



El lenguaje inclusivo en la Universidad de Alcalá

Alejandra Celi Maldonado

La [Comisión de Igualdad de la UAH](#) en 2015 adoptó el primer [Plan de Igualdad nuestra Universidad](#), que fue aprobado por el Consejo de Gobierno el 25 de junio de 2015. El antecedente que justifica la adopción de las medidas que se proponen en ese Plan es el [Informe diagnóstico sobre la igualdad de género en la UAH](#). El Informe es muy extenso y tiene importantes hallazgos, entre los que podemos subrayar algunos: 1. La escasa presencia de mujeres entre las Cátedras Universitarias, ya que apenas suponían un 20% en el curso 2012-13. En esta categoría profesional las mujeres están infrarrepresentadas en un 50% respecto al peso que tienen en el total del personal docente investigador. 2. La mayoría de los contratos de investigación en la UAH estaban liderados por hombres, únicamente en un 23% por mujeres. 3. Un 68% de las tesis doctorales estaban dirigidas por hombres. 4. Las mujeres representaban el 77,5% del conjunto de todo el PAS funcionario, pero su presencia difiere mucho según el nivel. Por ejemplo, en la escala más alta, la A1, las mujeres eran solo el 32% y se puede observar que su representación va disminuyendo desde la escala más baja (E) hasta la más alta (A1). 6. En el curso académico que se tiene en cuenta para ese Informe (2012-2013), en el Consejo de Gobierno las mujeres eran el 27,3%; además, se evidencia que en el Consejo de Gobierno las mujeres han sido minoría clara en todos los cursos académicos y que en el Consejo Social la situación es aún más desigual y la infrarrepresentación femenina era muy notable, pues las mujeres solo suponían el 15,8%.

Con esos antecedentes, se adopta el Primer Plan de Igualdad de la UAH que incluye las siguientes cuatro acciones que guardan relación con la temática que hoy analizamos: 1.3.1. Velar por la erradicación del sexismo, y promover la igualdad de género en todas las formas de comunicación, tanto interna como externa. 1.3.2 Promover la erradicación del sexismo en el lenguaje y facilitar la instauración paulatina de un lenguaje no sexista, fomentando que la documentación institucional académica y administrativa manejada entre toda la comunidad universitaria haga un uso correcto del lenguaje. 1.3.4 Aplicar normas de estilo que eviten comportamientos sexistas y favorezcan la igualdad de género en todas las formas de comunicación interna y externa, tanto en lo que afecta al lenguaje escrito como a las imágenes y contenidos. 2.1.4 Promover el uso no sexista del lenguaje en todos los materiales docentes publicados y utilizados en la docencia en la UAH.

Asimismo, para la implementación de su política de igualdad, desde 2012, la UAH cuenta con la Unidad de Igualdad, órgano que impulsó la adopción de dos instrumentos para promover el lenguaje inclusivo: 1. [La Guía de términos y expresiones inclusivas y no sexistas](#); y 2. [La Guía básica para facilitar la incorporación de la perspectiva de género en la docencia de la Universidad de Alcalá](#).

En este artículo analizaremos el contenido de la Guía de términos y expresiones inclusivas y no sexistas, que fue elaborada por la Prof. Dra. Mercedes Bengoechea, Catedrática de Filología de la UAH, quien fue la primera directora de la Unidad de Igualdad, ha sido decana de la Facultad de

Filosofía y Letras e integrante de la Comisión Asesora sobre Lenguaje del Instituto de la Mujer (NOMBRA) y de la Comisión de Modernización del Lenguaje Jurídico del Ministerio de Justicia.

La Guía hace un repaso por los fundamentos jurídicos que fueron tenidos en cuenta para la adopción de este instrumento en la UAH, entre ellos una Recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa a los gobiernos de los Estados miembros, para fomentar el empleo de un lenguaje que refleje el principio de igualdad entre hombre y mujer, que fue aprobada el 21 de febrero de 1990, en donde se subraya: “el papel fundamental que cumple el lenguaje en la formación de la identidad social de los individuos y la interacción existente entre lenguaje y actitudes sociales” y califica el sexismo del lenguaje que hace predominar lo masculino sobre lo femenino como “un estorbo al proceso de instauración de la igualdad entre mujeres y hombres, porque oculta la existencia de las mujeres, que son la mitad de la humanidad, y niega la igualdad entre hombre y mujer”, y advierte de que “el empleo del género masculino para designar a las personas de ambos sexos provoca, en el contexto de la sociedad actual, incertidumbre respecto a las personas, hombres o mujeres, de que se habla”.

En cuanto al uso de la lengua, la Guía contiene una justificación que resume muy bien la necesidad de contar con un lenguaje inclusivo en la Universidad en la que se señala: “La gramática no es sino una serie de convenciones y normas elaboradas por los seres humanos. La lengua (es decir, el uso gramatical y el vocabulario) es una institución humana y, como tal, modificable para adaptarse a nuevas situaciones. De hecho, como institución social que es, la lengua ha variado y se ha transformado a lo largo de la historia de la humanidad. Si nuestro vocabulario y nuestra gramática se construyeron en unas condiciones socio-históricas (el patriarcado) que han empezado a cambiar y si deseamos que ese cambio se realice en profundidad, necesitamos el auxilio de la palabra. Es imprescindible realzar la presencia de la mujer en el mundo tras siglos de ignorancia y exclusión. Y es fundamental empezar a llevarlo a cabo especialmente en los textos administrativos, en los que nos dirigimos a toda la ciudadanía, sin excepción, y en los que reflejamos las normas y el funcionamiento social de los que esta ciudadanía se ha dotado”.

A continuación, la Guía se refiere a los efectos discriminatorias que implica el uso de masculino genérico en los términos sexuados y señala que esa práctica es negativa porque: “1. Suplanta la experiencia femenina por la masculina; 2. Impide la identificación de las mujeres entre sí y por tanto les impide reconocer sus experiencias como colectivas; 3. Jerarquiza los sexos, al no aceptar como válida la inversión de la regla por la cual un colectivo mixto podría nombrarse en femenino; 4. Considera irrelevante la presencia y el protagonismo de las mujeres al no especificarlo. 5. Rechaza el femenino para designar el masculino como si fuera una degradación. 6. Trivializa la utilización del femenino al presentarlo como una concesión galante o algo que suscita la sonrisa. 6. Denigra al conjunto de las mujeres”.

A fin de situar el problema, en la Guía se recuerda que en castellano los sustantivos tienen género gramatical, es decir, son femeninos o masculinos, y, a veces, femeninos y masculinos, pero que, también, hay sustantivos (femeninos o masculinos) concernientes a personas que no son sexuados ya se refieren a seres humanos con independencia de su sexo, por ejemplo: la víctima, la criatura, la visita, la persona son sustantivos femeninos que pueden utilizarse indistintamente para referirse a mujeres o a hombres. Asimismo: el personaje, el ser humano, el sujeto.

En esa línea, se señala en la Guía que “el problema de discriminación e invisibilidad femeninas se produce cuando utilizamos un sustantivo SEXUADO masculino, que tiene su femenino correspondiente, para referirnos a mujeres y hombres”.

Una vez situado el problema, la Guía contiene varias recomendaciones y ejemplos dirigidos a hablar de hombres y mujeres sin emplear un lenguaje sexista. Estas recomendaciones se pueden resumir en las siguientes 7:

1. Evitar términos sexuados: La primera recomendación es la utilización de términos no sexuados y evitar artículos u otros determinantes sexuados. Por ejemplo: en lugar de todos los estudiantes utilizar la totalidad de estudiantes.
2. Sustituir el masculino genérico por nombres colectivos, sustantivos abstractos o metonimia. Por ejemplo: persona, profesorado, el Decanato.
3. Cambiar el masculino cuando va precedido por verbos como “ser”, “actuará como”, “actúa de” o “hará de”, por un verbo activo. Por ejemplo: cambiar será su presidente por presidirá.
4. Reemplazar el masculino “genérico” por las formas femenina y masculina del sustantivo (las niñas y niños presentes) o por los dos artículos y una de las formas (las y los alumnos al inicio del curso académico).
5. Excepcionalmente, en textos informales que no sean leídos en voz alta, es posible emplear la barra o la arroba.
6. Concordar artículos, adjetivos y sustantivos con el más próximo porque no es necesario utilizar todas las formas femeninas y masculinas.
7. La última recomendación de la Guía es nombrar a las mujeres, nombrar en femenino en donde haya una mujer ocupando un cargo, ejerciendo una profesión, etc.

Por nuestra parte, a modo de reflexión final consideramos que al ser la lengua un elemento clave que influye de manera directa en las actitudes socio culturales, avanzar hacia un lenguaje inclusivo es uno de los factores clave para promover la igualdad de género y remover los prejuicios de género en nuestra sociedad.

Alejandra Celi Maldonado

Coordinadora

Oficina de Cooperación Universitaria y Voluntariado

Fundación General de la Universidad de Alcalá

* Las consideraciones contenidas en la presente intervención son fruto exclusivo del pensamiento de la autora y no tienen en ningún modo carácter vinculante para la entidad de pertenencia.