

EL USO DE UN LENGUAJE NO SEXISTA EN LA UNIVERSIDAD DE MURCIA. ACCIONES PARA SU IMPLEMENTACIÓN

Presentado por:

Candelaria Montoya Hernández

Tutor:

Javier Eloy Martínez Guirao

Cotutora:

Anna Sales Boix

Palabras clave: lenguaje no sexista, plan de igualdad, sexismo lingüístico,
discurso académico, unidad de igualdad



Máster Universitario en Igualdad y Género en el Ámbito Público y Privado (Plan 2013)
[Interuniversitario / A distancia]

14ª Edición

Curso académico 2020/21

Segunda convocatoria

Palabras clave: lenguaje no sexista, plan de igualdad, sexismo lingüístico,
discurso académico, unidad de igualdad

ÍNDICE

RESUMEN.....	5
OBJETIVO	5
I. INTRODUCCIÓN.....	6
II. ANTECEDENTES Y ESTADO DE LA CUESTIÓN (ESTILO: TÍTULO 1).....	8
III. ASPECTOS METODOLÓGICOS	15
IV. IMPORTANCIA DEL LENGUAJE IGUALITARIO EN LA EDUCACIÓN	16
1. ¿PUEDE LA LENGUA DISCRIMINAR POR RAZÓN DE SEXO?.....	16
2. UN LENGUAJE ACORDE CON LA REALIDAD: ALTERNATIVAS LINGÜÍSTICAS.....	19
V. EL DISCURSO ACADÉMICO EN NUESTRAS UNIVERSIDADES	21
VI. ACCIONES PARA IMPLEMENTAR EL USO DE UN LENGUAJE NO SEXISTA EN LA UNIVERSIDAD DE MURCIA	24
1. ACCIONES DEL PRIMER PLAN DE IGUALDAD. EVALUACIÓN DE RESULTADOS.....	25
1.1. <i>Grupos de trabajo en servicios (en adelante, GTS):</i>	26
1.2. <i>Formación en los usos del lenguaje no sexista</i>	28
1.3. <i>Máster Universitario en formación del profesorado</i>	29
1.4. <i>Otras acciones</i>	30
2. ACCIONES DEL SEGUNDO PLAN DE IGUALDAD	33
1.1. <i>Cursos de formación en materia de lenguaje</i>	33
1.2. <i>Imagen institucional no sexista</i>	34
1.3. <i>Guías de apoyo y reconocimiento a la perspectiva de género</i>	35
1.4. <i>Presupuestos con enfoque de género</i>	35
VII. PROPUESTAS DE MEJORA.....	36
VIII. CONCLUSIONES.....	40
IX. BIBLIOGRAFÍA	42

RESUMEN

El presente trabajo estudia la implementación del uso no sexista del lenguaje en la Universidad de Murcia. Se parte de una breve argumentación documentada sobre expertos y expertas en la materia, que describen la importancia del lenguaje inclusivo en cuanto al género como base para la educación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito universitario, así como su repercusión en la sociedad en general. Se describen algunas de las desigualdades y discriminaciones derivadas del androcentrismo aún existentes en la enseñanza superior, y cómo el uso de este lenguaje es capaz de contribuir en su erradicación. Junto con algunas cuestiones conexas en la materia, como los posicionamientos en contra de la existencia del sexismo lingüístico, y partiendo de la obligación legal de las universidades de contar con un discurso académico no androcentrista, se analiza el grado de cumplimiento de las acciones previstas al respecto por la Universidad de Murcia durante la vigencia de su primer Plan de Igualdad, y se detallan las aprobadas recientemente en el segundo de sus planes. Así mismo, se describe el trabajo de su Unidad de Igualdad, denominada Unidad para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Murcia (en adelante, UIMH), como estructura que vela por el cumplimiento de las medidas de dichos planes. Tras indicar brevemente cuáles son los estudios más concluyentes en materia de lenguaje no sexista en el ámbito de la educación superior, se establecen algunas propuestas de mejora que pueden contribuir a hacer más partícipes y visibles a las mujeres en la vida académica universitaria. Se concluye que, aunque parece que el espacio universitario es un espacio libre de sexismos, en la práctica no es así, por lo que se resulta imprescindible continuar esforzándose en este sentido. Utilizar el lenguaje no sexista como herramienta transversal para incorporar la perspectiva de género en las universidades se presenta como parte de la solución. Para ello, quienes forman la comunidad universitaria, deben tener interés y voluntad en que el lenguaje utilizado en el discurso académico incluya al colectivo femenino.

OBJETIVO

A través de la evaluación de las medidas adoptadas por los planes de igualdad, y otras acciones, junto con una extensa revisión bibliográfica sobre la necesidad de este lenguaje en el discurso igualitario y académico, se indaga sobre la implementación del lenguaje no sexista en la Universidad de Murcia.

Para ello el estudio trata de detallar qué acciones se han cumplido, cuáles son los puntos de apoyo con los que se ha contado, qué se puede mejorar o cuál es el papel de las Unidades de Igualdad de las universidades, para concluir con propuestas que posibiliten que se siga avanzando en la incorporación de la perspectiva de género a través del lenguaje no sexista como herramienta transversal.

I. INTRODUCCIÓN

Educación con perspectiva de género implica formar en valores que fomenten comportamientos respetuosos con el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. El lenguaje mantiene una estrecha relación con la educación, pues es el principal medio de comunicación y un importante agente de socialización, propiciando cambios positivos o negativos en materia de igualdad. La educación universitaria no queda exenta de esta responsabilidad por cuanto forma personas y se dirige a la sociedad en su conjunto.

El trabajo como Técnica de Igualdad en la UIMH de la Universidad de Murcia (en adelante, UMU) durante los últimos años, ha supuesto una oportunidad no solo para aprender en general sobre la igualdad de género, sino para indagar sobre la mejor manera de abordar los obstáculos que impiden la consecución de este derecho fundamental en el ámbito académico. Investigaciones como la de Martín Bardera (2018, p. 31) concluyen que «las universidades públicas [...] deben tener un papel proactivo en la consecución de la igualdad material»; otras como la de López Valero y Encabo Fernández (1999, p. 100) también señalan «que todo el proceso educativo se realiza a través y por el lenguaje, de ahí la interconexión entre ambos». En este trabajo se expone la necesidad de que la educación que se recibe en una universidad debe estar argumentada sobre la base de un lenguaje que visibilice y no oprima a las mujeres.

El objeto principal del estudio es la implementación del lenguaje no sexista en la UMU desde el punto de vista del binarismo tradicional, sin dejar de tener en cuenta y respetar otras teorías. Así, se centra en el análisis de las acciones realizadas sobre la materia desde la creación de su UIMH en 2010 y la implantación de su primer Plan de Igualdad (2013-2015) (en adelante, I PI) hasta la actualidad, momento en que se aprueba el segundo Plan de Igualdad (2021-2025) (en adelante, II PI). En el estudio se trata de determinar el grado de cumplimiento de las acciones previstas, los apoyos y resistencias con los que ha contado la UIMH a lo largo de estos años, así como las posibles propuestas de mejora que puedan servir para que se siga avanzando en este

derecho a través del lenguaje no sexista como herramienta transversal en la incorporación de la perspectiva de género.

Los objetivos que se pretenden alcanzar no son otros que indagar sobre la importancia del lenguaje igualitario en el discurso académico, entendido éste como todas aquellas formas que puede adoptar la expresión escrita, oral y visual en el funcionamiento de una institución de educación superior. Dicho discurso refleja la educación recibida por las personas que integran la vida universitaria, pues por un lado se produce interacción entre todas ellas, es decir, entre el alumnado, profesorado y personal de administración y servicios y, por otro, los resultados que se obtienen en sus estudios, investigaciones y trabajos se divulgan y transmiten a la ciudadanía. De ahí la responsabilidad que tiene una universidad para con ella y con el resto de personas que integran una sociedad.

Aunque son múltiples las discriminaciones a las que se ven sometidas las mujeres en el ámbito universitario, la elección del lenguaje como foco de estudio queda justificada por cuanto que, como empleada pública en una universidad, se observa que los mandatos normativos no llegan a ejecutarse si no existe voluntad e interés personal por parte de todo el colectivo, incluido el equipo de gobierno. Incluso cuando sí existe esa voluntad e interés, es esencial que se faciliten los recursos requeridos para su cumplimiento.

Se trata de argumentar, en un primer apartado, la importancia del uso de un lenguaje no sexista en la formación de las personas, de su pensamiento, de su identidad, de cómo influye en la perpetuación o no de roles y estereotipos de género. En un segundo apartado, se extrapolan los resultados del primero al ámbito de la educación universitaria, situando a las universidades como estructuras académicamente responsables de la formación de las personas y, por tanto, de la consecución de una igualdad real y efectiva que sitúa a las mujeres en el mismo nivel que a los hombres en todos los ámbitos de la esfera pública y privada. En los siguientes apartados se estudia el caso concreto de la UMU, analizando cuáles son las medidas propuestas en materia de lenguaje no sexista en su primer plan de igualdad, incorporando la evaluación de su cumplimiento, así como las acciones previstas en el segundo de sus planes. Se incorporan también otras acciones que no se encuentran recogidas en los planes, sino que proceden de la normativa nacional o de la propia voluntad de la plantilla trabajadora. Se finaliza con una serie de propuestas que hacen hincapié en varias de las cuestiones que se consideran fundamentales para hacer posible la implementación real de este lenguaje en la universidad en un futuro próximo.

Las conclusiones finales extraídas del estudio presentado, llevan a pensar sobre el papel que juega el lenguaje no sexista en las universidades, así como el trabajo que realizan sus Unidades de Igualdad velando por el cumplimiento de las medidas previstas en los planes y promoviendo su materialización.

II. ANTECEDENTES Y ESTADO DE LA CUESTIÓN (ESTILO: TÍTULO 1)

Según Amelia Valcárcel, es básico conocer que el feminismo ha tenido tres grandes olas: feminismo de la Ilustración, feminismo sufragista y feminismo contemporáneo (Pérez Garzón, 2011. Prólogo). Su origen puede situarse en Europa a finales del siglo XVIII, con la Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana (Olympia de Gouges, 1791), y con Vindicación de los derechos de la mujer (Mary Wollstonecraft, 1792). Se produjeron durante la Ilustración las llamadas revoluciones liberales, que dieron paso al capitalismo, y que se basaron en un nuevo principio de soberanía y de representación de los intereses ciudadanos. Es entonces cuando surge la idea de la igualdad entre los sexos, dando lugar al primer feminismo entendido como movimiento social.

La segunda ola se puede considerar derivada del Manifiesto de Séneca Falls o Declaración de Sentimientos, en 1848, que significó la conquista de la igualdad de sexos expresada a través del sufragio. El feminismo sufragista fue el más activo, consiguiendo derechos educativos, derechos políticos y muchos derechos civiles para las mujeres que conllevó cien años de lucha activa. A pesar de los avances conseguidos, el feminismo sufrió un retroceso durante la Guerra Civil española y a su término, para volver a resurgir, como tercera ola, con la obra de Simone de Beauvoir a la cabeza (El Segundo sexo, 1949), a partir de la década de los 60.

Actualmente, se habla de una cuarta ola, que se centra en acabar con todas las formas de violencia hacia la mujer, sobre todo la violencia sexual y la prostitución, protagonizada por las redes sociales, a través de las que es posible manifestarse abiertamente. Hoy, en el mundo del feminismo contemporáneo, el objetivo es lograr una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Sin embargo, investigaciones como la del Barómetro Juventud y Género 2021(2021), concluyen que entre las mujeres ha aumentado ligeramente la percepción de que la violencia de género es un problema social muy grave, pero entre los hombres esta percepción ha disminuido.

El debate en torno a la existencia del lenguaje no sexista empieza a surgir en España a finales de los años 70, coincidiendo con la segunda ola, como producto de las transformaciones sociales y políticas acontecidas hasta el momento. Las mujeres ya

habían advertido que la Historia no las menciona, que ha sido escrita por los hombres, que se habla de «nosotros» ocultándolas a ellas (Ferrús Batiste y Llanea Triviño, 2020).

En esta etapa comienzan a publicarse trabajos como los de la lingüista Robin Lakoff, quien en su obra *El lenguaje y el lugar de la mujer* considera la valoración social del habla femenina como una cuestión importante en la articulación de desigualdades de género (Cabeza Pereiro y Rodríguez Barcia, 2008). Álvaro García Meseguer publica *Lenguaje y discriminación sexual* (1977), donde afirma que el lenguaje y su estructura ocultan a la mujer, lo que conduce a una masculinización en la manera de pensar.

A finales de siglo, M^a Ángeles Fernández Calero en su libro *Sexismo lingüístico* (1999) analiza el papel del lenguaje en la transmisión del sexismo dentro de las escuelas, demostrando su influencia en la perpetuación de los estereotipos masculino y femenino, y propone mecanismos para reconocer el sexismo lingüístico.

Todos estos estudios sobre el lenguaje coinciden y prueban que nuestra lengua se ha construido sobre una base de desigualdad entre mujeres y hombres, y esa lengua no hace más que perpetuar las devastadoras consecuencias del androcentrismo, tanto a la hora de nombrar como en lo no nombrado, quedando oculto, excluido o discriminado aquello que no se ha dicho.

Tales afirmaciones y recomendaciones sobre el lenguaje comienzan a plasmarse también en normativa de carácter internacional que recomienda a los países el uso de un lenguaje más idóneo con el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En este sentido, la Convención de Naciones Unidas para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, de 1979 (*CEDAW*, según sus siglas en inglés), insta en su art. 5 a los Estados miembros a adoptar las medidas necesarias para

modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

Por su parte, la UNESCO, en 1987 encomienda «evitar en la medida de lo posible el empleo de términos que se refieren explícita o implícitamente a un solo sexo, salvo si se trata de medidas positivas a favor de la mujer», y elabora poco tiempo después un folleto con el título «Para un lenguaje no sexista/guía para su uso».

La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Pekín (1995), identifica la igualdad entre mujeres y hombres como un propósito universal que beneficia a todas las personas, e instala la transversalidad de género (o *mainstreaming*) como un mecanismo para alcanzarla, lo que supone incluir acciones específicas para mujeres y hombres en el conjunto de actuaciones de instituciones y políticas públicas, aludiendo en concreto a la imagen desequilibrada que los medios de comunicación ofrecían sobre el estilo de vida de las mujeres y sus aportaciones a la sociedad.

Siguiendo estos dictados internacionales, Europa interpela a los gobiernos para que en sus políticas incluyan mecanismos encaminados al uso de un lenguaje que no discrimine a las mujeres. El Comité de Ministros del Consejo de Europa adopta una Resolución (1990) con algunas medidas al respecto:

1. Promover la utilización, en la medida de lo posible, de un lenguaje no sexista que tenga en cuenta la presencia, la situación y el papel de la mujer en la sociedad, tal como ocurre con los hombres en la práctica lingüística actual;
2. Hacer que la terminología empleada en los textos jurídicos, la administración pública y la educación esté en armonía con el principio de igualdad de sexos;
3. Fomentar la utilización de un lenguaje libre de sexismo en los medios de comunicación.

En España, las directrices a seguir para la implantación del lenguaje de género no se tienen en cuenta hasta la década de los ochenta:

- a. El Instituto de la Mujer publica su I Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (1988-1990) en el que impulsa las políticas a favor de un lenguaje no discriminatorio incorporando las recomendaciones del Comité de Ministros del Consejo de Europa del 21 de febrero de 1990. Como cita Guerrero Salazar (2020, p. 206) «se incluirá, por ello, en el proceso de renovación del lenguaje administrativo que se está realizando, el control y eliminación, en su caso, de este tipo de discriminaciones en las circulares, impresos y formularios utilizados por la Administración».
- b. La Orden Ministerial de 22 de marzo (1995), por la que se adecúa la denominación de los títulos oficiales a la condición masculina o femenina de quienes los obtengan.
- c. La Ley 30/2003, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno, que supone entre otras acciones, el análisis del lenguaje utilizado por la normativa que se somete a dicho informe.

- d. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOIEMH) recoge en su artículo 14.11 «la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas». De igual manera, regula la perspectiva de género en su artículo 24.2:

Las Administraciones educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, desarrollarán, con tal finalidad, las siguientes actuaciones: b) La eliminación y el rechazo de los comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación entre mujeres y hombres, con especial consideración a ello en los libros de texto y materiales educativos.

- e. Más recientemente, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, fija el uso del lenguaje no sexista en su articulado tanto para tener en cuenta en la elaboración del diagnóstico del organismo como en el correspondiente plan de igualdad.

El marco normativo autonómico no se hace de esperar, pues algunas comunidades recogen preceptos sobre el lenguaje no sexista en su legislación en materia de igualdad con anterioridad a la LOIEMH, como la Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Navarra (art.1. aptdo.2.b) y c)) o la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Comunidad Autónoma del País Vasco, (art. 33.2, dirigido expresamente a las universidades); otras lo hacen tras dicha ley, como la Región de Murcia, que insta a la utilización de un uso no sexista del lenguaje en varios de los artículos de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia (art. 30.2 sobre los objetivos generales en coeducación, entre otros).

Son así las transformaciones políticas y sociales ocurridas en las últimas décadas las que han supuesto que el lenguaje igualitario haya ido influyendo e integrándose en el deseo de igualdad entre las personas. La demanda de una parte de la sociedad que no se siente representada en su propia lengua es el elemento principal de numerosos estudios de género y da lugar como se ha visto, a la existencia de numerosa normativa que recomienda y/o impone su uso en todos los ámbitos (medios de comunicación, administraciones públicas, universidades, política, justicia, etc.). Sin embargo, el debate que cuestiona la existencia de sexismo lingüístico sigue estando presente. Por

una parte, en el mundo académico, el informe Sexismo lingüístico y visibilidad de la mujer suscrito por Ignacio Bosque (2012) y firmado por el resto de las y los miembros de la Real Academia de la Lengua (en adelante, RAE) analiza nueve de las guías con recomendaciones para utilizar un lenguaje no sexista proliferadas desde ámbitos universitarios y de otra índole. El informe no niega la existencia de desigualdad entre mujeres y hombres en nuestra sociedad, pero sí el hecho de que las guías pretendan hacer creer que tal discriminación se produce con el léxico, la morfología o la sintaxis de nuestra lengua. Se producen manifestaciones tanto en contra como a favor del referido informe, como la de Juan Carlos Moreno Cabrera quien expresa la validez de las guías al entender que se refieren a la «actuación» y no a la «competencia lingüística» pues considera que son solo recomendaciones, y no imposiciones (Guerrero Salazar, 2020, p. 213). Más recientemente, en 2020, esta misma academia emite otro informe en respuesta al encargo de la vicepresidenta del Gobierno para adecuar la Constitución al lenguaje no sexista¹. La RAE también esta vez, mantiene su postura a favor del masculino genérico argumentando que su inclusión en la Carta Magna es correcta pues no invisibiliza a las mujeres.

Por otra parte, la teoría *Queer*, que surge en EEUU a finales de los años 80 del s. XX a raíz de una parte del movimiento LGTBI, cuya máxima exponente actualmente es la doctora en filosofía Judith Butler. Esta teoría sugiere en términos generales destruir el binarismo tradicional al entender que las categorías establecidas son demasiado rígidas, y que los géneros, las identidades y las orientaciones sexuales son el resultado de una construcción social y, por tanto, en constante cambio y evolución. Es evidente que esta teoría repercute en el lenguaje pues, como señala Moure (2014, p. 6)

En la medida en que asumamos el fin del binarismo y la reivindicación de géneros diversos, tendremos que reconocer un problema en el lenguaje que se ha venido difundiendo como alternativo y, antes de que se generalice entre nosotros el «todos y todas» ya lo estamos cuestionando.

Por tanto, la problemática en cuestiones de lenguaje de género se halla a la orden del día. Incluso se cuestiona la forma en la que nos referimos al lenguaje. Como señala Guerrero Salazar (2020, p. 203):

Lenguaje no sexista, lenguaje igualitario, lenguaje paritario, lenguaje neutral, lenguaje de género, lenguaje inclusivo, lenguaje no discriminatorio, denominaciones variadas para un

¹ <https://www.rae.es/noticia/resumen-de-la-intervencion-del-director-de-la-rae-en-la-rueda-de-prensa-celebrada-el-dia-20>

lenguaje que ha provocado y sigue provocando una gran polémica, por lo que es motivo de debate político, social y mediático.

Por el momento, las universidades, conscientes de su contribución a la formación de las personas, entienden que es imprescindible educar con perspectiva de género. Así, el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales especifica en su artículo 5. a) lo siguiente:

Entre los principios generales que deberán inspirar el diseño de los nuevos títulos, los planes de estudios deberán tener en cuenta que cualquier actividad profesional debe realizarse desde el respeto a los derechos fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, debiendo incluirse, en los planes de estudios en que proceda, enseñanzas relacionadas con dichos derechos.

De la misma forma, la Ley Orgánica 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación busca introducir la perspectiva de género en las universidades con carácter transversal. Su artículo 2, apartado K) señala: «promover la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación».

En esta tarea, juegan un papel destacado las Unidades de Igualdad de las universidades, al contribuir al impulso de las guías sobre recomendaciones para el uso de un lenguaje igualitario dirigidas al ámbito universitario, que empiezan a publicarse a finales de la primera década del siglo XXI (Guerrero Salazar, 2020). El origen de estas estructuras se remonta a los años 80 y 90, recibiendo diversas denominaciones y cuyo objetivo son los estudios feministas y de género, como el Seminario Interdisciplinar d' Estudis de la Dona de Lleida o el Centro de Estudios de la Mujer de la Universidad de Alicante. El nacimiento de estos primeros centros o Seminarios no obedece a mecanismos normativos, sino más bien a la influencia de los organismos internos que trabajan con perspectiva de género (centrados en la docencia y la investigación), así como a la elaboración de los diagnósticos sobre la situación de las mujeres y de los hombres en la universidad (Elizondo Lopetegui, Novo Arbona y Silvestre Cabrera, 2010). Con posterioridad, la LOIEMH, regula dos herramientas para erradicar las desigualdades: las Unidades de Igualdad y los Planes de Igualdad dando a las primeras el valor de estructuras político-administrativas. Con la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, que modifica la Ley Orgánica 6/2001 de 21 de diciembre, de Universidades establece en su Disposición Adicional 12ª la obligatoriedad de crear estructuras que garanticen el principio de igualdad de manera específica en las universidades españolas. Y es a partir de entonces cuando se establece una similitud

entre todas con el objetivo de impulsar un plan de igualdad que permita gestionar las políticas de género (Pastor Gosálbez y Acosta Sarmiento, 2016). Se regula cómo debe ser su estructura y su actividad: ámbitos como conciliación, publicidad, adecuación de las estadísticas y estudios, informes de impacto de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo, entre otros muchos afectan directamente a la universidad y se hace necesaria una instancia donde se puedan centralizar y materializar todas estas acciones.

Las Unidades de Igualdad se regulan más concretamente en el Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado. Sus funciones se especifican en el art. 3. aptdo. 2:

a) Asesorar y proponer, en sus respectivos ámbitos, las actuaciones o iniciativas, incluidas las formativas, que favorezcan la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

b) Asesorar y coordinar la elaboración, seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad entre mujeres y hombres de la Administración General del Estado en sus respectivos departamentos ministeriales, así como participar en la Comisión Técnica de Igualdad de Oportunidades y Trato de Mujeres y Hombres de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado y en sus grupos de trabajo.

c) Elaborar los diagnósticos, propuestas e informes que sean necesarios y que deriven de los acuerdos adoptados por la Comisión Técnica de Igualdad, que fueran requeridos por la Dirección General de la Función Pública.

d) Coordinar la recopilación de información para la elaboración, seguimiento y evaluación de los planes directivos o estratégicos de igualdad en su respectivo departamento ministerial.

e) Recabar la información sobre la implementación del protocolo frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en sus respectivos departamentos ministeriales, así como desarrollar las actuaciones que se les asignen en dicho protocolo.

f) Realizar otras funciones de asesoramiento, informe y seguimiento que le sean asignadas en relación con el principio de igualdad de trato y de oportunidades en general.

g) Realizar un informe anual sobre las políticas públicas de igualdad llevadas a cabo por su departamento ministerial y así como sobre las actuaciones desarrolladas por la Unidad.

Por su parte, la regulación de los planes de igualdad se concreta en el Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y ocupación, que modifica el art. 2 de la LOIEMH definiendo los planes de igualdad de la siguiente forma:

Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras...

A partir de entonces, se analiza en numerosos estudios la existencia de desigualdades en las universidades (Merma Molina, Ávalos Ramos y Martínez Ruiz, 2017; Martín Bardera, 2018; Ramírez Saavedra, 2019; Mañas Viejo y García Fernández, 2020), también centrados en el lenguaje no sexista en el ámbito universitario (Núñez Cortes, Núñez Román y Gómez Camacho, 2021). A ello contribuyen los diagnósticos previos a los planes, que analizan la vida académica universitaria desde la perspectiva de género para, posteriormente, recoger en dichos planes las medidas adecuadas que acaben con las posibles desigualdades.

En definitiva, en la actualidad, se incorpora el uso de un lenguaje no sexista mediante acciones integradas en los planes de igualdad, configurándose las Unidades de Igualdad como las estructuras que gestionan y coordinan el cumplimiento de dichas acciones en el ámbito universitario.

III. ASPECTOS METODOLÓGICOS

En la realización de este trabajo, perteneciente al itinerario profesional, se emplea una metodología eminentemente cualitativa, basada en la exploración de fuentes primarias principalmente. Así, se ha llevado a cabo una extensa revisión bibliográfica de libros, artículos científicos y legislación sobre la materia, tratando de identificar el sentido del uso de un lenguaje no sexista, en general por todas las personas, y en particular, por las comunidades universitarias. Una vez se concluye cuál es la importancia de este lenguaje en el discurso académico universitario y cómo afecta e influye en la posición y presencia de las mujeres, se analizan las propias bases de datos de la UMU, como son sus dos planes de igualdad y sus informes diagnósticos, para determinar cuál es el estado de implantación de este lenguaje en la referida universidad. De cara a profundizar sobre la implantación y grado de cumplimiento de las acciones previstas en los planes, también se consultan y se extraen resultados de los trabajos llevados a cabo por los propios servicios universitarios, como las Memorias Finales de los Proyectos de los Grupos de Trabajo en Servicios «Comunicar e Informar de manera no sexista e inclusiva I y II» de la UIMH (documentación no accesible al público).

Con respecto a la exposición de propuestas de mejora, la metodología empleada ha consistido tanto en la revisión de estudios de investigación que profundizan sobre la igualdad en las universidades, como en la comparativa de los planes mencionados.

IV. IMPORTANCIA DEL LENGUAJE IGUALITARIO EN LA EDUCACIÓN

1. ¿Puede la lengua discriminar por razón de sexo?

*«El sexismo en el lenguaje se concreta en dos efectos fundamentales: **el silencio y el desprecio**» (Meana Suárez, 2006).*

Atendiendo a Meana Suárez (2016), se entiende por sexismo la asignación de valores, capacidades y roles diferentes a hombres y mujeres en función de su sexo. Asignación que se hace desvalorizando a las mujeres. Para esta misma autora, el androcentrismo «supone considerar a los hombres como medida y centro de todas las cosas» y afecta a todas las áreas de conocimiento y disciplinas. (2016, p. 11). Para Bengoechea Bartolomé (2005) el androcentrismo supone que toda persona es del género masculino, salvo que se especifique lo contrario y, como consecuencia de esta premisa, las mujeres quedan borradas de la lengua, pues se tiende a pensar únicamente en los hombres.

Esta diferenciación tan marcada ha dado lugar, entre otras muchas cosas, a la división sexual del trabajo que ha articulado sistemas de valores y pautas de comportamiento distintos a mujeres y hombres, desvalorizando lo que hacen ellas frente a lo que hacen ellos. A las mujeres se las ha identificado en roles de amas de casa, madre o enfermera y a los hombres en roles de jefe, administrador o representante de la familia, que han posicionado a la mujer en las tareas reproductivas del ámbito privado (poco valoradas) y han situado al hombre en el espacio público (productivo y con mayor prestigio). A estas ideas socialmente establecidas de cómo debemos comportarnos se las conoce como estereotipos:

Los estereotipos sexistas no tienen su origen ni en los cromosomas ni en las hormonas, son conductas que se adquieren a través del medio y del aprendizaje cultural. El uso del lenguaje va a ser, aunque él no sea sexista, uno de los vehículos más importantes en la transmisión y configuración de dichos estereotipos. (López Valero, Amando y Juana María Madrid Izquierdo, 1998, p. 23).

El lenguaje es un medio de comunicación que permite expresar lo que sentimos y pensamos, y se ha ido construyendo a lo largo de la historia reflejando la especificidad de cada cultura. La nuestra, una cultura de perspectiva androcéntrica ha

derivado en expresiones, escritas o no, que reflejan los estereotipos aprendidos, y que han infravalorado a las mujeres, las han despreciado, las han discriminado y las han ocultado. Ascanio (2018) argumenta que el sexismo lingüístico ha relacionado tradicionalmente a la mujer con la sumisión, y al hombre con la fuerza, derivando en expresiones lingüísticas que discriminan porque asignan valores distintos a identidades masculinas y femeninas, en detrimento de las segundas.

Atendiendo a García Meseguer (2001), incurrimos en sexismo lingüístico cuando emitimos un mensaje que resulta discriminatorio por razón de sexo, debido a las palabras escogidas o incluso al modo de enhebrarlas, es decir, debido a la forma del mensaje. Cuando el sexismo se halla en el fondo de dicho mensaje, se habla de sexismo social. Lo que significa que en definitiva la lengua no es sexista, lo es el uso que se hace de ella. Además, para el citado autor juega un papel fundamental el contexto mental, tanto del oyente como del hablante. El primero interpreta los mensajes de una determinada manera, sin percatarse de la intención del hablante. A su vez, éste transmite el mensaje inconscientemente, sin tener en cuenta cómo pueda ser interpretado por el oyente, porque «uno de los fenómenos más interesantes de los relacionados con el lenguaje es el carácter automático que reviste tanto la emisión de un mensaje como la captación y comprensión del mismo» (García Meseguer, 1977, p. 106).

Además, en lingüística cobra especial importancia la asociación que se hace entre género y sexo. El sexo es una categoría biológica por la que somos machos o hembras, y el género es una categoría asignada socialmente en función del sexo, que distingue entre género masculino y femenino. El problema no se da porque existan elementos masculinos y femeninos, sino porque al hablar se confunden sexo y género, con la particularidad de que «uno de esos géneros, casi siempre el masculino, desarrolla la doble función de referirse a un sexo, al macho, y es a la vez genérico cuando nombra a la especie» (Hoyos Ragel, 2002, p. 20). Es decir, por un lado, se utiliza como específico, para designar al género masculino, y por otro como genérico incluyendo a los dos sexos. Lo que lleva a uno de los usos lingüísticos más extendidos, consecuencia directa del sexismo y androcentrismo en la lengua: el llamado masculino genérico. Según Calero Fernández (1999) «el conflicto se produce [...] por haberle concedido protagonismo al género masculino (como el masculino genérico 'hombre' para designar a toda la humanidad), pasando a ser algo exclusivo y excepcional el género femenino» (p. 91). Como resultado, la mujer es ocultada a través de la lengua, produciendo efectos discriminatorios, incluso en la formación de su identidad, y repercutiendo tanto en sus proyectos de vida como en la concepción de

sus propias capacidades. Lo expresa con claridad Bengoechea Bartolomé (2011, p. 16) cuando dice: «El proceso más peligroso y de mayor trascendencia en la formación de la identidad femenina es sin duda la tachadura, la supresión, la anulación de las mujeres en el lenguaje».

Son muchos los usos que señalan sexismo lingüístico, como algunos calificativos para mujeres (*preciosa*) pero no para hombres (*precioso*); mencionarlas en su condición de madres o esposas, y no como personas individuales (es el caso de *señora* y *señorita*, que se atribuía a la mujer según estuviera o no casada, es decir, según dependiera o no del varón); asociaciones verbales que asimilan a la mujer al sexo débil como *debilidad, histeria, pasividad, etc.*; el orden jerárquico al nombrarlas (*padres y madres, hombres y mujeres*); ausencia de nombres para denominar profesiones en femenino (Bengoechea Bartolomé, 2005).

También son mecanismos verbales sexistas, según Hoyos Ragel (2002): el uso de «señora de», que produce su anulación total; los llamados «duales aparentes», que atribuyen significado distinto según se refieran a un hombre o a una mujer (*zorro/zorra, hombre público/mujer pública*); los vocablos androcéntricos, como «hijo ilegítimo», que adquiere sentido solo desde la posición de los hombres dando a entender que para las mujeres todos sus hijos son legítimos; y, en general, el vocabulario sobre las relaciones sexuales, los tacos o los insultos contienen sentido sexista.

Cabe destacar el denominado «salto semántico», como lo denominó Álvaro García Meseguer. Se trata de una forma de discriminar a nivel gramatical y se da cuando una expresión en principio, puede ser o no genérica, pero la frase siguiente expresa que en la mente del hablante el enunciado global era sexista, reforzando la identificación entre varón y persona. En la frase «los ingleses prefieren el té al café. También () prefieren las mujeres rubias a las morenas» se observa claramente la referida mentalidad sexista del hablante (García Meseguer, en Hoyos Ragel, 2002)

Las formas dobles (o desdoblamientos) también han sido objeto de debate, pues se ha argumentado que van en contra de la economía del lenguaje. Si bien con ellas se nombra a los dos sexos, y por tanto son absolutamente correctas, también se considera acertado moderar su uso, pudiendo sustituirlas en muchas ocasiones por otras fórmulas igualmente válidas, como veremos más adelante.

No faltan posicionamientos que niegan la verdadera existencia del sexismo lingüístico. En relación con el masculino genérico, los académicos de la Real Academia Española, en un intento de desacreditar las guías para un uso no sexista del lenguaje de los últimos años, en el ya mencionado informe Sexismo lingüístico y visibilidad de la mujer

(2012), presentaron su postura en contra de evitar el masculino genérico al tratarse de una fórmula totalmente asentada en el sistema gramatical español, preguntándose, incluso cómo debe reaccionar una mujer que no se sienta discriminada con dicha fórmula. Es decir, que para la RAE es suficiente con ese «asentamiento», sin pararse a valorar la evolución de la sociedad y sus integrantes, ni el momento y contexto histórico concreto en el que esa norma gramatical se formuló.

La psicología ha estudiado la importancia de la «asociación» en el lenguaje: las ideas son las representaciones de las palabras, pero esas palabras tienen un valor asociado, y esa «huella asociativa» permanece en el tiempo y le da un significado a la palabra (García Meseguer, 1977). Un claro reflejo de la discriminación que sufren las mujeres y que podemos atribuir a la asociación entre ideas (estereotipadas) y palabras se observa por ejemplo, en nuestro sistema educativo cuando, en la elección de los estudios universitarios las jóvenes se decantan en un alto porcentaje por carreras relacionadas con el rol de género que les ha sido asignado (tareas de cuidado, humanitarias o de protección de la salud), porque no se sienten identificadas (y por tanto, capaces) con otras áreas tradicionalmente asignadas a los hombres. Así es como interfiere el sexismo lingüístico en todas las esferas, incluida la académica. Si las ingenierías se han relacionado con ellos, los cuidados (Ciencias de la Salud) se han relacionado con ellas.

La larga trayectoria en las recomendaciones y reivindicaciones de un lenguaje que nombre explícitamente a las mujeres, por parte de muchas personas expertas en la materia y organismos nacionales e internacionales, tal como se expone, así como el gran número de guías realizadas por Institutos de la Mujer, ayuntamientos, empresas, Parlamentos y, como no, universidades (contando todas las españolas con una de ellas), prueba suficientemente que las mujeres se sienten discriminadas por la lengua castellana.

Una vez queda claro que el castellano contiene mecanismos o usos verbales que reflejan, construyen o perpetúan el sexismo y el androcentrismo y contribuyen a la discriminación sexual, directa e indirecta de las mujeres, es el momento de tomar conciencia y visibilizarlas empezando por algo tan básico, esencial y necesario como el lenguaje.

2. Un lenguaje acorde con la realidad: alternativas lingüísticas.

*«Todos los sesgos lingüísticos están en contra de la mujer en tanto que persona»
(García Meseguer, 1977, p. 131).*

El lenguaje se configura como un importante agente socializador a través del que se plasman pensamientos e ideas, realizando una interpretación de la sociedad en la que se vive, transmitiendo de generación en generación, una forma de pensar y de sentir. Para López Valero y Encabo Fernández (1999, p. 99) «la persona, al ir aprendiendo el lenguaje, va adquiriendo paralelamente un mundo de significados que van configurando su intelecto y la van socializando en una cultura determinada».

La lengua, como instrumento de comunicación que es, debe adaptarse a los cambios sociales de quienes la usan, y evolucionar junto con las personas, deconstruyendo estereotipos de género y reforzando las relaciones entre todas las personas.

En este sentido, y atendiendo a la normativa vigente en esta materia, las instancias académicas tienen la responsabilidad de convertir el lenguaje en un cauce que legitime la presencia y visibilidad de las mujeres en los espacios de poder y de toda índole, dentro y fuera de la universidad, promoviendo cambios que adapten tanto el contenido como la forma de sus documentos oficiales, webs, currículos, etc. para incorporar en el colectivo universitario la idea de que la universidad la conforman hombres y mujeres, y que sus actos deben ser acordes con la realidad. Se debe nombrar a las mujeres hasta conseguir que el discurso final sea natural, es decir, un discurso que integre a todas las partes que forman la comunidad universitaria y a todas las personas a las que se dirige.

La lengua castellana ofrece sobrados recursos para que no se produzca discriminación sexual en su uso. En la actualidad es muy fácil utilizar alternativas que eviten el sexismo lingüístico acudiendo, por ejemplo, a la guía publicada por la universidad a la que se pertenezca, o bien a las numerosas recomendaciones de personas expertas en la materia. A continuación, y a modo de ejemplo, algunas de las recomendaciones propuestas por Meana Suárez (2016) son:

1. Utilización de genéricos y colectivos («las víctimas», «el pueblo», «la gente», «el electorado»).
2. Utilización de abstractos o metonímicos (Como, por ejemplo: «tutoría», «titulación», «licenciatura», «abogacía», «jefatura», «dirección», etc.).
3. Uso de los dos géneros gramaticales: dobles formas. Son realidades diferentes y como tales deben ser nombradas. Así pues, no es duplicar ya que duplicar es hacer una copia y éste no es el caso.
4. Para evitar la utilización de la palabra «hombre» como universal se puede cambiar por la primera (o incluso la tercera) persona del plural sin mencionar sujeto y en otras ocasiones por los pronombres nos, nuestro, nuestros, nuestra, nuestras.

5. Combatir el peligro del salto semántico.

6. Evitar el uso de *el, los, aquel, aquellos*, seguidos del relativo *que* (con sentido general). Puede sustituirse por *quien, quienes, las personas que...*

7. Sustituir *uno* por *alguien, cualquiera, la persona, una persona, el ser humano...* y si *uno* es sujeto también se puede utilizar la segunda persona del singular o la primera del plural sin sujeto expreso.

8. Estrategias sintácticas como el uso del «se» impersonal.

Otros recursos muy útiles propuestos por Provencio Garrigós (2015):

1. Omisión del artículo determinado, que posee marca de género, y siempre que el contexto lo permita.
2. Omisión del sujeto siempre que este haya sido nombrado previamente en el contexto.
3. Sustitución de adjetivos y sustantivos por verbos.
4. Cambios en la propia redacción.

En definitiva, la riqueza de la lengua permite visibilizar a mujeres y hombres por igual, siempre y cuando se conozcan las estrategias y opciones que ofrece y sobre todo, que se tenga conciencia de la importancia de esta acción. El lenguaje no es el único instrumento para cambiar la realidad, ni lo hará a corto plazo, pero sí ayudará a que se tome nota y se vaya asimilando el cambio, al igual que lo están haciendo las leyes, que van en consonancia con las exigencias de la nueva sociedad igualitaria.

V. EL DISCURSO ACADÉMICO EN NUESTRAS UNIVERSIDADES

«...Hay que tener en cuenta que las mujeres solo serán capaces de transformar el conocimiento si están bien posicionadas en los lugares en los que se define el valor de los conocimientos» (Pastor Gosálbez y Acosta Sarmiento, 2016, p. 22).

La Conferencia de Rectores de las Universidades españolas se ha comprometido recientemente a conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres en sus espacios, pues entiende que las universidades son instituciones que cuentan con el potencial necesario para este objetivo².

Incluir un lenguaje no sexista como medio para incorporar la perspectiva de género, requiere tiempo y esfuerzo, individual y político. Se han de recabar procesos de

² <https://www.aulamagna.com.es/compromiso-por-la-igualdad-real-la-crue-refuerza-sus-posiciones/>

sensibilización, compromisos políticos, estudios, investigaciones y diseño de estrategias que hagan posible ese cambio, que ayude a la citada toma de conciencia y, que consiga un cambio estructural y de mentalidad que ha de regir todas las actuaciones de las universidades. Como señala Martín Bardera (2018), las universidades son organismos con autonomía y capital intelectual perfectamente capaces de desarrollar políticas de igualdad dentro de sus ámbitos de actuación.

Así, las instituciones de educación superior se configuran como uno de los contextos más adecuados para educar en igualdad dado que se trata de espacios que crean y transmiten conocimiento, producen y reproducen valores y comportamientos, conviven distintos sectores sociales y cumplen una importante función socializadora.

Nuestra legislación abogó por un discurso académico no sexista con la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, cuyos artículos 4.7 y 6 especifican lo siguiente:

Art. 4.7: Las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal.

Art. 6: Con el fin de garantizar la efectiva igualdad entre hombres y mujeres, las Administraciones educativas velarán para que en todos los materiales educativos se eliminen los estereotipos sexistas o discriminatorios y para que fomenten el igual valor de hombres y mujeres.

La producción académica de las universidades es rica en cuanto a temas de género, pero aun así sus procesos y espacios no están del todo conformados por esta perspectiva (Buquet Corleto, 2011). Se tiende a pensar que en el contexto universitario ya se ha logrado todo en cuestión de igualdad (Ramírez Saavedra, 2019), sin embargo las investigaciones demuestran que esto no es así: «En las universidades también se da violencia [...]; una violencia que está normalizada en nuestros discursos y prácticas cotidianas», como dicen López-Francés y Vázquez Verdadera (2014, p. 4). Y las cifras así lo demuestran, como los datos aportados por el Informe Datos y Cifras del Sistema Universitario Español (2020-2021)³, que exponen unas universidades avanzadas pero no exentas de desequilibrios de género. Como ejemplos, las mujeres acceden a los estudios de Grado en mayor número que los hombres, y su tasa de rendimiento es superior en todas las ramas de conocimiento; por otro lado, el número de catedráticas,

3

https://www.universidades.gob.es/stfls/universidades/Estadisticas/ficheros/Datos_y_Cifras_2020-21.pdf

aunque lentamente, va aumentando; la mayoría de la plantilla del personal de administración y servicios está formada por mujeres. Sin embargo, las conclusiones de los diagnósticos previos a los planes de igualdad de las universidades, reflejan otra cara de la realidad, que pone de manifiesto la falta de éxito en la superación de las desigualdades:

- en el alumnado, la segregación horizontal en la elección de las titulaciones da como resultado la existencia de titulaciones feminizadas y masculinizadas (Datos del II Informe Diagnóstico sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Universidad de Murcia. Cuadro 14. p. 76).

- en la docencia, las mujeres se encuentran con el llamado techo de cristal en el acceso y promoción a cátedras, por ejemplo, en cuya figura son minoritarias, y lo mismo sucede en el ámbito de la investigación donde están muy por debajo de ellos en la producción de sexenios de investigación, con la consiguiente producción de brecha salarial (Datos del III Informe Diagnóstico sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Universidad de Murcia. Cuadro 41. p. 90 y Gráfico 8. p. 7).

- la plantilla de personal de administración y servicios está estructurada con sesgo de género dado que, los hombres, minoritarios en número, predominan en las escalas de más nivel y responsabilidad, con la consecuente brecha salarial que se produce también en este colectivo (Datos del III Informe Diagnóstico sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Universidad de Murcia. Gráfico 24. p. 17).

La consecuencia de los datos expuestos manifiesta la existencia de sexismo en el ámbito académico que se refleja, por ejemplo, en el discurso utilizado por el profesorado (Ascanio, 2018), incluso por la propia resistencia de éste a la inclusión de la perspectiva de género en la docencia ((Merma Molina, Ávalos Ramos y Martínez Ruiz, 2018); otras investigaciones argumentan que es el propio alumnado quien niega la existencia de tal sexismo (Donoso-Vázquez y Velasco-Martínez, 2013), lo que no deja de ser preocupante. Es una realidad que en las universidades existe controversia y prejuicios al uso de un lenguaje no sexista.

La utilización del femenino y el masculino en la expedición de títulos, en los nombramientos, en notas de prensa, en las páginas webs, en los formularios de todo tipo son ejemplos de cómo se pueden promover cambios en el discurso académico. En general, implantar un uso no sexista del lenguaje en los currículos, en las guías docentes, en los trabajos académicos o impartir cursos de formación sobre lenguaje

igualitario a todos los colectivos redundará en ofrecer transparencia sobre la realidad de las mujeres, y hará posible que sean más visibles. Esta visibilidad a través de la comunicación supone asimilar la importancia de un cambio en el lenguaje, que dentro de la vida académica universitaria, incluye la deconstrucción de estereotipos y la erradicación de la discriminación por razón de sexo.

VI. ACCIONES PARA IMPLEMENTAR EL USO DE UN LENGUAJE NO SEXISTA EN LA UNIVERSIDAD DE MURCIA

Como se ha comentado, el proceso de institucionalización de las políticas de igualdad en las universidades comienza a articularse a partir de que la LOIEMH y la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (en adelante, LOMLOU) estableciera la obligatoriedad de los planes de igualdad y las Unidades de Igualdad (Pastor Gosálbez y Acosta Sarmiento, 2016).

La UMU, ha aprobado dos planes de igualdad hasta la fecha: el I PI de la UMU se aprobó en 2013 con una vigencia de dos años, es decir, hasta el 2015. Recientemente, en julio de 2021 se ha procedido a la firma y registro del II PI, cuya vigencia se extiende desde septiembre de 2021 hasta septiembre de 2025.

La Unidad para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Murcia se crea en diciembre de 2010 y cuenta entre su personal con una Directora (que ha ido cambiando según el Equipo Rectoral del momento) y una Responsable del Servicio como personal técnico fijo. En octubre de 2019 se incorpora esta alumna como Técnica de Igualdad, con carácter de interinidad.

La UIMH ha actuado como órgano colegiado de carácter asesor y consultivo en los procesos de elaboración de ambos planes. Tanto en el primero como en el segundo, la UMU incorpora acciones tendentes a la implementación de un uso no sexista del lenguaje en el ámbito universitario, al entender esta institución la importancia de una educación superior libre de sexismo en cualquiera de sus formas, y por ende también libre de sexismo lingüístico.

Con anterioridad a la elaboración del I PI, se elabora y publica una Guía de uso no sexista del vocabulario español de la UMU⁴, tal y como se venía haciendo por la

⁴ <https://www.um.es/documents/2187255/2190475/guia-leng-no-sexista.pdf/d7257202-d588-4f11-8d1b-3ac13fd1f5be>

mayoría de universidades españolas en esa etapa. La guía, no exenta de críticas⁵, se concibe como un documento interno orientativo. Se publica en 2012, se incluye como recurso entre las acciones del I PI, y desde entonces aparece publicada y accesible en la portada principal de la web de la UIMH. Guerrero Salazar (2013) se refiere a ella, junto a varias guías universitarias más:

Tratan de dar respuesta a la demanda de una parte de la comunidad lingüística que, bien por dar cumplimiento a la legislación vigente o bien por convicción ideológica, quiere emplear usos más acordes con una sociedad que avanza hacia la igualdad, sin que ello implique que otra parte de la misma comunidad no tenga esos intereses y, por tanto, no sienta la necesidad de cambiar ningún hábito lingüístico. El objetivo de estas guías no es en ningún caso impositor, sino descriptivo de unos usos que, gusten o no, van consolidándose (p. 130).

A continuación, se describen las acciones del I PI con indicación del trabajo llevado a cabo por la UIMH y la evaluación de su cumplimiento, para continuar con la descripción de las acciones propuestas en el II PI.

1. Acciones del primer Plan de Igualdad. Evaluación de resultados.

EJE 1. POLÍTICA UNIVERSITARIA DE IGUALDAD
Objetivo 1. El principio de igualdad de oportunidades debe impregnar las acciones de gobierno de la Universidad de Murcia, aumentando el grado de compromiso e implicación de toda la comunidad universitaria.
Acción 1.3: Generalizar el empleo de un lenguaje no sexista en toda la documentación académica y administrativa, contribuyendo a ello la utilización de la <i>Guía de uso no sexista del vocabulario español de la UMU</i> .

La primera acción sobre esta materia se recoge en el primer objetivo del documento, dedicado a resaltar el compromiso de la UMU con el principio de igualdad, lo que denota interés institucional por el uso no sexista del lenguaje como medida para llevar la transversalidad de género a todas las materias e instancias, dedicando este punto específicamente a la documentación académica y administrativa y la recomendación de su Guía de uso no sexista del vocabulario español de la UMU para facilitar esta tarea.

⁵ La RAE critica la guía del lenguaje no sexista «radical» de la UMU: <http://www.laverdad.es/murcia/20120304/local/region/critica-guia-lenguaje-sexista-201203041404.html>

EJE 1. POLÍTICA UNIVERSITARIA DE IGUALDAD
Objetivo 3. Transmitir una imagen institucional de compromiso con la igualdad de género y la no discriminación.
ACCIÓN 3.4: Cuidar que el lenguaje institucional, desde la página web a las intervenciones oficiales, y que las imágenes utilizadas en la publicidad promocional estén exentas de carga sexista.

Esta acción se centra por una parte en la web, debido a que, en la actualidad, la web de una universidad (de sus centros, servicios, unidades, etc.) o de cualquier administración es su parte más visible, y por ello de especial relevancia en cuanto al lenguaje se refiere (tanto escrito como visual). Por otra, se alude también a las intervenciones institucionales, puesto que éstas se llevan a cabo públicamente y hacia las personas de dentro de la institución y de fuera, siendo imprescindible el cuidado del lenguaje.

Para dar cumplimiento a estas dos acciones, durante los últimos 8 años, se han llevado a cabo diversas actuaciones:

1.1. Grupos de trabajo en servicios (en adelante, GTS):

El Centro de Formación y Desarrollo Profesional de la UMU (en adelante, CFDP), establece estos grupos como un instrumento cuya finalidad es debatir, reflexionar y proporcionar orientaciones sobre problemáticas o temáticas específicas (sistemas de información, evaluación, etc.). Están gestionados y coordinados por dicho Centro, que establece los requisitos necesarios para su creación⁶. El contenido de estos GTS versa sobre la materia propuesta por quienes solicitan los proyectos.

La UIMH ha sido la promotora de dos de estos proyectos, que han tenido como eje principal la implementación del lenguaje inclusivo en cuanto al género:

En 2018, el primer GTS lleva por título «Comunicar e informar de manera no sexista e inclusiva». El proyecto tiene una duración de 50 horas de trabajo, y el equipo está integrado por seis trabajadoras pertenecientes a distintos servicios: Servicio de Información Universitario, Servicio de Comunicación y la propia UIMH. Además, se incorporó la Profesora Titular Herminia Provencio Garrigós (Departamento de Lengua

⁶ <https://www.um.es/web/centrodeformacion/grupos-de-trabajo-en-servicios->

española y Lingüística general de la UMU) como asesora y formadora. El resultado consiste en un manual práctico o guía de buenas prácticas para la información y la comunicación inclusiva y no sexista (escrita, oral, iconográfica y digital), titulado Estrategias para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje, que supone una adaptación de la Guía de uso no sexista del lenguaje de la Universidad de Alicante⁷, cuya autoría corresponde a la aludida profesora. El objetivo del Grupo y el manual es formar al personal que se ocupa de tareas de gestión de información y comunicación dentro de la Universidad, para contribuir a la transmisión de una imagen institucional de compromiso con la igualdad de género y la no discriminación, y trasladar esas buenas prácticas a las personas con responsabilidades de gobierno, académicas y de gestión de la UMU. El proyecto desarrollado deriva en la organización de un curso de formación compuesto por dos ediciones y dirigido a las y los profesionales de los servicios de información y comunicación, incluido personal docente e investigador, y que imparte la misma profesora, Herminia Provencio Garrigós. Participan 52 personas, 38 mujeres y 14 hombres. A continuación, se observa un ejemplo del contenido del manual:

Combinación artículos y sustantivos

Coordinados con la conjunción **y**:

Si el sustantivo es variable (alumno, alumna), debe desdoblarse para evitar un enunciado agramatical (*). <i>Según la NORMA GRAMATICAL, no pueden coordinarse dos artículos seguidos de un sustantivo variable.</i>	<i>El alumno y la alumna de doctorado.</i> <i>* Las y los alumnos de doctorado</i>
Si el sustantivo es variable (alumno, alumna), puede suprimirse el segundo artículo.	<i>Las alumnas y alumnos de doctorado.</i>
Si el sustantivo es invariable (estudiante), puede o no desdoblarse; pero si hace referencia a los dos sexos, se sugiere su duplicación.	<i>Los estudiantes y las estudiantes de doctorado.</i> <i>Los y las estudiantes de doctorado.</i> <i>Las miembros y los miembros</i> <i>Las y los miembros</i> <i>De momento, miembra es una forma no recomendada por la RAE, aunque desde el punto de vista de la morfología del español está bien formada (FUNDEU).</i>

Ejemplo de material incluido en el manual Estrategias para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje (Herminia Provencio Garrigós). Documento no accesible al público.

⁷ <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/109624>

En 2019 se pone en marcha el segundo GTS que, al igual que en la primera edición, cuenta con 50 horas de trabajo y está formado por 7 trabajadoras (entre las que se ellas esta alumna), pertenecientes a diversos servicios de la Universidad: Servicio de Información Universitario, Servicio de Comunicación, Área de Gestión Académica y nuevamente la UIMH. El título del proyecto es «Comunicar e informar de manera no sexista e inclusiva II». La finalidad es contribuir a la transmisión, hacia el alumnado y público en general que interactúa con la UMU, de una imagen institucional de compromiso con la igualdad de género y no discriminación a través de formularios relativos a preinscripciones, matrículas, solicitud de becas, etc. Su objetivo es la elaboración de nuevos formularios sobre los procedimientos administrativos (matrícula, preinscripción, becas, inscripciones...) con inclusión de un lenguaje no sexista. Se revisan dichos documentos con el fin de realizar un estudio diagnóstico sobre el uso del lenguaje inclusivo en cuanto al género. Posteriormente se realizan propuestas de mejora y se elaboran formularios que permitan comunicar visibilizando a las mujeres, con el propósito de difundirlos entre el alumnado universitario, el personal de la Universidad de Murcia y el público en general. Finalmente, se mantiene una reunión virtual con las jefaturas de servicio y áreas implicadas donde se expone el trabajo realizado, y se les envía el material con la finalidad de facilitar el trabajo del personal de dichos servicios.

Imagina JOSÉ LUIS ALCAZAR - fecha: 06/06/2019 13:25:54 - Entor de entornos: CHAZO DUMI (uamur.es)

Además, en los Presupuestos Participativos 2019 se ha generado una partida para **“Ayudas de Restauración del Vicerrectorado de Estudiantes y Servicios a la Comunidad Universitaria”**, para ser disfrutadas ~~por los estudiantes~~ antes de la finalización del presente año fiscal. La cantidad asignada a este concepto se ha establecido según los resultados obtenidos de la consulta pública realizada entre los miembros de la Comunidad Universitaria.

A través del Vicerrectorado de Estudiantes y Servicios a la Comunidad Universitaria, la Universidad de Murcia invertirá ese dinero en la ampliación de la oferta de este tipo de ayudas, creando 16 ayudas de restauración, que podrán utilizar ~~los estudiantes matriculados~~ en el curso 2019-2020 en cualquier comedor o cafetería ubicados en los espacios pertenecientes a la Universidad de Murcia.

En la convocatoria se han tenido en cuenta los principios de publicidad, transparencia, concurrencia, objetividad, igualdad y no discriminación.

La concesión y disfrute de las ayudas se regirán por las siguientes

Ejemplo de material trabajado en el II Grupo de Trabajo en Servicios (Resolución Rectoral sobre ayudas de comedor). Documento no accesible al público.

1.2. Formación en los usos del lenguaje no sexista

Durante este periodo se imparten varias ediciones de cursos para la formación de la plantilla de Personal de Administración y Servicios y de Personal Docente e Investigador de la UMU en materia de lenguaje igualitario, coordinados por el CFDP de la UMU en colaboración directa con la UIMH.

Tabla 1. Formación en materia de lenguaje no sexista dirigida al PAS. FUENTE: Informe de Evaluación del I Plan de Igualdad (2020)⁸.

AÑO	DENOMINACIÓN	PARTICIPACIÓN PAS	HOMBRES	MUJERES
2017	¿CÓMO USAR DE FORMA NO SEXISTA EL LENGUAJE EN EL ÁMBITO INSTITUCIONAL?	16	1	15
2018	¿CÓMO USAR DE FORMA NO SEXISTA EL LENGUAJE EN EL ÁMBITO INSTITUCIONAL?	14	2	12
2019	SEMINARIO IGUALDAD Y PROMOCIÓN EN EL LENGUAJE INCLUSIVO EN LA UNIVERSIDAD DE MURCIA	55	18	37
	TOTAL	87	21	66

Tabla 2. Formación en materia de lenguaje no sexista dirigida al PDI. FUENTE: Informe de Evaluación del I Plan de Igualdad (2020).

AÑO	DENOMINACIÓN	PARTICIPACIÓN PDI	HOMBRES	MUJERES
2017	¿CÓMO USAR DE FORMA NO SEXISTA EL LENGUAJE EN EL ÁMBITO INSTITUCIONAL?	10	4	6
2018	¿CÓMO USAR DE FORMA NO SEXISTA EL LENGUAJE EN EL ÁMBITO INSTITUCIONAL?	10	4	6
2019	SEMINARIO IGUALDAD Y PROMOCIÓN EN EL LENGUAJE INCLUSIVO EN LA UNIVERSIDAD DE MURCIA	43	16	27
	TOTAL	63	24	39

1.3. Máster Universitario en formación del profesorado.

EJE 2. DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
Objetivo 2. Verificar que la perspectiva de género está en los contenidos de las materias que se imparten en la Universidad.
ACCIÓN 2.4: Verificar la impartición de los contenidos sobre igualdad, género y coeducación en el

⁸ El Informe de Evaluación del I PI de la UMU se encuentra recogido como Anexo I del III Informe Diagnóstico sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Universidad de Murcia.

Aunque la acción no va encaminada específicamente al lenguaje, durante el proceso de evaluación del I Plan, desde la coordinación del Máster se informó a la UIMH de lo siguiente: «Se puede confirmar la constatación de un lenguaje inclusivo –en el sentido global del término– en todos los documentos que se emiten y publican formalmente, así como su presencia en los seminarios transversales que tienen lugar paralelamente al desarrollo de las Prácticas de enseñanza I y II que abordan contenidos nucleares vinculados con la coeducación, la educación inclusiva o la diversidad de género y familiar, entre otros aspectos más propios de la docencia en la etapa de educación secundaria» (Informe de Evaluación del I Plan de Igualdad, 2020).

1.4. Otras acciones

Fuera de las previstas en los planes de Igualdad, cabe destacar aquellas otras acciones realizadas por la UIMH relacionadas con el lenguaje de género, como son los Informes de Impacto de Género y las labores de supervisión y/o corrección de documentos oficiales a demanda.

En cuanto a los primeros, a raíz de la Ley 30/2003, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno, la UMU aprueba el 24 de julio de 2015 el Protocolo de procedimiento de aprobación de reglamentos del Consejo de Gobierno de la UMU⁹, por el que todos los reglamentos aprobados por el Consejo de Gobierno han de haber sido revisados previamente por la UIMH para que ésta emita el correspondiente informe tras la lectura del documento. En estos informes, entre otras competencias, se revisa el lenguaje del documento en cuanto al género y se hacen las recomendaciones pertinentes. Sin ser una acción prevista en los planes de igualdad, genera importantes resultados pues la normativa que se somete a informe de impacto de género es de carácter vinculante dentro de la universidad y aplicable a una parte más o menos extensa de la plantilla, dependiendo de la materia de la que versa la normativa en cuestión. Desde 2015 se han elaborado un total de 48 informes de impacto de género sobre reglamentos, borradores de Estatutos, memorias o manuales.

Tabla 3. Número de Informes de Impacto de Género elaborados por la UIMH por año. FUENTE: Informe de Evaluación del I Plan de Igualdad (2020).

⁹ <https://www.um.es/web/unidad-igualdad/protocoloacoso>

2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
6	21	12	3	2	1	3

Por su parte, la corrección de documentos a demanda significa que, en ocasiones, un servicio o unidad requiere, por propia iniciativa, de la orientación de la UIMH en lo que se refiere a la supervisión del lenguaje. La iniciativa suele partir del propio personal que, sensibilizado con el tema, desea aprender y realizar su trabajo desde la perspectiva de género. Si bien no es muy frecuente esta petición, sí va aumentando progresivamente en el tiempo y hasta la actualidad se han corregido 17 documentos, que van desde reglamentos, memorias o convocatorias hasta aplicaciones informáticas o páginas webs específicas de servicios.

Tabla 4. Número de documentos revisados para corrección de lenguaje por año.
FUENTE: Elaboración propia a partir de la base de datos interna de la UIMH.

2016	2017	2018	2019	2020	2021
2	3	1	3	5	3

Evaluación de resultados

Las dos ediciones de los GTS han sido prolíficas pues han generado manuales y cursos destinados a formar a un personal determinado, que tras dicha formación ha visto facilitado su trabajo a la hora de incluir en él un lenguaje más acorde con la igualdad de género. Las jefaturas de las distintas áreas implicadas se han mostrado participes para colaborar en futuros GTS.

En el caso de las acciones de formación en materia de lenguaje, se constata la escasa participación de los colectivos implicados, ya que teniendo en cuenta cuáles fueron las cifras de la plantilla para el curso académico 2020/2021 en la UMU (2.652 personas en la plantilla de Personal Docente e Investigador, 1.167 mujeres y 1.485 hombres y 1.311 en la del Personal de Administración y Servicios, 778 mujeres y 533 hombres) (Según datos del III Informe Diagnóstico sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la UMU, 2021), se puede concluir que la participación en los cursos de formación es muy baja, principalmente por parte del personal masculino, como figura en las tablas 1 y 2.

En relación al Máster universitario en Formación del Profesorado, sí se ha producido una corrección y mejora del lenguaje inclusivo (en cuanto al género), aunque sigue estando pendiente introducir la perspectiva de género en la titulación en general.

Con respecto a las actuaciones sobre lenguaje inclusivo en cuanto al género no previstas en el Plan de Igualdad, como son los Informes de Impacto de Género y documentos corregidos a demanda, igualmente se pone de manifiesto la escasez de estas actuaciones frente al volumen de reglamentos y demás documentación que genera una universidad que alberga a 32.495 estudiantes, 20.074 mujeres y 12.421 hombres (Según datos del III Informe Diagnóstico sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la UMU, 2021).

El I PI adolecía de ciertos defectos que han propiciado la falta de cumplimiento de muchas de sus acciones. Por ejemplo:

1. La ausencia de unos presupuestos con enfoque de género ha supuesto que no se haya podido hacer frente a las exigencias de recursos humanos y económicos que han ido surgiendo en el cumplimiento de los objetivos previstos por el plan. Si bien el I PI contaba con una acción que preveía la elaboración de los presupuestos con perspectiva de género (Acción 2.2, Objetivo 2, Eje 1), la creación de una Comisión de Impacto de Género de los Presupuestos de la UMU no se produjo hasta 2016, y mantuvo únicamente la reunión de constitución (Informe de Evaluación del I Plan de Igualdad, 2021).

2. Fue aprobado sin asignación de responsabilidades en el seguimiento y cumplimiento de cada acción, a lo que se ha referido el propio Informe de Evaluación del I Plan de Igualdad (2021):

De manera general, se podría relacionar el grado de cumplimiento del Plan con la forma en que se ha aprobó, sin asignación de responsabilidades a ningún nivel, y sin comisión de seguimiento; de ello se deduce que la implicación de las autoridades ha sido muy discreta, y sin su apoyo explícito es altamente improbable que un Plan de estas características pueda aplicarse.

3. La experiencia profesional como Técnica de Igualdad, ha permitido observar que existen resistencias de una parte de la plantilla trabajadora al uso de un lenguaje no sexista, tanto a nivel individual como de jefaturas de servicios y órganos universitarios en general, o incluso de órganos superiores (como denota la falta de informes de impacto de género). Así, en ocasiones expresan su rechazo o sus dudas hacia este lenguaje o la eficacia que supone su uso, y otras argumentan la falta de tiempo o de recursos personales para que la documentación del servicio pueda quedar

revisada en este sentido. Al respecto, las conclusiones del Informe de Evaluación del I PI (2021), refiriéndose al plan de igualdad en su conjunto, señalan que «a la falta de implicación de las autoridades, de todos los niveles, y de la comunidad universitaria, hay que sumar las resistencias y la ausencia de receptividad encontradas para ejecutar los proyectos planteados».

2. Acciones del segundo Plan de Igualdad

Este II PI de la UMU se ha construido en base a los resultados obtenidos en el III Informe Diagnóstico sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Universidad de Murcia, tratando de evitar deficiencias y conseguir mejores resultados. Ha sido aprobado siguiendo las instrucciones de la normativa más reciente sobre registro de planes, como es el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

1.1. Cursos de formación en materia de lenguaje

EJE 1. POLÍTICA UNIVERSITARIA DE IGUALDAD
Objetivo 1. Transmitir el compromiso con la igualdad de género y la no discriminación a través de la imagen institucional.
Acción 1.1.1: Realizar cursos sobre imagen corporativa y lenguaje inclusivo para todos los colectivos, a través del Centro de Formación y Desarrollo profesional de la UMU, ampliando el número de cursos y la oferta de plazas.
Responsabilidad: Vicerrectorado de Estudios y Vicerrectorado de Comunicación
Indicadores: Nº cursos /Nº asistentes desagregados por sexo y colectivo

La formación en igualdad de género es uno de los ejes fundamentales en los planes de igualdad con vistas a conseguir una igualdad real (Pastor Gosálbez, Acosta Sarmiento, Torres Coronas, y Calvo Merino, 2020). Por ello, se propone esta vez una acción encaminada exclusivamente a la formación en esta materia y dirigida a toda la comunidad universitaria.

En relación con esta medida, en concreto cuando se refiere al Personal de administración y servicios, y en atención a la escasa participación de este personal en los curso de formación propuestos sobre la materia, se ha acordado por la Comisión

Negociadora que esta formación sea tenida en cuenta de manera más específica en el baremo de méritos, con el fin de que el personal considere estos cursos más atractivos, y se ha trasladado a la Acción 4.2.1., enmarcada en el objetivo que trata la estabilidad y promoción en el empleo:

Valorar de forma específica la formación recibida en materia de igualdad de género y oportunidades (impartida por el Centro de Formación y Desarrollo Profesional y por las entidades reconocidas por la Universidad de Murcia) para el PAS, considerándola directamente relacionada con cualquier puesto de trabajo.

1.2. *Imagen institucional no sexista*

EJE 1. POLÍTICA UNIVERSITARIA DE IGUALDAD
Objetivo 1. Transmitir el compromiso con la igualdad de género y la no discriminación a través de la imagen institucional.
Acción 1.1.2: Difundir el manual <i>Estrategias para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje</i> (elaborado en el I Grupo de Trabajo en Servicios "Comunicar e informar de manera inclusiva"), para proporcionar recursos alternativos en la comunicación institucional.
Responsabilidad: Vicerrectorado de Comunicación y Grupo de Trabajo en Servicios
Indicadores: Nº acciones

Puesto que la imagen institucional es la puerta de entrada a nuestra institución, su cuidado se ha vuelto a incluir como una acción en este II PI. Entendiendo que el manual desarrollado por el primer GTS, puede resultar práctico a todos los estamentos universitarios (no solo al personal específico para el que se desarrolló), se apuesta por su difusión con el objetivo de contar con una herramienta más en la tarea de la implantación de un lenguaje con perspectiva de género.

EJE 1. POLÍTICA UNIVERSITARIA DE IGUALDAD
Objetivo 1. Transmitir el compromiso con la igualdad de género y la no discriminación a través de la imagen institucional.
Acción 1.1.4: Revisar el lenguaje utilizado en las páginas webs de los distintos centros y unidades, así como la redacción empleada en la normativa y documentos administrativos de la UMU, prestando especial atención a la Relación de Puestos de Trabajo y a la redacción de las convocatorias de plazas públicas, para corregir cualquier alusión sexista.
Responsabilidad: Vicerrectorado de Comunicación, SIU, Secretaría General, Unidad Igualdad, Responsables de Área y Servicios y Área Recursos Humanos
Indicadores: Nº documentos revisados

Esta medida destaca la relevancia de los trabajos realizados por los GTS, que han ofrecido soluciones a problemas específicos relacionados con el uso no sexista del lenguaje en el ámbito específico de la comunidad universitaria. De esta manera se da continuidad a esta forma de trabajar para la implementación del lenguaje no sexista en la universidad.

1.3. Guías de apoyo y reconocimiento a la perspectiva de género

Se han incorporado otras acciones que, de manera indirecta, pueden contribuir a la integración del lenguaje no sexista:

EJE 2. DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
Objetivo 1. Promover, difundir y acreditar el conocimiento en materia de igualdad de género.
Acción 2.1.2: Confeccionar una guía básica de ayuda para facilitar la aplicación de la perspectiva de género en la docencia, en la que se ofrezcan indicaciones claras y sencillas a través de las cuales se pueda implementar la perspectiva de género en las guías de las asignaturas de grado y máster.
Responsabilidad: Vicerrectorado de Estudios
Indicadores: Verificación de la acción
Acción 2.1.4: Establecer un reconocimiento para las titulaciones que incluyan la perspectiva de género de manera significativa en su oferta docente.
Responsabilidad: Unidad para la Igualdad, Centros Y Vicerrectorado de Estudios
Indicadores: Nº de titulaciones reconocidas

En las dos acciones se ve reconocida la importancia de trasladar el enfoque de género a la docencia y sus materiales, por lo que se ha creído importante hacer hincapié en estas cuestiones que, indirectamente, supondrán la revisión del lenguaje no sexista en las guías de las asignaturas de grado y máster. También se señala la importancia de que las titulaciones hagan lo propio en su oferta docente, incentivándolas mediante la expresión de un reconocimiento al efecto.

1.4. Presupuestos con enfoque de género

EJE 1: POLÍTICA UNIVERSITARIA DE IGUALDAD
OBJETIVO 2: Transversalidad de género en la política universitaria
Acción 1.2.1: Impulsar el funcionamiento de la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos

de la Universidad de Murcia, realizando diversas experiencias piloto en próximos presupuestos.
Responsabilidad: Gerencia
Indicadores: Verificación de la actividad/Nº experiencias piloto

Dada la importancia que tiene contar con presupuestos universitarios con perspectiva de género (Chaves Jiménez, 2015), se incluye el funcionamiento de la ya creada Comisión de Impacto de Género con el fin de que valore cuáles son los recursos humanos y económicos necesarios para el cumplimiento del proyecto previsto, que redundará directa e indirectamente en la inclusión, concienciación y sensibilización de un lenguaje no sexista por parte de toda la comunidad universitaria.

Las mejoras con respecto al plan anterior son evidentes, pues se han previsto mecanismos de seguimiento y evaluación, que suponen una garantía de cumplimiento de las acciones. Además, éstas se han redactado teniendo en cuenta las posibilidades reales de ejecución, pues tal y como señala Acosta Sarmiento (2017) en ocasiones la falta de cumplimiento puede deberse, no al escaso interés en la medida, sino a la formulación de la misma. Por su parte, se valoran positivamente los trabajos y resultados de los GTS, pues han demostrado que influyen de manera crucial en la implementación del lenguaje no sexista, y en la sensibilización de las personas responsables de los servicios, que con las propuestas que se le presentan toman clara conciencia de su necesidad. También se apuesta por aplicar la perspectiva de género en las titulaciones de grado y máster, que ahora obtendrán reconocimiento a dicha labor. Y en cuanto a la formación en lenguaje no sexista, la inclusión de una acción específica sobre formación en esta materia y su valoración de forma concreta para uno de sus colectivos supone un logro importante. Se asume la importancia de la sensibilización y concienciación a través de la formación, máxime cuando se incorpora la posibilidad de que esa formación constituya un mérito en la estabilidad y promoción en el empleo.

VII. PROPUESTAS DE MEJORA

A pesar del impulso que supone la LOIEMH en materia de institucionalización de políticas de igualdad en general, y en las universidades en particular (complementada en este caso con la LOMLOU),

los datos actuales apuntan a la persistencia de desigualdades de género vinculadas a una estructura universitaria que, al mantener intacta su base androcéntrica y patriarcal, dificulta

el avance hacia la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (Pastor Gosálbez, Acosta Sarmiento, Torres Coronas, y Calvo Merino, 2020).

Por ello, se considera que cualquier medida que establezca una simetría en el trato entre mujeres y hombres, debe dar como resultado un avance en materia de igualdad universitaria.

En este sentido, un discurso académico igualitario ayuda a construir la realidad que queremos comunicar, aquella en la que se visibilizan los referentes femeninos y se rompen estereotipos de género. La sensibilidad de los equipos rectorales es muestra de calidad en las políticas de igualdad y es necesaria para hacerlas realidad, como ocurre en la mayoría de universidades españolas (Soto Arteaga, Sánchez-Rodríguez, Pedraza-Rodríguez y Albert Márquez, 2020).

No hay que olvidar que las UIMH son responsables en la gestión y desarrollo de las políticas de igualdad y su actuación es fundamental en la ejecución de los planes de igualdad, sin embargo su tarea se complica por las limitaciones con las que cuenta: como son la ausencia de poder de decisión y actuación dentro de las instituciones universitarias o la falta de recursos de estas unidades (Pastor Gosálbez, Acosta Sarmiento, Torres Coronas, y Calvo Merino, 2020), que se ven obligadas en su mayoría a trabajar con escasez de personal y de recursos económicos (Acosta Sarmiento, 2017).

El I PI de la UMU se previó para dos años, y ha estado vigente hasta el 2021, lo que demuestra que aún queda mucho por hacer, y no solo en cuanto a las acciones previstas en dicho plan, sino también en cuanto a las no previstas: «También queda pendiente la revisión de muchos documentos institucionales, como por ejemplo la Relación de Puestos de Trabajo, y el hecho de que todavía es escaso el número de proyectos de reglamento que pasan por la UIMH para que se realice el pertinente Informe de Impacto de Género»(Informe de Evaluación del I Plan de Igualdad, 2021).

Numerosos estudios de investigación centrados en la igualdad de género universitaria, y muchos de ellos más concretamente en el lenguaje no sexista, han llegado a la conclusión de que en el sistema universitario español se dan factores de distinta índole que contribuyen a que la situación actual no sea la deseada:

- El alumnado percibe del profesorado dos tipos de actitudes: «disposición positiva hacia la igualdad, y persistencia de situaciones de discriminación en su práctica docente, que se reflejan en estereotipos sociales, en el uso de un lenguaje discriminatorio» (Merma Molina, Ávalos Ramos y Martínez Ruiz, 2017).

- Si bien parte del profesorado considera relevante el enfoque de género en la docencia, otra parte no considera lo mismo. E incluso, aquella parte que incluye dicho enfoque en su trabajo no considera que requiera de formación específica a la vez que destaca la complejidad y el desconocimiento del tema (Merma Molina, Ávalos Ramos y Martínez Ruiz, 2018).
- La formación en género en el alumnado universitario demuestra que se producen cambios mentales positivos a través de los cuales este alumnado integra los conceptos de género y «son capaces de generar respuestas genuinas, críticas y activas» (Donoso Vázquez y Velasco Martínez, 2013, p. 84).
- El profesorado es un elemento relevante para el cambio hacia un lenguaje no sexista en el sistema educativo, por su posición de liderazgo ante el alumnado (Núñez Cortes, Núñez Román y Gómez Camacho, 2021).
- «Si bien existe cierta sensibilidad y comprensión de la igualdad de género, sigue siendo un desafío para el profesorado no saber cómo aplicar este enfoque en su docencia, lo que limita su desempeño profesional pedagógico» (Merma Molina, Ávalos Ramos y Martínez Ruiz, 2018, p. 193).
- La consideración del lenguaje no sexista como herramienta en el sistema educativo para formar a las personas en valores de igualdad (Bejarano Franco, 2013) procurando así un cambio de mentalidad (Garrido Gómez, 2020).
- Se destaca el carácter social del lenguaje porque el proceso educativo se realiza a través y por medio del lenguaje (López Valero y Encabo Fernández, 1999).
- «Las estructuras de igualdad, elementos clave para conseguir una transformación de la academia» (Soto Arteaga, Sánchez Rodríguez, Pedraza Rodríguez y Albert Márquez, 2020).
- La percepción de que a las estructuras de igualdad no se les da el valor que deberían tener y la percepción de que no se invierte lo suficiente debido a la sobrecarga de sus responsables y sus reducidos equipos (Acosta Sarmiento, 2017).
- La especial importancia que se da desde las estructuras de igualdad al apoyo por parte del equipo de gobierno (Acosta Sarmiento, 2017).
- El escaso compromiso institucional, que se adhiere al discurso de igualdad de oportunidades, pero sin responsabilizarse de forma efectiva con el mismo (Soto Arteaga, Sánchez Rodríguez, Pedraza Rodríguez y Albert Márquez, 2020).
- Las resistencias a la implementación de un lenguaje no sexista se encuentran a todos los niveles universitarios incluso se menosprecia el tema y se descarta en algunos planes de igualdad (Acosta Sarmiento, 2017).

- Es necesario acabar con las resistencias que impiden los avances: «En el contexto institucional, una de las principales barreras está en las resistencias que surgen desde las propias universidades, cuyas estructuras, culturas y prácticas están muy sesgadas por género ...» (Castaño Collado y Suárez Caldera, 2017, p. 171).

Atendiendo a los resultados de las investigaciones, a las conclusiones de los Informes Diagnóstico de la UMU, y a la propia experiencia profesional en la UIMH, pueden estimarse una serie de propuestas para todas las universidades que contribuirían a la construcción de un discurso académico universitario real y natural:

- a. Formación de toda la comunidad universitaria en igualdad, y en concreto, en el uso no sexista del lenguaje como acción concreta y valorada específicamente.
- b. Inclusión del enfoque de género en todas las asignaturas de todas las titulaciones, que conllevará necesariamente el uso de un lenguaje no sexista.
- c. Apoyo y orientación al profesorado en las tareas de revisión del lenguaje de guías docentes y del material facilitado al alumnado.
- d. Instar e incentivar al alumnado a la utilización del lenguaje de género en sus trabajos académicos.
- e. Instar e incentivar al personal de administración y servicios a la utilización del lenguaje de género en sus documentos de trabajo.
- f. Guía práctica (tipo folleto) de apoyo al alumnado que facilite su tarea en este sentido.
- g. Visibilizar la existencia de la Guía de uso no sexista del lenguaje a toda la comunidad universitaria e instar a su utilización.
- h. Visibilizar la existencia de las Unidades de Igualdad como órgano para asesorar, orientar y recomendar en el uso de un lenguaje no sexista.
- i. Dotar a la Unidades de Igualdad de los recursos humanos y económicos necesarios para el desarrollo de su actividad.
- j. Creación continua y permanente de Grupos de Trabajo en Servicios con el fin de ir detectando necesidades de lenguaje en webs, documentos, discursos, etc.
- k. Voluntad y compromiso de las instancias de decisión universitarias en la redacción de sus propios documentos oficiales, solicitando su revisión y/o su pertinente informe de impacto de género.

I. Voluntad y compromiso de las instancias de decisión universitarias prestando el necesario apoyo humano y económico a los servicios y a la plantilla en general.

Considerar el lenguaje igualitario como una herramienta transversal que dé como resultado una universidad consecuente con una sociedad en la que las mujeres participan y son visibles, conlleva cambios tanto en las instancias que toman decisiones como en los tres colectivos que conforman la comunidad universitaria.

Por ello es tan importante que todas las instancias y personas que integran una universidad se esfuercen, no solo en conocer los mecanismos lingüísticos adecuados sino también en tomar conciencia de que su compromiso va ligado a la visibilidad de las mujeres y, el discurso académico, en todas sus esferas (documentos oficiales, formularios, trabajos académicos, discursos orales, etc.), puede ser uno de los medios para lograrlo.

VIII. CONCLUSIONES

El lenguaje es un medio de comunicación con función pedagógica y consecuencias sociales, porque a través de él nos relacionamos, construimos nuestro pensamiento y ello afecta a nuestra autoestima e identidad. Trasladado a la universidad, esa comunicación, tanto interna como externa, describe el tipo de organización en la que se están formando y educando las personas. ¿Es correcto educarse en una universidad cuyo discurso refleja la dependencia de la mujer con respecto al hombre? Si el lenguaje influye en los estereotipos y roles de género, se ha de tratar el cambio hacia un lenguaje incluyente, ése en el que las mujeres se encuentren presentes. No es necesario saltarse las reglas gramaticales, dado que las recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje ya existen y son acordes con la lengua castellana.

Ha quedado constatado que la desigualdad social aún existente queda reflejada en la institución universitaria, y se manifiesta en una clara discriminación indirecta en contra del colectivo femenino. Los diagnósticos han concluido que las mujeres tardan más en acceder a las cátedras o a puestos de responsabilidad, por ejemplo. Las políticas sobre igualdad existen, sin embargo, no garantizan su puesta en práctica y muchos de sus preceptos no terminan de cumplirse.

Se observa un claro avance desde que se establecieron los planes de igualdad como instrumentos necesarios para el cumplimiento de la legislación sobre igualdad, y se señalaran las Unidades de Igualdad como las estructuras que velan por que sea

posible su materialización. Sin embargo, aun con todo lo conseguido es tangible lo mucho que queda por hacer, empezando por la propia percepción del personal que convive en un espacio universitario, según han concluido las investigaciones al respecto.

En la UMU, el grado de cumplimiento de los objetivos fijados en el I PI, en lo que a lenguaje se refiere, ha de reforzarse desde distintos aspectos para poder hablar de una institución basada en un proyecto de igualdad. El II PI ha tratado de contribuir a este refuerzo, plasmando un mayor compromiso con la igualdad en general, y con el lenguaje inclusivo, en particular, al incluir acciones que tanto directa como indirectamente desarrollarán un mayor uso del lenguaje no sexista. Además, se ha puesto de manifiesto el importante trabajo llevado a cabo por las Unidades de Igualdad pues, a menudo, con escasez de medios demuestran tener una gran capacidad de trabajo.

Sin embargo, uno de los principales obstáculos son las resistencias que surgen en la misma universidad, como señalan muchas de las investigaciones: «escaso compromiso real y falta de priorización de la igualdad entre las políticas públicas que desarrolla la Universidad» (Castaño Collado y Suárez Caldera, 2017, 186). Resistencias por parte de todo el colectivo, incluidos los equipos de gobierno que hay que atajar con mecanismos que partan de la raíz del problema: necesaria toma de conciencia y voluntad política. La primera porque las palabras no discriminan por sí mismas, sino que lo hacen las personas, muy a menudo de forma inconsciente; la segunda porque las universidades deben comprometerse con una comunidad formada, competente y ética profesionalmente, poniendo los medios necesarios para que pueda recibir formación o asesoramiento, y para ello son imprescindibles medios económicos y/o personales.

Una mayor dotación a las estructuras encargadas del seguimiento y/o control y cumplimiento de las acciones recogidas en los planes, un reconocimiento específico a la formación en igualdad, insistir en el uso de un lenguaje no sexista a toda la comunidad universitaria, y compromiso institucional en general, se presentan como propuestas que pueden ayudar en el objetivo de una universidad libre de sexismo lingüístico que, además, repercutirá en la consecución de una igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tanto dentro como fuera de la universidad.

En definitiva, los obstáculos son los mismos, en mayor o menor medida, en todas las universidades, por ello, cualquier propuesta, recomendación o acción que trate de mejorar la actual situación por parte de una universidad, redundará en beneficio de

todas las demás y servirá para concienciar sobre los beneficios que subyacen en el uso de un lenguaje no sexista en el ámbito universitario.

IX. BIBLIOGRAFÍA

Acosta Sarmiento, Ana. (2017). *Las políticas de igualdad de género en la universidad española: un estudio de estructuras y planes*. Tesis Doctoral. Universitat Rovira y Virgili. Tesis Doctorals en Xarxa.

[<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/460821/TESI.pdf?sequence=1>]

Ascanio, Ana. (2018). «El lenguaje sexista y la equidad de género en la comunicación de las y los docentes». *Revista venezolana de estudios de la mujer*, 23 (50). [<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7137636>]

Bejarano Franco, M^a Teresa. (2013). «El uso del lenguaje no sexista como herramienta para construir un mundo más igualitario». *Revista de Comunicación Vivat Academia*, (124), 79-89. [<https://www.vivatacademia.net/index.php/vivat/article/view/191>]

Bengoechea Bartolomé, Mercedes. (2005). «Sexismo y androcentrismo en los textos administrativo-normativos». *Centro de investigación en estudios de la mujer. Colección Sexismo en el lenguaje*. Universidad de Costa Rica. [<http://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/jspui/handle/123456789/265>]

Bengoechea Bartolomé, Mercedes, (2011). Ponencia «Lengua y sexism». I Jornadas de Igualdad de Género. Tribunal de Cuentas. Accesible en <https://www.tcu.es/tribunal-de-cuentas/es/organizacion/igualdad-de-genero/documentos/>

Bosque, Ignacio. (2012). «Sexismo lingüístico y visibilidad de la mujer». *Boletín de Información Lingüística de la Real Academia Española*, (1), 1-18 [<http://revistas.rae.es/bilrae/issue/view/10>]

Buquet Corleto, Ana Gabriela. (2011). «Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior. Problemas conceptuales y prácticos». *Perfiles educativos*, 33, 211-255. [<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7058793>]

Cabeza Pereiro, María del Carmen y Susana Rodríguez Barcia. (2008). «Lenguaje excluyente y género». En: M. Díaz, G. Vaamonde, A. Varela, C. Cabeza, J.M. García-Miguel, F. Ramallo (Eds.), *Actas do XIII Congreso Internacional de Lingüística Xeral*, 146-153. Vigo: Universidade de Vigo. Última consulta el 02/07/2021 [<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6506599>]

Calero Fernández, María Ángeles. (1999). *Sexismo lingüístico. Análisis y propuestas ante la discriminación sexual en el lenguaje*. Madrid: Narcea, S.A. Ediciones.

Castaño Collado, Cecilia y Olga Suárez Caldera. (2017). «La implementación efectiva de las regulaciones de igualdad de género en las universidades españolas: las Unidades de Igualdad». En Cristina García Saíenz (Ed), *Unidades de Igualdad: género y universidad*, 171-185. Servicio de Publicaciones de la Universidad Autónoma de Madrid. <https://libros.uam.es/uam/catalog/view/630/1215/1376>. Última consulta el 22/07/2021

Donoso-Vázquez, Trinidad y Anna Velasco-Martínez. (2013). «¿Por qué una propuesta de formación en perspectiva de género en el ámbito universitario?». *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado*, 17 (1), 71-88. [<http://www.ugr.es/~recfpro/rev171ART5.pdf>]

Elizondo Lopetegui, Arantxa, Ainhoa Novo Arbona y María Silvestre Cabrera. (2010). *Igualdad de mujeres y hombres en las universidades españolas*, 113. Madrid: Instituto de la Mujer (Ministerio de Sanidad, Política social e Igualdad).

Ferrús Batiste, Jordi y Beatriz Llanea Triviño. (2020). «SRM001 Historia de las mujeres y del movimiento feminista». Máster universitario en igualdad y género en el ámbito público y privado. 2020/2021. 14ª Edición.

García Meseguer, Álvaro. (1977). *Lenguaje y discriminación sexual*. Editorial Montesinos. Barcelona.

García Meseguer, Álvaro. (2001). «¿Es sexista la lengua española?». *Panace@*, 2(3). [https://www.tremedica.org/wp-content/uploads/n3_GarciaMeseguer.pdf]

Garrido Gómez, María Isabel. (2020). «Por una mayor visibilización de la mujer en la Educación Superior». *Quaderns digitals.net. Revista de nuevas tecnologías y sociedad*, 91, 114-139. [http://www.quadernsdigitals.net/index.php?accionMenu=hemeroteca.VisualizaArticuloIU.visualiza&articulo_id=1154]

Guerrero Salazar, Susana. (2013). «Las guías de uso no sexista del lenguaje editadas en castellano por las universidades españolas (2008-2012)». En R. Palomares Perraut (coord.). *Historia(s) de mujeres en homenaje a M^a. Teresa López Beltrán*, 1, 118-132. Málaga: Perséfone. Recuperado de dialnet-unirioja

Guerrero Salazar, Susana. (2020). «El debate social en torno al lenguaje no sexista en la lengua Española». *Revista IgualdadES. Año 2, 2, 201-221*. [<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7455512>]

Guía para el uso no sexista del vocabulario español. Universidad de Murcia. Accesible en <https://www.um.es/documents/2187255/2190475/guia-leng-no-sexista.pdf/d7257202-d588-4f11-8d1b-3ac13fd1f5be>

Hoyos Ragel, María del Carmen. (2002). «Sexo, género y usos lingüísticos». *Publicaciones*, 32, 13-32.

[<https://revistaseug.ugr.es/index.php/publicaciones/article/view/2322>]

II Informe Diagnóstico sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Universidad de Murcia. Accesible en <https://www.um.es/web/unidad-igualdad/plan-igualdad/informes-diagnostico>

III Informe Diagnóstico sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Universidad de Murcia. Accesible en <https://www.um.es/web/unidad-igualdad/plan-igualdad/informes-diagnostico>

López Valero, Amando y Juana María Madrid Izquierdo. (1998). *Lenguaje, sexismo, ideología y educación*. Murcia: Editorial KR

López Valero, Amando y Eduardo Encabo Fernández. (1999). «El carácter social del lenguaje y su función vertebradora del pensamiento: la transposición didáctica traducida en el Taller de Lengua y Literatura». *Didáctica (Lengua y Literatura)*. *Revistas científicas complutenses*, 11, 95-109. [<https://revistas.ucm.es/index.php/DIDA/article/view/20611>]

López Francés, Inmaculada y Victoria Vázquez Verdura. (2014). «La perspectiva de género y el papel de la universidad en el siglo XXI». *Teoría de la Educación en la Sociedad de la Información*, 15(4), 241-261.

[<https://web.unican.es/unidades/igualdad/Documents/12343-44476-1-PB.pdf>]

Mañas Viejo, Carmen y José Manuel García Fernández. (2020). «Derecho, educación, género y elección de estudios». En Rosabel Roig-Vila (Ed.). *La docencia en la enseñanza superior. Nuevas aportaciones desde la investigación e innovación educativas*, 269-276. Ediciones Octaedro S.L. [<https://octaedro.com/wp-content/uploads/2020/11/16230-La-docencia-en-la-Ensen%CC%83anza-Superior.pdf>]

Martín Bardera, Sara. «Querer y poder: (Des)igualdad en la universidad pública Española». *Contextos educativos*, 21, 1-34. [<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6363880>]

Máster Universitario en Formación del Profesorado. Universidad de Murcia. Accesible en <https://www.um.es/web/estudios/masteres/profesorado>

Meana Suárez, Teresa. (2006). «Sexismo en el lenguaje: apuntes básicos». *Mujeres en Red. El periódico feminista*. <https://www.mujaresenred.net/spip.php?article832>

Meana Suárez, Teresa. (2016). *Porque las palabras no se las lleva el viento... Por un uso no sexista del lenguaje*. Valencia: Ayuntamiento de Quart de Poblet.
http://xenero.webs.uvigo.es/profesorado/teresa_meana/sexismo_lenguaje.pdf

Merma Molina, Gladys, María Alejandra Ávalos Ramos y María Ángeles Martínez Ruiz. (2017). «La igualdad de género en la docencia universitaria. Percepciones del alumnado». *La manzana de la discordia*, 12(1), 103-115.
[https://manzanadiscordia.univalle.edu.co/index.php/la_manzana_de_la_discordia/article/view/5552]

Merma Molina, Gladys, María Alejandra Ávalos Ramos y María Ángeles Martínez Ruiz. (2018). «La igualdad de género en la docencia universitaria: transitando de la universalidad a la especificidad». *Revista entorno*. n. 66. pp. 184-195.
[https://www.researchgate.net/publication/332644774_La_igualdad_de_genero_en_la_docencia_universitaria_transitando_de_la_universalidad_a_la_especificidad]

Moure, Teresa. (2014). «Queer-emos un mundo nuevo: contra el sexismo lingüístico en la época post-». Universidad de Santiago de Compostela
https://nanopdf.com/download/queer-emos-un-mundo-nuevo-contra-el-sexismo-linguistico-teresa-moure_pdf

Núñez Cortes, Juan Antonio, Francisco Núñez Román y Alejandro Gómez Camacho. (2021). «Actitud y uso del lenguaje no sexista en la formación inicial docente». *Profesorado. Revista de Currículum y formación del profesorado*, 25 (1), 45-65.
[<https://doi.org/10.30827/profesorado.v25i1.13807>]

Pastor Gosálbez, Inma y Ana Acosta Sarmiento. (2016). «La institucionalización de las políticas de igualdad de género en la Universidad española. Avances y retos». *Investigaciones feministas*, 7(2), 247-271.
[<https://revistas.ucm.es/index.php/INFE/article/view/52966>]

Pastor Gosálbez, Inma, Acosta Sarmiento, Ana, Teresa Torres Coronas y Marta Calvo Merino. (2020). «Los planes de igualdad en las universidades españolas. Situación actual y retos de futuro». *Educación XX1*, 23(1), 147-172.
[<http://revistas.uned.es/index.php/educacionXX1/article/view/23873>]

Pérez Garzón, Juan Sisinio. (2011). *Historia del Feminismo*. Catarata. Madrid.

Plan para la igualdad de oportunidades de las mujeres 1988-1990. Instituto de la Mujer.
Recuperado de

https://sede.educacion.gob.es/publiventa/descarga.action?f_codigo_agc=17437

Provencio Garrigós, Herminia. 2015. Indicadores lingüísticos para un discurso igualitario. *XIII Jornades de Xarxes D'Investigació en dòcencia universitaria*. pp. 556-571. Universidad de Alicante. <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/49150>

Protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad y/o expresión de género de la Universidad de Murcia. Recuperado de <https://www.um.es/web/unidad-igualdad/protocoloacoso>

I Plan de Igualdad de la Universidad de Murcia. Accesible en <https://www.um.es/web/unidad-igualdad/plan-igualdad/planes>

II Plan de Igualdad de la Universidad de Murcia. Accesible en <https://www.um.es/web/unidad-igualdad/plan-igualdad/planes>

Ramírez Saavedra, Francisca. (2019). «Políticas públicas de género: implementación de la institucionalidad de género en universidades de habla hispana». *Revista Ciencia, Técnica y Mainstreaming social*, n. 3, 45-55. Universitat Politècnica de València. [<https://doi.org/10.4995/citecma.2019.11143>]

Rodríguez San Julián, Elena, Calderón Gómez, Daniel, Strivor Kuric kardelis y Anna Sanmartín Ortí. (2021). Barómetro Juventud y Género 2021. Identidades, representaciones y experiencias en una realidad social compleja. Madrid. Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud, Fad. <https://www.adolescenciayjuventud.org/publicacion/barometro-juventud-genero-2021/>

Sierra González, Ángela (2008). «Una aproximación a la teoría *Queer*: el debate sobre la sociedad y la ciudadanía». *Cuadernos del Ateneo*, 26, 29-42. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3106547>

Soto Arteaga, Adela, Sánchez Rodríguez, María Isabel, José Antonio Pedraza Rodríguez y José Albert Márquez (2020). «La implementación de planes de igualdad en las universidades españolas: análisis cualitativo comparado». *Revista Internacional de Sociología*, 78(2), 158.

[<https://revintsociologia.revistas.csic.es/index.php/revintsociologia/article/view/1060>]

NORMAS JURÍDICAS CONSULTADAS

Recomendación CM/Rec(2019)1 del Comité de Ministros a los Estados miembros para prevenir y combatir el sexismo. Recuperado de <https://rm.coe.int/def-26-09-19-recomendacion-consejo-de-europa-sexismo/1680981feb>

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760>

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-9617>

Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2008-12529>

Convención de Naciones Unidas para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de 1979. Recuperado de <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de Naciones Unidas (1995). Recuperado de <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>

Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-18770>

Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Navarra. Recuperado de <http://www.lexnavarra.navarra.es/detalle.asp?r=3324>

Convención de Naciones Unidas para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Recuperado de https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1995-7639

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-12214>

Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-5569>

Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y ocupación. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>