REVISTA con la A
nº 64
VISIBILIDAD Y DIVERSIDADES LÉSBICAS: NUESTRA IDENTIDAD ES POLÍTICA

Barreras y determinantes en el uso del lenguaje neutro con perspectiva de genero

Ainhoa Saitua

El objetivo principal de este estudio consistió en examinar las percepciones sobre el nivel de uso del lenguaje neutro con perspectiva de género (LNG) en español, mediante un cuestionario que fue aplicado al profesorado universitario de una facultad del campo jurídico-económico

RESUMEN

El objetivo principal de este estudio consistió en examinar las percepciones sobre el nivel de uso del lenguaje neutro con perspectiva de género (LNG) en español, mediante un cuestionario que fue aplicado al profesorado universitario de una facultad del campo jurídico-económico. Además, se identificaron las barreras y variables que influyen en este proceso. La principal barrera en la sociedad parece ser una falta de conciencia, relacionada con una costumbre machista y social. El profesorado encuestado no ha introducido totalmente un LNG en sus materiales debido a razones más prácticas, como la complejidad de las fórmulas alternativas y con el fin de simplificar o ahorrar tiempo. El género de la persona encuestada no es una variable estadísticamente significativa para el uso de un LNG, mientras que la formación previa sí lo es, lo que puede contribuir a diseñar iniciativas más eficaces para aumentar la conciencia, tanto en la comunidad universitaria como en la profesional.

PALABRAS CLAVE: Género; Lenguaje no sexista; Educación superior; Recursos Humanos.

1. **INTRODUCCIÓN**

En las últimas tres décadas se han realizado muchas recomendaciones sobre el LNG para el idioma español (Ministerio, 1988; EMAKUNDE, 1990; Lledó, 1992; UNESCO, 1996; Bengoechea, 2000; OIT, 2006; Krugova, 2007; Bravo, 2012; Nissen, 2013). Sin embargo, en España aún no se ha logrado un uso de LNG ni siquiera en la redacción de normativas (Centenera, 2014). En concreto, en el contexto empresarial existe cierto sesgo de género en el proceso de reclutamiento, que podría reducirse utilizando diferentes palabras en las descripciones de los puestos de trabajo (Collier & Zhang, 2016). Así, la mujer debe ser visible y en español debe promoverse el uso de términos como «directiva» o «empresaria» (Saitua, 2015, p.14; CEOE, 2016, p.21).

2. METODOLOGÍA Y RESULTADOS

Los principales objetivos del estudio fueron, en primer lugar, explorar las percepciones del profesorado universitario sobre el uso del lenguaje sexista en diferentes contextos en torno a su enseñanza. Aquí, los objetivos específicos fueron: i) evaluar la importancia otorgada al uso de LNG; ii) establecer el alcance de su uso en los materiales que produjeron para la enseñanza, y iii) identificar las dificultades u obstáculos que enfrentan en este proceso. Para ello, se diseñó un cuestionario basado en Jiménez et al. (2011); En segundo lugar, se verificó si existen diferencias significativas en el uso de LNG en función de determinados factores o características determinantes (género y formación previa) del profesorado involucrado.

La población de este estudio está formada por docentes que imparten clases en la Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social de la Universidad del País Vasco (UPV/EHU), bien a nivel de grado, bien en cursos oficiales de postgrado (Máster oficial en Gestión de Recursos Humanos y Empleo y Máster oficial en Seguridad y Salud Laboral), incluyendo profesorado externo a la Universidad del País Vasco (UPV/EHU). Esperábamos que sus opiniones fueran especialmente sensibles al tema, en primer lugar, por el tipo de cursos que se imparten aquí (Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, y Grado en Trabajo Social) que incluyen materias relacionadas con la justicia social en los contenidos de sus cursos (protección de los derechos laborales, etc.), y también por el hecho de que la antigua Escuela de Relaciones Laborales (hoy en día parte de la Facultad analizada) fue pionera en el desarrollo de un diagnóstico y un plan de igualdad (UPV/EHU, 2003), con lo que se consiguió una mayor sensibilidad sobre el tema. Mediante la encuesta a toda la población, no se requirió ninguna técnica de muestreo. La encuesta se difundió por correo electrónico en abril de 2016 a un total de 167 personas y comenzó con un total de 70 personas (41,9% de respuesta). El 62,5% de quienes respondieron fueron mujeres.

Es alentador que la mayoría considerara muy importante el uso de la LNG en su propia enseñanza e investigación (63,2%), pero aún queda un camino por recorrer, considerando que el 14% otorga «nada» o «poca» importancia al uso de la LNG en las actividades de gestión y administración. Sin embargo, a pesar de la importancia que cada docente atribuye al uso de un LNG en su propia enseñanza (84,2% respondiendo «bastante » o » mucho «), cuando se les preguntó sobre el nivel real de uso de LNG en los materiales que produjeron personalmente (notas teóricas, casos prácticos, etc.) sólo el 67,8% respondió «bastante» o «mucho». Esto apunta a un 16,4% de diferencia entre la actitud y uso real de LNG.

Comprensiblemente, el porcentaje de profesorado que señaló un uso de LNG en otro tipo de materiales (normas, reglamentos y bibliografía complementaria, etc.) fue considerablemente inferior, ya que sólo el 31,5% respondió «bastante» o «mucho», mientras que otro 35,2% «nada» o «poco».

En cuanto a los obstáculos, la falta de conciencia dentro de la comunidad universitaria y la falta de campañas de concienciación fueron los menos importantes para el uso de un lenguaje sensible al género tanto en las actividades académicas y profesionales como en los materiales didácticos producidos personalmente. Este hallazgo sugiere que la Universidad mantiene una actitud activa en su función sensibilizadora, pero que esto aún no ha penetrado suficientemente

en la comunidad. En general, parece que la principal barrera en la sociedad puede ser la falta de conciencia, relacionada con una tradición social machista. En particular, el profesorado todavía no ha introducido suficientemente el LNG, por razones más prácticas, como son la complejidad de las fórmulas alternativas, y para simplificar o ahorrar tiempo.

3. **CONCLUSIONES**

Para explicar estos resultados, se puede decir que aunque las mujeres han adoptado el LNG en mayor medida que los hombres, el género de la persona que responde no es una variable estadísticamente significativa. En cambio, la formación previa específica recibida sí resultó significativa para el uso de LNG en materiales desarrollados para la propia enseñanza, así como para la identificación de las principales barreras relacionadas con dicho uso. Las barreras mejor explicadas por la formación previa son la falta de conciencia del problema, la costumbre social y la idea de que el LNG es confuso y complicado. Todo ello apoya la necesidad de insistir en la formación específica al profesorado para que redunde después en la formación del alumnado.

En cualquier caso, sería interesante analizar la situación en otros contextos, como puede ser el profesorado de otras titulaciones, ya sean jurídico-económicas (Derecho, Economía o Administración de Empresas) o de otras áreas de conocimiento.

REFERENCIA ACADÉMICA

Este artículo es un resumen de la publicación SAITUA-IRIBAR, Ainhoa; CERRATO, Francisco Javier; UGARTEBURU, Itziar. The use of gender-neutral language. Barriers and determinants. **International Journal of Management & Social Studies**, [S.l.], v. 2, n. 1, p. 33-48, jun. 2018. ISSN 0719-6644. Disponible en: <http://www.ijmssjournal.com/index.php/IJMSS/article/view/17>. Fecha de acceso: 01 feb. 2019

Ainhoa SAITUA-IRIBAR

Departamento de Economía Financiera I

Facultad de Relaciones laborales y Trabajo Social,

Universidad del País Vasco (UPV/EHU)

REFERENCIA CURRICULAR

Ainhoa Saitua Iribar es doctora en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad del País Vasco (UPV/EHU), imparte regularmente materias de Contabilidad en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos y en el Master Oficial de Gestión de los Recursos Humanos y del Empleo. Sus principales áreas de interés se centran en la Responsabilidad Social Corporativa y la divulgación de información sobre personal en documentos como el Informe de Gestión.

Secciones: Con las de acá, Opinando con