

RESPECTO

PERSONA

VISIBILIZACIÓN

INCLUSION

Lenguaje inclusivo de género y neutro: Experiencias universitarias desde la política institucional

Mag. Marina Rivera Vargas
Coordinadora BICIEM
Investigadora



**Creación y Reglamentación del CIEM
1999. Acta de la sesión 4449**

2) Impulsar el conocimiento, la producción, el desarrollo, el debate y la aplicación de la teoría y metodología feminista en los programas, proyectos y actividades de investigación, docencia y acción social que desarrolla la institución.

3) Promover en la Universidad de Costa Rica el desarrollo de políticas institucionales no sexistas, que favorezcan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y relaciones equitativas entre los géneros.

**Acuerdo del Consejo Universitario sobre lenguaje
no sexista. Sesión no. 4814
2003**

1. Incorporar el lenguaje inclusivo de género en los documentos oficiales de la Universidad, así como en producciones de cualquier otra índole que se elaboren en la Institución.

2. Solicitar a la administración activa que en coordinación con el CIEM y otras instancias especializadas de la Universidad ofrezca la asesoría y capacitación que se requiera para cumplir con el acuerdo anterior



Resolución de Rectoría no.156-2017.

- a) Velar porque las relaciones entre las personas dentro del ámbito universitario estén fundadas en el respeto mutuo, erradicando las situaciones de discriminación.
- b) Elaborar y distribuir masivamente materiales informativos y educativos referentes a la discriminación por orientación sexual e identidad de género.
- f) Diseñar e implementar, a través de las distintas unidades académicas, unidades de investigación y oficinas académico-administrativas, acciones afirmativas y medidas compensatorias a favor de las personas con orientaciones sexuales e identidades de género trans y no heterosexuales.

Política lingüística Universitaria 2016-2020

1. Solicitar a la Oficina de Registro e Información y a la Oficina de Recursos Humanos, con el apoyo del Centro de Informática, que se tomen las previsiones necesarias para atender los requerimientos de corrección de nombre que presenten los miembros de la comunidad universitaria.
2. Las personas que deseen utilizar su nombre elegido en la Universidad de Costa Rica deben haber realizado de previo las gestiones correspondientes ante el Registro Civil, por lo que para implementar el cambio en los sistemas institucionales deberán aportar su nueva cédula de identidad.
3. Se insta a toda la comunidad universitaria a respetar la identidad de género de las personas, por lo cual será obligatorio utilizar el nombre correcto, según conste en los nuevos documentos.

VISIBILIZACIÓN

PERSONA

Políticas Institucionales 2021-
2025:
Eje VIII Igualdad e
inclusividad.

8.2 Promoverá el desarrollo de un entorno académico y laboral, libre de toda forma de violencia y discriminación.

8.2.3 Continuar promoviendo la utilización de un lenguaje inclusivo de género en todo el quehacer institucional.

Antecedentes

Proyecto 2018-2020:

"B8274 Lenguaje inclusivo con perspectiva de género y de diversidad sexual estrategia para la equidad en la UCR", coordinado por M.Sc. Eida Martínez Rocha.

Publicaciones:

Casasola Romero, Montserrat. (2021). *El lenguaje en la Universidad de Costa Rica creando espacios inclusivos*.

Chaves Groh, María José. (2020). *Sexismo y academia Manifestaciones del sexismo en la Universidad de Costa Rica*.

Martínez Rocha, Eida y Rivera Alfaro, Silvia. (2019). *Política lingüística de uso del lenguaje inclusivo de género y las revistas científicas de la Universidad de Costa Rica*.

Mesa Peluffo, Sylvia. (2018). *Carreras académicas de mujeres en la Universidad de Costa Rica Un reto para la igualdad*.

Rivera Alfaro, Sylvia. (2019). *La planificación lingüística en la Universidad de Costa Rica Política lingüística de lenguaje inclusivo de género, su ejecución y relación con propuestas de universidades hispanohablantes*.

Rivera Alfaro, Silvia y Cuba, Ernesto. (2021). *El lenguaje inclusivo como oportunidad epistemológica en la escritura académica*.

2021: Comienzan solicitudes

2022-2024: Nuevo proyecto de Investigación



Talleres virtuales: **44**

Talleres presenciales: **6**

Consultas individuales: **32**

Personas capacitadas: **1618**

Productos:

- [Sitio web Lenguaje inclusivo](#)
- [Guía de Lenguaje inclusivo](#)
- [Repositorio Virtual](#)
- [Video Tutorial](#)
- [Curso permanente](#)
- Videos enviados: **43**

"EN MIS CLASES
HABLO EN FEMENINO
Y MIS ESTUDIANTES
VARONES RECLAMAN.
LO HAGO PARA QUE
SEPAN QUÉ SE
SIENTE"

"ESTAS
CAPACITACIONES
DEBERÍAN SER
OBLIGATORIAS PARA
TODO EL MUNDO EN
LA U"

"NO SÉ CÓMO
DIRIGIRME EN
FORMA INCLUSIVA Y
NO QUIERO QUEDAR
MAL, ENTONCES
MEJOR NO LO
HAGO"

"NO SOPORTO QUE
ME DIGAN 'MAMITA'
MIS JEFATURAS, NO
SOY SU MAMÁ, SOY
UNA ADULTA Y
TENGO UN
POSGRADO"

"EL DIRECTOR ME
DIJO QUE TENÍA QUE
FIRMAR LOS OFICIOS
CON EL APELLIDO DE
MI ESPOSO, USANDO
EL 'DE FULANO'"

"PERO LA REAL
ACADEMIA NO
ACEPTA EL
LENGUAJE
INCLUSIVO, ESTO ES
UN INVENTO DE LA
IDEOLOGÍA DE
GÉNERO"

"¿CÓMO HAGO PARA SABER SI ALGUIEN ES NO BINARIO O CÓMO QUIERE QUE LE DIGAN? NO QUIERO GUIARME POR LA APARIENCIA"

"NO HABÍA PENSADO QUE TODOS LOS ENTRENADORES SON HOMBRES, AÚN DE LOS EQUIPOS FEMENINOS"

"¿QUÉ ES ENTONCES MEJOR, DUPLICAR O NEUTRALIZAR? PORQUE SON DEMASIADOS OFICIOS LOS QUE MANDO Y USO PLANTILLAS"

"¿PUEDEN BAJARME PUNTOS POR NO USAR EL LENGUAJE INCLUSIVO? ESO ES IMPONERME ALGO"

"PEDÍ QUE ME LLAMARAN EN MASCULINO Y SIEMPRE LO HICIERON EN FEMENINO"

"NO ESTOY DE ACUERDO EN ESCRIBIR ASÍ UNA CARTA FORMAL"

"YA UNO NO SABE SI SON HOMBRES O MUJERES"

RESULTADOS

La comunidad universitaria necesita ser sensibilizada además de instrumentalizada.

Un gran sector docente, administrativo y estudiantil está en contra de usar el lenguaje inclusivo de género porque lo consideran una imposición a sus ideas personales.

Existen acuerdos y resoluciones del CU, así como la redacción reciente de su Reglamento en lenguaje inclusivo de género, pero no una comunicación institucional a nivel administrativo ni académico de que sea obligante usarlo.

El lenguaje inclusivo de género ahora abarca mujeres, personas no binarias y otras identificaciones que puedan surgir, por lo que la neutralización es la estrategia más recomendada.

La comunidad universistaria forma parte de una institución declarada libre de discriminación por orientación sexual e identificación de género, por lo que las creencias personales deben quedar fuera del campus y de las acciones académicas y administrativas que se desarrollen.

La virtualidad representa una forma de acceso más universal para las personas de zonas distantes a la Sede Central y la presencialidad permite un mayor intercambio de experiencias y opiniones.

VISIBILIZACIÓN

RECOMENDACIONES

Necesidad de profundizar en el análisis de causas y consecuencias de usar lenguaje inclusivo de género y de que esto sea obligatorio a nivel institucional.

Mantener una capacitación constante con la población universitaria, de manera que sus creencias personales sobre género no determinen sus acciones administrativas y académicas.

Tomar en cuenta factores geográficos y culturales a la hora de capacitar y sensibilizar.

Contar con una guía actualizada de uso del lenguaje inclusivo de género impresa y virtual.

Incluir la política institucional sobre uso de lenguaje inclusivo de género en programas de cursos y reglamentaciones académicas y administrativas.

Actualizar la redacción de reglamentos, programas y otros documentos oficiales con lenguaje inclusivo de género para que haya una coherencia con los lineamientos institucionales.

Promover actividades virtuales y presenciales, dependiendo de la población y los recursos logísticos y económicos con que se cuente.

RESPECTO

PERSONA

VISIBILIZACIÓN

INCLUSIÓN

Lo que hacemos cuando hablamos en femenino, neutro, duplicando o utilizando cualquier otra fórmula, no es resolver sino mostrar un desasosiego, desnaturalizar, generar ruido, propiciar un desplazamiento, intervenirlo. (...) Y que nos devuelve la potestad sobre nuestra lengua a través de la tensión de sus usos ilegales. (Vasallo Brigitte, 2021)