

Bajo el paraguas del lenguaje inclusivo



Pau Garcia Orrit
Secretaría de Juventud
en la Federación Estatal
de Enseñanza de CCOO

EL NÚMERO DE ADOLESCENTES CON PROBLEMAS DE SALUD MENTAL NO DEJA DE AUMENTAR Y NO CONSEGUIMOS DISMINUIR EL ABANDONO ESCOLAR, mientras recogemos datos preocupantes de las personas jóvenes que se incorporan a la profesión docente, que baten récords de diagnósticos de depresión y ansiedad relacionados con el trabajo.

Como sindicato de clase, en CCOO aspiramos a la emancipación de la clase obrera y nos interesa, por tanto, que la mayor cantidad de personas accedan a una educación de calidad. Por eso, como explicaremos a continuación, es imprescindible apelar a la totalidad del alumnado y de personas trabajadoras de un centro educativo.

Lo primero que deberíamos entender es que el lenguaje inclusivo no repercute solo en el colectivo LGTBIQ+ o hacia las mujeres, como se ha intentado hacer creer desde ciertos sectores reaccionarios. Hacer inclusivo el lenguaje es incluir a las personas con diversidad funcional (ya no usamos otros términos hirientes), es hablar de la historia de España sin obviar la del pueblo gitano, es hablar de AFA en vez de AMPA, y es hablar de quien conforma el centro educativo sin dejar de mencionar al personal de limpieza, de control, cafetería, etc.

Más concretamente, numerosas investigadoras y filósofas (Miranda Fricker, Maite Larrauri, Ana Espinoza, Brigitte Vasallo, entre otras) han reflexionado sobre el efecto que tiene dar un enfoque feminista al lenguaje en el espacio público en cuanto a la participación de las mujeres. Encontramos, además,

estudios enfocados al aula que demuestran cómo el uso de este acaba influyendo positivamente en la participación, interés y motivación de las alumnas en determinadas materias.

Parece, por tanto, que incluir distintas realidades que no sean las hegemónicas (en este caso el uso del masculino para el plural, por ejemplo), hace que estas distintas realidades se sientan apeladas de manera más profunda por quien les habla. Conecta nuestro interés, nos llama y nos indica, sobre todo en el caso del colectivo LGTBIQ+, dónde tenemos un espacio seguro. Si una alumne tiene que estar más pendiente de si vamos a dividir la clase por chicos y chicas, o si le vamos a llamar por su nombre elegido o por el de sus documentos oficiales, o de si sus compañeros o compañeras de clase se ríen de elle o de si alguien se da cuenta de que tiene pluma, su atención en el aula se va a ver disminuida.

La participación de las personas LGTBIQ+ en el espacio público está totalmente supeditada a la comprobación de si el espacio es o no seguro. Si podemos hacer que las aulas, claustros y sindicato lo sean, ¿qué nos frena?

Necesidades

El estudio muestra una novedad: que es cierto que necesitamos unas mejores condiciones laborales para que la inclusión pueda darse de manera natural. El cuerpo docente debe disponer de menos horas lectivas para poder formarse, de manera continuada, en inclusión para el alumnado, debe normalizar la sindicalización de su profesión como una herramien-



ta más para su trabajo, debe tener menos alumnado en las aulas para poder atender las necesidades (cada vez más específicas) de cada persona como se merece. Las personas que se dedican a la educación deben poder hacer todo esto en buenas condiciones de trabajo, porque lo contrario es arrojar a miles de profesionales a un aula cada vez más compleja con herramientas de hace tres décadas.

Pero la inclusión va más allá. Lo que no se nombra no existe, lo que no se nombra no se atiende, y lo que no se nombra no se defiende. Miranda Fricker expone en su ensayo *Injusticia epistémica* el caso de Carmita Wood, una trabajadora de la Universidad de Cornell que en 1975 estuvo sufriendo acoso sexual en el trabajo por parte de su jefe. Wood intentó explicar a sus superiores qué le estaba ocurriendo, pero no consiguió que nadie hiciera nada, hasta que la situación fue insostenible y causó baja laboral. Estando fuera del puesto de trabajo, Wood contactó con otras mujeres activistas para exponer su caso y descubrió que a muchas otras les había ocurrido lo mismo. En una de sus reuniones, después de hacer varias tentativas, lo nombraron: Carmita Wood había sufrido acoso sexual. Al no tener un concepto que definiera su situación, Wood no había tenido herramientas para denunciar el maltrato laboral que estaba sufriendo ni había podido defenderse.

¿Qué no estaremos viendo cuando nos resistimos a usar el lenguaje inclusivo? Resistencia, si bien es cierto, nada casual. No debe-

mos olvidar que se trata del mismo sistema capitalista usando el cisheteropatriarcado para burlarse de que hablamos con la “e” o que decimos “ministros y ministras”, mientras nos dejamos lo importante por el camino: la defensa de la totalidad de nuestra clase. Sean minoría o no, sin fisuras y sin miedos.

Por eso, cuando hablamos de los riesgos psicosociales, debemos considerar que pertenecer a un grupo oprimido al que no se trata con respeto en su lugar de trabajo o de aprendizaje es un riesgo para la salud mental. Y en CCOO sabemos bien que este respeto no es equivalente a dejarnos estar en nuestro puesto de trabajo, sino que va mucho más allá. Va de poder intervenir en las reuniones en igualdad de condiciones que el resto, de confianza, de promoción, de motivación, de seguridad; en definitiva, de igualdad.

Para organizar a las personas que trabajan en la enseñanza debemos poder nombrar todo lo que les ocurre. La afiliación masiva de las mujeres llegó a CCOO después de políticas activas en cuanto a representación en espacios de poder, atención a sectores feminizados y el uso del lenguaje inclusivo. Este último, a más de uno puede parecerle la causa menos importante. Sin embargo, sabemos que siempre hubo mujeres en el sindicato, pero ahora somos, porque nos hemos nombrado así, la organización feminista más grande de España.

Y yo ahora digo, porque confío que es así: proletaries del mundo, uníos a CCOO. Esta es vuestra casa. ”

En una de sus reuniones, después de hacer varias tentativas, lo nombraron: Carmita Wood había sufrido acoso sexual