la puntuación y el orden lógico del texto: Un mal uso de comas o un orden alterado en las oraciones puede dificultar la lectura, sobre todo en textos que serán reproducidos en redes sociales o difundidos en formatos digitales.

- Pensar en el formato del mensaje: Un documento puede ser accesible no solo por las palabras, sino por su diseño. Subtítulos, listas, negritas, márgenes adecuados y buen contraste tipográfico contribuyen a una comunicación efectiva.

Un sindicato que comunica con lenguaje accesible se vuelve más democrático, porque garantiza que todas las personas puedan comprender sus derechos, sus deberes, sus conquistas y los caminos para defenderlas.

Inclusión de identidades diversas

Las personas trabajadoras no son homogéneas. La integran personas de todas las edades, géneros, orientaciones sexuales, condiciones físicas, trayectorias educativas, orígenes étnicos, creencias religiosas y contextos socioeconómicos. El lenguaje inclusivo reconoce

esta pluralidad y la celebra. Lejos de imponer categorías, busca abrir espacio a las múltiples formas de ser y estar en el mundo del trabajo y en la vida sindical.

Incluir identidades diversas implica, entre otras cosas:

- Nombrar a los colectivos históricamente invisibilizados: Mencionar expresamente, cuando corresponde, a las mujeres, juventudes, personas indígenas, personas con discapacidad, personas LGBTIQ+, migrantes o personas adultas mayores.

- Evitar expresiones discriminatorias, estigmatizantes o paternalistas: Por ejemplo, sustituir "los discapacitados" por "personas con discapacidad", o evitar expresiones como "personas con preferencias sexuales distintas", que resultan incorrectas y ofensivas.

- Reconocer en los textos y discursos la existencia de diversas realidades laborales: No todas las personas afiliadas tienen jornadas completas, contratos estables o funciones visibles. La intersección de precariedad, género, edad y condición étnica o social genera experiencias distintas que deben reflejarse en la comunicación sindical.

- Apostar por la empatía y el respeto como valores fundamentales: No se trata de buscar una redacción perfecta, sino de transmitir con claridad que todas las personas son bienvenidas, escuchadas y representadas.

En este punto, el lenguaje deja de ser solamente una herramienta para transmitir información y se convierte en un vehículo de transformación social. Un sindicato que adopta un lenguaje verdaderamente inclusivo no solo comunica de forma más justa: también construye comunidad, fortalece su legitimidad y se posiciona como actor clave en la lucha por un mundo del trabajo más equitativo.

Las bases del lenguaje inclusivo son una invitación a reflexionar sobre cómo usamos las palabras, a preguntarnos a quién nombramos y a quién dejamos fuera, a asumir con responsabilidad el poder que tiene el lenguaje para abrir caminos o cerrarlos. Aplicar estas bases en la comunicación sindical es un paso concreto hacia una organización más democrática, más representativa y más humana. Y es también una manera de decirle a cada persona trabajadora: "estás aquí, te veo, cuentas".

5. Recomendaciones para redactar documentos sindicales inclusivos

La inclusión comienza con el lenguaje. Las palabras que elegimos, la manera en que estructuramos nuestros documentos y la forma en que dirigimos nuestras comunicaciones revelan mucho más que intenciones: reflejan visiones del mundo, jerarquías de poder, y modelos de organización. En los sindicatos, los documentos escritos no solo son instrumentos de gestión; son también expresiones políticas que dan forma a la cultura interna de la organización.

Redactar documentos sindicales inclusivos implica más que añadir términos políticamente correctos. Es comprometerse con una forma de comunicar que represente, respete e interpele a la diversidad real de quienes conforman el sindicato: mujeres, hombres, personas no binarias, jóvenes, mayores, personas con discapacidad, integrantes de pueblos originarios, personas LGBTIQ+, entre otros grupos que históricamente han sido invisibilizados en los textos oficiales.

A continuación, se desarrollan recomendaciones específicas para cada tipo de documento, con la intención de fortalecer una cultura sindical más equitativa y representativa desde el lenguaje.

Estatutos

El estatuto es la carta de navegación del sindicato. De su redacción depende, en buena medida, que la organización sea o no un espacio accesible, democrático e inclusivo.

1. Lenguaje no sexista y no binario:

   Evitar el uso genérico del masculino (“los trabajadores”, “los afiliados”, “los delegados”) y reemplazarlo por formas que incluyan a todas las personas. Algunas opciones incluyen:

- “Las personas trabajadoras”, “la afiliación sindical”, “quienes integran la dirección”.

- Uso de desdoblamientos cuando sea necesario: “las y los afiliados”, “delegadas y delegados”.

2. Inclusión explícita de derechos:

   Incorporar cláusulas que garanticen la participación plena de mujeres, juventudes, personas con discapacidad, indígenas y otros grupos. Por ejemplo:

- "El sindicato promoverá la representación paritaria entre mujeres y hombres en sus órganos de dirección".

- "Se establecerán medidas de acción afirmativa para favorecer la participación de jóvenes menores de 35 años en puestos de dirección".

3. Accesibilidad:

   Utilizar un lenguaje claro, sin excesivo tecnicismo jurídico. Las personas deben poder entender su estatuto sin necesidad de un abogado al lado. Además, contemplar versiones accesibles (lectura fácil, braille, traducción a lenguas indígenas).

4. Mecanismos de denuncia y atención:

   Los estatutos deben incluir rutas claras para denunciar actos discriminatorios, acoso laboral o violencia de género dentro del sindicato, así como las medidas de protección correspondientes.

Convocatorias

Las convocatorias son instrumentos fundamentales de participación. Su redacción define quién se siente llamado a participar… y quién no.

1. Titular de forma inclusiva:

Evitar encabezados como "Convocatoria a los compañeros del sindicato" y optar por:

- "Convocatoria a la afiliación sindical"

- "Se convoca a todas las personas integrantes del sindicato"

2. Claridad en los requisitos de participación:

Describir los requisitos de manera objetiva, sin establecer condiciones que puedan discriminar indirectamente (como exigir antigüedad sin justificación, limitar por edad sin sentido, exigir nacionalidad mexicana).

3. Horarios y modalidades accesibles:

Incluir distintas opciones para facilitar la participación: modalidades híbridas (presencial y virtual), horarios compatibles con responsabilidades de cuidado, traducción si hay afiliados indígenas, etc.

4. Cuidado con el lenguaje simbólico:

Evitar frases que refuercen estereotipos de género o que asuman una identidad única del trabajador (como varón, jefe de familia, proveedor).

Comunicados, boletines y redes sociales

Aquí es donde el sindicato se muestra hacia dentro y hacia afuera. La imagen que proyecta a través de estos medios dice mucho sobre sus valores, su apertura y su compromiso con la diversidad.

1. Representar la pluralidad:

En textos, fotos e ilustraciones, visibilizar a mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, indígenas, etc. No usar siempre las mismas voces ni las mismas imágenes. La afiliación sindical es diversa, y debe verse reflejada.

2. Cuidar el tono del mensaje:

Evitar expresiones paternalistas, chistes sexistas, o usos de lenguaje agresivo que reproduzcan prácticas machistas o discriminatorias. Apostar por un tono respetuoso, que promueva el diálogo.

3. Uso responsable del lenguaje incluyente:

Si se eligen formas como el uso de la “e” (compañeres), lo cual es debatible por algunos especialistas, hacerlo de manera coherente y explicando el porqué, sin imponer ni ridiculizar. Lo importante es que todas las personas se sientan nombradas.

4. Difusión accesible:

Publicar materiales en formatos compatibles con lectores de pantalla, incluir subtítulos en videos, utilizar contrastes adecuados para personas con baja visión. La inclusión también es tecnológica.

Actas y Escritos

Aunque son documentos de registro y gestión, no deben ser espacios de reproducción de lenguaje excluyente ni de silenciamiento de voces.

1. Nombrar correctamente a las personas:

Utilizar el nombre completo y el pronombre que cada persona haya solicitado. Evitar suposiciones o juicios sobre identidad de género.

2. Lenguaje objetivo y respetuoso:

En las actas debe reflejarse lo ocurrido con fidelidad, sin comentarios subjetivos ni tonos irónicos o despectivos. Todas las intervenciones merecen el mismo trato.

3. Estructura clara e inclusiva:

Redactar con claridad, evitando fórmulas arcaicas o confusas. Usar un lenguaje que cualquier persona afiliada pueda comprender.

4. Escritos con trato igualitario:

En los escritos dirigidos a instancias externas o internas, cuidar los encabezados: “A la compañera”, “A la persona responsable de…”, “A la Secretaría General”, evitando fórmulas masculinizadas o impersonales.

Manuales y reglamentos internos

Estos documentos ordenan la vida cotidiana del sindicato: cómo se organizan las tareas, cómo se resuelven conflictos, qué se espera de cada integrante. Por ello, deben estar redactados desde una mirada que respete la diversidad.

1. Inclusión de principios de igualdad y no discriminación:

Desde el inicio, establecer que todas las actividades sindicales deben promover el respeto por la diversidad, la equidad y los derechos humanos.

2. Normas que contemplen las diferencias:

No asumir que todas las personas tienen las mismas condiciones. Por ejemplo, si se regula la asistencia a reuniones o actividades, considerar excepciones justificadas por maternidad, salud, cuidado de personas, entre otros.

3. Uso de ejemplos diversos:

En los manuales, si se incluyen ejemplos de situaciones, procurar que no sean siempre los mismos perfiles. Usar casos con distintos géneros, edades, orígenes étnicos, capacidades.

4. Procesos accesibles:

Instrucciones claras, paso a paso, acompañadas de formatos visuales cuando sea posible. Evitar tecnicismos innecesarios y facilitar versiones comprensibles.

Redactar de manera inclusiva es una apuesta por una democracia real en su interior, y que se compromete con una justicia social que empieza por el lenguaje. Cada documento sindical puede ser una herramienta de exclusión o de reconocimiento. Elegir bien las palabras es elegir bien el rumbo.

6. Errores comunes y cómo corregirlos

El proceso de construir un sindicato verdaderamente inclusivo pasa, necesariamente, por cuestionar nuestras formas de escribir y comunicarnos. Muchos de los errores en la redacción de documentos sindicales no provienen de una mala intención, sino del hábito, de la costumbre arraigada de repetir fórmulas que han sido usadas por décadas sin mayor reflexión. Pero la buena noticia es que estos errores pueden corregirse. El primer paso es identificarlos con honestidad y sin culpas, y el segundo es apostar por transformarlos desde la convicción de que el lenguaje puede ser un instrumento de justicia.

A continuación, se abordan tres aspectos fundamentales para avanzar hacia una comunicación sindical más inclusiva: los errores comunes en la redacción, ejemplos comparativos que permiten ver claramente cómo mejora un texto cuando se vuelve incluyente, y una serie de claves que pueden ayudar a revisar críticamente los documentos antes de difundirlos.

1. Errores comunes en la redacción sindical

1.1 Uso exclusivo del masculino genérico

Uno de los errores más arraigados en la escritura institucional es el uso del masculino como forma de englobar a todas las personas. Cuando se escribe “los trabajadores”, “los afiliados” o “los delegados”, se está invisibilizando sistemáticamente a las mujeres, a las personas no binarias y a otros grupos que no se identifican con esa categoría.

Corrección: Utilizar términos colectivos neutrales o el desdoblamiento de género. Por ejemplo:

- En lugar de “los afiliados”, escribir “la afiliación sindical” o “las y los afiliados”.

1.2 Invisibilización de identidades diversas

Muchos documentos asumen una identidad única: varón, heterosexual, sin discapacidad, con familia tradicional, entre otros. Esto se refleja no solo en los sustantivos, sino también en los ejemplos, las imágenes y los supuestos de fondo.

Corrección: Hacer explícita la diversidad dentro del sindicato. Incluir ejemplos variados, usar imágenes distintas, y evitar expresiones que refuercen estereotipos.

1.3 Lenguaje técnico o excesivamente jurídico

Aunque algunos textos sindicales deben tener base legal, muchas veces se cae en un lenguaje rebuscado, lleno de términos difíciles que alejan en lugar de acercar.

Corrección: Optar por la claridad y sencillez. Explicar los términos técnicos cuando sea necesario.

1.4 Redacción impersonal o jerárquica

Frases como “se informa”, “se hace saber” o “la presente tiene a bien comunicar” colocan al emisor en una posición distante o autoritaria, dificultando el diálogo horizontal.

Corrección: Utilizar una voz activa y cercana. Por ejemplo:

- “El Comité Ejecutivo desea compartir esta información con las personas trabajadoras”.

- “Queremos invitarles a participar en la próxima asamblea”.

1.5 Ausencia de pautas para el uso inclusivo del lenguaje

Otro error es dejar el uso del lenguaje inclusivo a la improvisación individual, lo que genera documentos contradictorios o confusos.

Corrección: Establecer una guía interna de estilo que defina cómo usar el lenguaje inclusivo de manera coherente y respetuosa en todos los documentos sindicales.

2. Ejemplos comparativos de redacción excluyente vs. Inclusiva

Nada como ver con claridad la diferencia entre un texto excluyente y uno incluyente. A continuación, se presentan algunos ejemplos concretos que muestran cómo transformar la redacción sin perder formalidad, claridad o precisión.

Ejemplo 1: Convocatoria a Asamblea

Redacción excluyente:

Se convoca a los afiliados del sindicato a la Asamblea General Extraordinaria que se llevará a cabo el día viernes 10 de mayo.

Redacción inclusiva:

Se convoca a toda la afiliación sindical a la Asamblea General Extraordinaria que se llevará a cabo el viernes 10 de mayo. La participación de todas las personas integrantes del sindicato es fundamental para la toma de decisiones colectivas.

Ejemplo 2: Estatuto sindical (órganos directivos)

Redacción excluyente:

El Secretario General y los demás miembros del Comité Ejecutivo durarán en su cargo tres años, y podrán ser reelectos por una sola ocasión.

Redacción inclusiva:

La persona que ocupe la Secretaría General, así como quienes integren el Comité Ejecutivo, desempeñarán sus funciones por un período de tres años, con posibilidad de reelección por una única ocasión.

Ejemplo 3: Boletín informativo

Redacción excluyente:

El sindicato reconoce el esfuerzo de todos los trabajadores durante el proceso de negociación de las nuevas condiciones generales de trabajo

Redacción inclusiva:

El sindicato reconoce el esfuerzo de todas las personas trabajadoras durante el proceso de negociación de las nuevas condiciones generales de trabajo, destacando la participación activa de compañeras, compañeros y diversidades.

Ejemplo 4: Manual de funciones internas

Redacción excluyente:

El delegado deberá asistir puntualmente a todas las reuniones y comunicar a sus compañeros lo acordado.

Redacción inclusiva:

La persona delegada sindical deberá asistir puntualmente a todas las reuniones y comunicar a sus compañeras y compañeros lo acordado, garantizando que toda la base esté informada.

3. Claves para una revisión crítica de textos sindicales

Una de las tareas más importantes en cualquier proceso de escritura inclusiva es la revisión. No basta con escribir de forma correcta, hay que leer con nuevos ojos, hacer pausas y preguntarse si lo que está en el papel representa realmente a la diversidad de quienes conforman el sindicato. Aquí se ofrecen algunas claves útiles para llevar a cabo una revisión crítica y cuidadosa:

3.1 Pregúntate: ¿A quién incluye este texto? ¿A quién deja fuera?

Cada vez que leas un texto, observa si en la forma en que está escrito todas las personas se sentirían interpeladas. ¿Se nombra explícitamente a mujeres, juventudes, personas con discapacidad, indígenas, disidencias sexuales?

3.2 Lee en voz alta y escucha cómo suena

Muchas veces, el lenguaje excluyente se siente más evidente cuando lo escuchamos. Leer en voz alta puede ayudarte a identificar frases impersonales, masculinizadas o burocráticas que podrías reformular.

3.3 Evalúa el tono y la claridad

Un texto puede ser inclusivo en sus palabras, pero excluyente en su tono. ¿El texto transmite cercanía o distancia? ¿Respeto o paternalismo? ¿Está claro o se enreda en tecnicismos?

3.4 Consulta con otras personas

La revisión colectiva enriquece. Invita a personas con distintas trayectorias, edades o identidades a leer tus textos. Su mirada te permitirá identificar sesgos que quizás no habías notado.

3.5 Revisa si hay coherencia interna

¿En todo el documento se mantiene el mismo criterio de lenguaje inclusivo? A veces se empieza bien, pero hacia el final se vuelve al viejo estilo. La coherencia es clave para que el mensaje sea claro y respetuoso.

3.6 Usa herramientas de apoyo, pero no dependas de ellas

Existen guías de lenguaje inclusivo, correctores automáticos y diccionarios que pueden ayudar. Pero ningún recurso sustituye la sensibilidad, la escucha y el compromiso político que implica escribir desde la inclusión.

Redactar textos inclusivos no es un simple acto de corrección gramatical: es una forma de construir comunidad.

7. Buenas prácticas en sindicatos del mundo

El sindicalismo contemporáneo ha comprendido que no basta con luchar por derechos laborales si al interior de sus estructuras y discursos persisten formas de exclusión, discriminación o invisibilización. En este contexto, el lenguaje inclusivo y las estrategias de comunicación que reconocen la diversidad de las personas afiliadas han dejado de ser una moda o una imposición externa, para convertirse en una herramienta viva de transformación sindical.

Alrededor del mundo, diversas organizaciones sindicales han emprendido un proceso honesto y progresivo para revisar cómo se comunican, cómo nombran a sus integrantes, cómo redactan sus documentos y cómo hacen política desde las palabras. Lo interesante de este proceso es que no parte de la corrección política, sino de una convicción genuina de que el lenguaje configura realidades, y que si no se transforma la forma en que hablamos, difícilmente se transformará la forma en que vivimos el trabajo y la representación.

A continuación, se exponen algunos casos concretos y buenas prácticas observadas en distintas latitudes, que pueden servir de inspiración para otros sindicatos que deseen emprender o profundizar este camino.

Casos reales de transformación del lenguaje en organizaciones sindicales

1. Unión General de Trabajadores (UGT), España

La UGT fue una de las primeras centrales sindicales en Europa que incorporó de manera sistemática una política de lenguaje no sexista en todos sus documentos. Desde hace más de una década, cuentan con una Guía de Lenguaje Inclusivo que se actualiza periódicamente, y que es obligatoria para todos los departamentos del sindicato. Esta guía no solo da recomendaciones, sino que propone ejercicios prácticos y ejemplos reales de cómo transformar convocatorias, actas, boletines y hasta consignas de movilización.

Además, en sus cursos de formación sindical, se incluye un módulo específico sobre comunicación inclusiva. La experiencia ha demostrado que no basta con entregar una guía escrita: el cambio debe ir acompañado de reflexión, diálogo y formación continua.

Uno de los momentos clave fue cuando decidieron modificar el histórico lema "Por el trabajo y los trabajadores" por una fórmula más inclusiva: "Por el trabajo digno y la justicia social para todas las personas trabajadoras". Lejos de generar rechazo, la base afiliada valoró la actualización del lenguaje como una muestra de coherencia con los tiempos actuales.

2. CUT Brasil: inclusión lingüística con enfoque interseccional

La Central Única de los Trabajadores (CUT) de Brasil ha tenido un papel pionero en el reconocimiento de las múltiples opresiones que atraviesan a las personas trabajadoras, más allá del género. En este país, marcado por profundas desigualdades raciales y económicas, la CUT ha incorporado el lenguaje inclusivo como parte de una estrategia más amplia de interseccionalidad sindical.

Uno de sus grandes aportes ha sido la publicación de cuadernillos sindicales en portugués accesible, adaptados para personas con bajo nivel de alfabetización o con discapacidades cognitivas. También han producido materiales en lenguas indígenas, especialmente en regiones del norte del país, donde gran parte de las y los trabajadores provienen de pueblos originarios.

En sus congresos nacionales, se han adoptado reglas para que toda intervención respete principios de lenguaje inclusivo y se asegure la paridad de voces en las mesas de trabajo. Incluso los discursos oficiales son revisados por equipos de inclusión antes de ser pronunciados públicamente.

Estos casos y experiencias muestran que el cambio es posible cuando se combina convicción con estrategia, cuando se reconoce que la lucha por los derechos no puede estar escindida del respeto a la dignidad de todas las personas.

Transformar el lenguaje no es un fin en sí mismo, sino una puerta de entrada para transformar también las prácticas, las estructuras y las culturas internas del sindicalismo. Y aunque no existe una única receta ni un modelo perfecto, lo que sí es seguro es que ningún sindicato pierde cuando decide nombrar a todas las personas que representa con respeto, claridad y justicia.

En el mundo sindical actual, **la inclusión no es opcional: es una herramienta de fortalecimiento, cohesión y legitimidad**. Quienes lo han entendido, no solo han ganado reconocimiento externo, sino también han generado mayor participación, sentido de pertenencia y renovación generacional.

8. Herramientas y recursos

Uno de los desafíos más frecuentes a los que se enfrentan quienes desean incorporar prácticas de comunicación inclusiva en los sindicatos es la falta de herramientas accesibles y prácticas que los acompañen en el proceso. Si bien existe ya un consenso cada vez más amplio sobre la importancia de nombrar la diversidad, erradicar el sexismo lingüístico y propiciar discursos más representativos, muchas veces los esfuerzos se ven entorpecidos por la carencia de recursos adecuados o adaptados al mundo sindical.

En esta sección se presentan algunas herramientas útiles para fomentar la inclusión lingüística y discursiva. Estas herramientas no solo buscan corregir expresiones excluyentes, sino también impulsar una nueva cultura de la palabra que abrace la diversidad y dignifique la representación.

Glosario de términos inclusivos

Contar con un glosario actualizado de términos inclusivos es un primer paso esencial para familiarizarse con un lenguaje que muchas veces no está presente en el habla cotidiana del sindicalismo tradicional. Este tipo de herramienta no busca imponer fórmulas rígidas, sino ofrecer alternativas más conscientes, respetuosas y representativas.

A continuación, se presentan algunos términos clave que resultan particularmente útiles en el ámbito sindical:

1. Persona trabajadora / personas trabajadoras

Sustituye expresiones genéricas como “el trabajador”, “los trabajadores” o “el personal”, que invisibilizan a las mujeres y a otras identidades. Se recomienda usar “persona trabajadora” cuando se habla de un caso individual y “personas trabajadoras” en plural.

Ejemplo excluyente:
“El trabajador debe presentar su licencia.”

Versión inclusiva:

“La persona trabajadora debe presentar su licencia.”

2. Afiliación diversa

Al referirse a las personas afiliadas al sindicato, es preferible evitar el uso exclusivo del masculino genérico. En lugar de “los afiliados”, se puede optar por “la afiliación”, “las personas afiliadas” o “la base sindical”.

3. Liderazgos sindicales

Este término ayuda a desmarcarse del uso automático de “líderes” o “dirigentes”, que a menudo evocan un perfil masculino. “Liderazgos” permite englobar distintos estilos y perfiles sin caer en sesgos de género.

4. Lenguaje accesible

Este concepto remite a una redacción clara, directa, sin tecnicismos innecesarios, y con atención a personas con diferentes niveles de alfabetización o con discapacidad cognitiva. No se trata solo de inclusión de género, sino también de facilitar la comprensión.

5. Personas no binarias

Reconoce que no todas las personas se identifican como hombres o mujeres. Aunque no siempre es necesario aludir explícitamente a las personas no binarias, el uso de lenguaje neutro (como “quienes”, “la comunidad”, “afiliación”) contribuye a su inclusión.

Este tipo de glosario puede ir ampliándose con el tiempo, integrando términos relevantes para cada contexto local, cultural y sindical. Es recomendable que cada sindicato elabore su propio glosario vivo, que no solo refleje buenas prácticas lingüísticas, sino también principios éticos de respeto, diversidad e inclusión.

Ejemplos de redacción inclusiva

Para que el esfuerzo inclusivo no se quede en buenas intenciones, es clave contar con plantillas de documentos que sirvan como referencia al momento de redactar textos sindicales. Estas plantillas deben ser flexibles, adaptables y orientadas a facilitar la producción cotidiana de comunicados, oficios, convocatorias, estatutos, entre otros.

A continuación, se presentan algunos ejemplos prácticos:

1. Plantilla de convocatoria inclusiva

Versión tradicional (excluyente):
Se convoca a los trabajadores sindicalizados a la Asamblea General…

Versión inclusiva sugerida:
Se convoca a las personas afiliadas al sindicato a participar en la Asamblea General…

Criterios clave: Uso de sustantivos neutros (“personas afiliadas”), eliminación del masculino genérico, claridad en el lenguaje.

2. Plantilla de oficio sindical

Versión tradicional (excluyente):

El presente escrito tiene como finalidad convocar a los secretarios generales de las secciones…

Versión inclusiva sugerida:

El presente escrito tiene como finalidad convocar a las personas titulares de las secretarías generales de cada sección sindical…

Criterios clave: Visibilización de mujeres y diversidades, neutralidad en los cargos.

3. Plantilla de boletín informativo

Versión tradicional:

Los dirigentes acordaron reforzar el trabajo de base…

Versión inclusiva sugerida:

Los liderazgos sindicales acordaron reforzar el trabajo con la base afiliada…

Criterios clave: Reemplazo de términos masculinizados, ampliación del sujeto, enfoque participativo.

4. Plantilla de acta sindical

Versión tradicional:

El secretario general informó que el trabajador Pedro López será el nuevo representante del comité…

Versión inclusiva sugerida:

La persona titular de la Secretaría General informó que Pedro López será quien represente al comité, en atención a lo acordado por la base sindical…

Criterios clave: Evitar fórmulas rígidas o exclusivas, usar el lenguaje neutro sin sacrificar claridad.

Recomendaciones para el uso de estas herramientas

- Revisar siempre en colectivo. Una redacción verdaderamente inclusiva se construye de forma participativa. Antes de difundir un documento, somételo a la mirada de personas diversas.

- Evitar caer en modismos o formas forzadas. No se trata de usar la "e" o el "@" si no se adapta al contexto. Lo importante es el respeto, la claridad y la representación.

- Actualizar los recursos periódicamente. El lenguaje está vivo, y por tanto, las herramientas también deben evolucionar con el tiempo.

- Acompañar con formación y reflexión. Un glosario o una guía no sustituyen al debate, al diálogo y a la capacitación interna.

Disponer de herramientas prácticas como glosarios, guías y plantillas permite que la comunicación inclusiva no quede solo en el plano de las intenciones. El sindicalismo necesita fortalecer su legitimidad como espacio democrático, plural y representativo, y el lenguaje es una de las herramientas más poderosas para lograrlo.

Estas herramientas no deben verse como una camisa de fuerza, sino como una brújula que orienta hacia formas más justas y conscientes de hablar, escribir y representar. El reto es grande, pero también lo es el potencial transformador del lenguaje cuando se pone al servicio de la igualdad.

9. Conclusión

Hacia una cultura sindical realmente representativa

Durante décadas, los sindicatos han sido espacios de resistencia, de conquista de derechos, de articulación de luchas colectivas. Sin embargo, también es cierto que no han estado exentos de reproducir dinámicas excluyentes, jerárquicas y poco sensibles a las transformaciones sociales que han tenido lugar en el mundo del trabajo y en la composición de las clases trabajadoras. La renovación del lenguaje no es un capricho ni una moda impuesta desde fuera del movimiento sindical. Es, más bien, una respuesta urgente a la necesidad de construir una cultura verdaderamente representativa, capaz de incluir a todas las voces, de nombrarlas con dignidad, y de reconocer su pluralidad sin que nadie quede fuera de la palabra común.

En la actualidad, los sindicatos enfrentan el desafío de representar a una base afiliada cada vez más diversa en género, edad, orientación sexual, identidad cultural, condición de discapacidad, pertenencia étnica y situación contractual. Persistir en formas de comunicación tradicionales, basadas en el uso exclusivo del masculino genérico, en fórmulas rígidas o en estructuras que invisibilizan lo múltiple, es persistir también en una idea reducida de lo sindical: la de un sujeto colectivo único, uniforme, masculino y muchas veces vertical. Esa imagen ya no se corresponde con la realidad, y lo que es peor: limita las posibilidades de crecimiento, renovación y legitimidad de nuestras organizaciones.

Adoptar un lenguaje inclusivo, accesible y representativo es parte de un esfuerzo más amplio por democratizar al sindicalismo desde dentro. Es una forma concreta de transformar no solo lo que se dice, sino también quién tiene derecho a decirlo, cómo se lo dice, y a quiénes se dirige esa palabra. Significa reconocer que las mujeres sindicalistas no son una minoría, sino parte fundamental de la base y de la conducción; que las personas jóvenes tienen derecho a sentirse nombradas e interpeladas por los documentos que circulan en sus sindicatos; que las personas trabajadoras trans, no binarias o con discapacidad no tienen por qué adaptarse a un lenguaje que las borra o las reduce a categorías que no les pertenecen.

Este proceso, sin embargo, no es automático. Requiere disposición al cambio, voluntad política, formación continua y, sobre todo, humildad colectiva. Muchas veces se argumenta que el lenguaje inclusivo es “difícil”, “forzado” o “innecesario”. Pero lo verdaderamente difícil es seguir excluyendo sin darnos cuenta; lo forzado es pretender que el mundo no ha cambiado y que basta con seguir hablando como se hacía hace cincuenta años. Y lo

innecesario, en todo caso, es cerrar la puerta a nuevas formas de construir poder sindical por temor al ridículo, a la crítica o al error.

Porque lo cierto es que la palabra tiene poder. Nombra, incluye, educa, denuncia, organiza, convoca. Y también puede silenciar, distorsionar o excluir. Por eso, no se trata únicamente de cambiar una letra o sustituir una palabra, sino de preguntarnos a quiénes estamos dispuestos a escuchar, a quiénes queremos invitar a construir con nosotras y nosotros el futuro del sindicalismo, y qué imagen de la comunidad trabajadora proyectamos cada vez que tomamos la palabra.

El papel del lenguaje en la lucha por la equidad y la democracia

El lenguaje no es un instrumento neutral. Está atravesado por relaciones de poder, por normas culturales, por estructuras de dominación y por posibilidades de transformación. En el contexto sindical, su papel es todavía más estratégico, porque todo lo que el sindicato hace —desde redactar un pliego petitorio hasta organizar una marcha, desde emitir un comunicado hasta celebrar una asamblea— pasa por el uso del lenguaje. Y en ese uso se juega buena parte de la credibilidad, la coherencia y la apertura democrática de la organización.

En este sentido, apostar por un lenguaje inclusivo no es una mera cuestión estética o formal. Es una apuesta ética y política. Es afirmar que la equidad no empieza ni termina con una reforma estatutaria, con una cuota de género o con una mención simbólica, sino que se construye cada día en los modos de hablar, de escribir, de nombrar, de explicar. Es asumir que la democracia no es solo un procedimiento para elegir representantes, sino un modo de relación entre iguales, donde todas las voces pueden hacerse oír con el mismo valor.

El lenguaje inclusivo puede ser una herramienta de pedagogía democrática. Puede servir para interpelar a las nuevas generaciones de personas trabajadoras, para dar la bienvenida a quienes antes no se sentían representadas por el discurso sindical, para recuperar la potencia de la palabra colectiva como herramienta de lucha y de cuidado. Y puede, también, funcionar como un espejo: aquel que nos obliga a preguntarnos si estamos siendo fieles a nuestros principios, si nuestras prácticas internas reflejan el tipo de sociedad por la que decimos luchar, si nuestras palabras son tan amplias y generosas como nuestros ideales.
Es posible —y deseable— construir sindicatos donde la comunicación no solo informe, sino transforme; donde el boletín, el acta, el comunicado o la consigna no solo transmitan datos, sino que abran horizontes; donde cada palabra escrita o hablada sea también una promesa de inclusión, un gesto de reconocimiento, una señal de bienvenida.

Caminos hacia adelante

Transformar la cultura sindical desde el lenguaje no es un punto de llegada, sino un camino que se recorre paso a paso, con errores, aprendizajes y resistencias. No se trata de imponer un modo de hablar, sino de abrir espacios para reflexionar colectivamente sobre qué decimos, cómo lo decimos y a quiénes dejamos fuera cuando no lo hacemos con cuidado.
En este camino, será fundamental:

- Fomentar procesos formativos permanentes sobre lenguaje inclusivo y no sexista, orientados tanto a liderazgos como a bases sindicales.

- Revisar estatutos, reglamentos y documentos de uso común para adecuarlos a un enfoque de comunicación incluyente.

- Generar recursos compartidos, como glosarios, plantillas, guías y talleres, que faciliten la transición hacia nuevas formas de nombrar y comunicar.

- Escuchar activamente a quienes han sido históricamente excluidas o invisibilizadas en la narrativa sindical, para que sus experiencias nutran el proceso de cambio.

- Aceptar que el cambio puede ser incómodo, pero también profundamente transformador y revitalizante para nuestras organizaciones.

Porque en última instancia, el sindicalismo es una escuela de ciudadanía, de igualdad y de solidaridad, y el lenguaje es una de sus herramientas más poderosas para enseñar y practicar esos valores. Que nuestras palabras estén a la altura de nuestras luchas. Que nuestras frases abracen la diversidad de quienes componen el mundo del trabajo. Que nuestras consignas no solo exijan justicia, sino que también la ejerzan.

Hacia allí apunta esta propuesta. Hacia un sindicalismo que se dice distinto porque se atreve a hablar distinto. Porque entiende que no hay equidad sin representación, ni representación sin reconocimiento, ni reconocimiento sin palabra.

Y porque sabe —como lo han sabido siempre quienes han luchado por transformar el mundo— que las revoluciones también empiezan por la lengua.

DR ©

Ingrid Paulina Hernández Valverde

Marla Pamela Garibay Mancera

Gabriel Gutiérrez González

ANEXO 1

Check-list para la revisión de textos sindicales

A continuación, se presenta un *check-list* diseñado para ayudar a quienes elaboran y revisan textos sindicales a detectar aspectos clave de forma y fondo, asegurando que cada documento sea claro, inclusivo, coherente y fiel a los principios del sindicalismo democrático.

☑ 1. Claridad del propósito

Antes de revisar cuestiones gramaticales o de estilo, es fundamental preguntarse:

- ¿Cuál es el objetivo principal del texto?
- ¿Está claro para qué se redactó y a quién está dirigido?
- ¿El mensaje central se comprende desde las primeras líneas?

Un buen documento sindical no debe dejar lugar a dudas sobre su intención. Sea que se busque informar, convocar, denunciar, proponer o motivar, el texto debe mantener esa intención de forma coherente a lo largo de todo su desarrollo.

☑ 2. Lenguaje accesible y comprensible

Un texto no es eficaz si sólo lo entienden quienes están familiarizados con el "lenguaje técnico" sindical o jurídico. Una revisión cuidadosa debe considerar:

- ¿El texto evita tecnicismos innecesarios?
- ¿Se explican con claridad los conceptos complejos o especializados?
- ¿Está redactado con un estilo directo y sin frases rebuscadas?

El lenguaje sindical debe estar al servicio de las personas trabajadoras, no de una élite que lo domina. Revisar pensando en quienes leerán el texto por primera vez —sin formación jurídica o sindical previa— es un ejercicio de empatía y compromiso pedagógico.

☑ 3. Inclusión y representatividad en el lenguaje

Uno de los puntos más sensibles, y a la vez más potentes, es el uso de un lenguaje inclusivo y representativo. Para esta dimensión del *check-list* se recomienda revisar:

- ¿Se utiliza el masculino genérico como fórmula exclusiva?
- ¿Se nombran explícitamente a las mujeres, juventudes, personas con discapacidad u otras diversidades?
- ¿Se emplean fórmulas alternativas para evitar sesgos, como el uso de sustantivos colectivos (la afiliación, la base trabajadora, el personal)?
- ¿Se evita el uso de estereotipos o expresiones discriminatorias?

La revisión inclusiva no es cosmética. Tiene que ver con transformar los patrones de exclusión en las formas de nombrar, de representar y de hacer lugar a quienes históricamente han sido silenciados o invisibilizados.

☑ 4. Coherencia y tono institucional

Cada sindicato tiene una identidad, una historia y una forma de comunicarse. Esa coherencia debe observarse también en sus textos:

- ¿El tono es adecuado al tipo de documento (convocatoria, comunicado, manual, etc.)?
- ¿Se mantiene un estilo respetuoso, firme y coherente con los valores sindicales?
- ¿Evita contradicciones internas o ambigüedades que puedan prestarse a interpretaciones erróneas?

Especial atención merece el tono de los textos dirigidos a autoridades o empleadores: deben ser firmes, respetuosos y estratégicamente redactados. El equilibrio entre la diplomacia y la contundencia es una habilidad que se entrena con la práctica y una revisión atenta.

☑ 5. Cuidado en la ortografía, redacción y presentación

Aunque pueda parecer un detalle menor, un texto con errores ortográficos, de puntuación o con presentación descuidada, puede afectar la imagen de profesionalismo y seriedad del sindicato. Por ello, conviene repasar:

- ¿Hay errores ortográficos o gramaticales?
- ¿La puntuación permite una lectura fluida?
- ¿Se utilizan correctamente las mayúsculas, tildes y signos de puntuación?
- ¿El formato del documento es limpio, legible y ordenado?

Revisar desde una perspectiva editorial no es un acto superficial: es cuidar la manera en que el sindicato se presenta ante su propia base y ante el mundo.

☑ 6. Relevancia y actualización del contenido

Especialmente en documentos que se actualizan periódicamente —como comunicados, informes o boletines—, es fundamental revisar:

- ¿La información está actualizada y bien contextualizada?
- ¿Se citan correctamente fechas, cifras y fuentes de información?
- ¿El contenido responde a una coyuntura específica o a un mandato vigente?

La desactualización o el descuido en los datos pueden generar confusión, afectar la toma de decisiones o restar legitimidad a la comunicación sindical.

☑ 7. Perspectiva estratégica: ¿a quién interpelamos y cómo?

Más allá de la corrección gramatical o la forma jurídica, todo documento sindical debe preguntarse por su potencia estratégica:

- ¿Está claro a quién se dirige el mensaje? ¿Afiliación, autoridades, opinión pública, medios?
- ¿Utiliza recursos que motiven, convoquen, inspiren o movilicen?
- ¿Se anticipa a posibles objeciones, resistencias o malas interpretaciones?

Una revisión estratégica implica considerar el texto como herramienta política: su fuerza no está solo en lo que dice, sino en cómo se percibe, en qué momento se lanza y con qué propósito.

☑ 8. Firma, legitimidad y canales de difusión

Finalmente, no hay que olvidar la dimensión formal y logística del texto:

- ¿El documento está debidamente firmado por quien debe firmarlo?
- ¿Incluye los datos de contacto o vías de seguimiento si corresponde?
- ¿Está claro por qué canales será difundido: redes, correo, impresión, reuniones?

Una buena revisión también incluye asegurar que el texto tenga todo lo necesario para circular con legitimidad y cumplir su función política y organizativa.

Epílogo: la revisión como ejercicio colectivo

Este *check-list* no debe entenderse como una lista rígida o burocrática. Más bien, se propone como una herramienta viva, que puede ser adaptada a cada contexto sindical, a cada tipo de documento y a cada grupo de personas que lo elabore.

Revisar con atención, con perspectiva política, con sensibilidad social y con apertura crítica es parte del fortalecimiento de una cultura sindical democrática, respetuosa, profesional e inclusiva. La revisión de textos no es solo tarea de quien escribe, sino también de quien representa, de quien cuida el vínculo con la base, de quien se compromete con hacer del sindicato un espacio donde todas las voces tengan lugar, desde la palabra y más allá de ella.

Porque las palabras construyen sentidos. Y los sentidos construyen poder. Revisar es también resistir a la exclusión, comprometerse con la claridad, y sembrar confianza entre quienes nos leen y nos escuchan.