

RESPECTO

PERSONA

VISIBILIZACIÓN

INCLUSIÓN

PANORAMA ACTUAL Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN EN EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO Y NEUTRO EN LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

ANTECEDENTES

- Creación y reglamentación del CIEM (1999). Sesión 4449. Atenderá temas de inclusividad y equidad de las mujeres.
- Acuerdo del CU sobre lenguaje no sexista (2003). Sesión 4814. Se le pide al CIEM que capacite a la comunidad universitaria.
- Política Lingüística Universitaria 2016-2020 (2015). Inclusión de identidad de género, cambio de nombres de personas trans.
- Resolución 156-2017 de Rectoría (2017). Crear y distribuir material informativo y accionar en favor de incluir población de género y sexualidad diversa.
- Política Lingüística Universitaria 2021-2025 (2020). Lenguaje inclusivo de género en todo el quehacer institucional, entorno libre de violencia y discriminación.
- Proyecto 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 (2018-2020).

Publicaciones:

Aase, Ilma. (2024). *El lenguaje inclusivo de género. Un estudio sobre la actitud y el uso entre estudiantes universitarios.*

Cárdenas Ramírez, Eduardo. (2024). *Derechos Humanos, Géneros, Feminismos, teoría Queer y la lucha por el reconocimiento de todos, todas y todes.*

Castro Jiménez, Susan y León Mena, Jennyfer. (2024). *Brechas de género en el rendimiento académico de estudiantes de primaria y secundaria: revisión documental. Noveno Informe Estado de la Educación (2023).*

Saborío Taylor, Silvia y Arguedas Víquez, Rita. (2023). *Prácticas para la equidad de género en la docencia universitaria dentro del contexto de la Universidad Nacional.*

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

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

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

Real Academia Española de la Lengua. (2020). *Informe de la Real Academia Española sobre el lenguaje inclusivo y cuestiones conexas*

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.*



UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

CIEM

Centro de Investigación en Estudios de la Mujer

METODOLOGÍA

2021: Comienzan solicitudes
2022: Se dan capacitaciones como servicio
2023-2024: Proyecto de Investigación



Talleres virtuales: **45**

Talleres presenciales: **6**

Consultas individuales: **36**

Personas capacitadas: **1930 (3.55% de la población)**

Guías revisadas: **58**

Bibliografía revisada: **2019 al 2024**

Entrevistas voluntarias realizadas: **193**

Videos creados: **45**

Material de apoyo enviado: **51**

Objetivo Específico 1:

Integración de las políticas lingüísticas UCR en los discursos académicos (formas, frecuencia y ubicación geo-cultural)

La presencia de ideas tradicionales y conservadoras no depende de la ubicación geográfica, aunque ésta puede incrementarla.

Los roles de poder se ven permeados por conceptos preconcebidos andro-heteronormativos y las autoridades reproducen acciones y expresiones violentas.

No hay claridad de los lineamientos institucionales obligantes de inclusividad.

No se sabe cómo usar la comunicación inclusiva y se limita a duplicaciones.

El uso del lenguaje inclusivo es una decisión personal más que institucional.

Se hace énfasis en la flexibilidad y personalización de las formas de utilizarlo.

Se prioriza la neutralización para que sean incluidas todas las personas.

Se evidencia necesaria la sensibilización para generar empatía ante las ideas conservadoras resistentes al cambio.

Objetivo

Específico 2: Percepciones y Experiencias

Lo geográfico
Lo conservador
La resistencia

"MIENTRAS NO ME OBLIGUEN A HABLAR SIEMPRE CON E" (PERSONAL ADMINISTRATIVO, 2024)

"USAR PERSONA EN TODO MOMENTO NO ES NECESARIO PORQUE EVIDENTEMENTE DAMOS CLASES A PERSONAS, NO A ANIMALES" (DOCENTE, 2024)

"GASTAR RECURSOS EN ESTE TEMA ES UNA PÉRDIDA PARA LA UNIVERSIDAD" (ESTUDIANTE, 2024)

"YA UNO NO SABE SI SON HOMBRES O MUJERES" (DOCENTE, 2023)

"DIJE QUE ME LLAMARAN EN MASCULINO Y SIEMPRE LO HICIERON EN FEMENINO" (ESTUDIANTE, 2023)

"NO ESTOY DE ACUERDO EN ESCRIBIR DE ESA FORMA UNA CARTA FORMAL" (PERSONAL ADMINISTRATIVO, 2023)

Lo empático
Lo sentido
La integración

"ES IMPORTANTE QUE TODAS Y TODOS NOS SINTAMOS PARTE, PERO A VECES NO SÉ CÓMO HACERLO SIN QUE ALGUIEN SE OFENDA SI ME EQUIVOCO"
(PERSONAL ADMINISTRATIVO, 2024)

"¿CÓMO PUEDO DIRIGIRME A ALGUIEN SI SOLO ESTOY ESCUCHANDO SU VOZ POR TELÉFONO?"
(PERSONAL ADMINISTRATIVO, 2024)

"YO PREFIERO USAR LOS APELLIDOS DE LA LISTA DE ASISTENCIA PORQUE A VECES NO REFLEJA EL NOMBRE QUE QUIEREN USAR" (DOCENTE, 2024)

"EN MIS CLASES HABLO EN FEMENINO Y MIS ESTUDIANTES VARONES RECLAMAN. LO HAGO PARA QUE SEPAN QUÉ SE SIENTE"
(DOCENTE, 2023)

"LA RESPUESTA DE LA DECANA FUE FAVORABLE AUNQUE HUBO QUE INSISTIR VARIAS VECES PARA QUE SE HICIERA ALGO"
(ESTUDIANTE, 2024)

"ESTAS CAPACITACIONES DEBERÍAN SER OBLIGATORIAS PARA TODO EL MUNDO EN LA U"
(JEFATURA, 2023)

Objetivo Específico 3: Estrategias y Recursos de apoyo

Productos:

- [Curso permanente](#) (neutralización, flexibilidad, personalización)
- [Video Tutorial](#) actualizado (visto por 467 personas)
- [Repositorio Virtual](#) (contiene 75 documentos y está en crecimiento)
- [Guía de Lenguaje inclusivo](#), brochures y microcápsulas (en diagramación)
- [Sitio web Lenguaje inclusivo](#) (en actualización de software)

Objetivo Específico 4: Promoción y divulgación

- Divulgación en RRSS del CIEM y la BICIEM.
- Página web CIEM: agenda, servicios, sitio web, Repositorio Virtual.
- OCI: agenda UCR, Semanario Universidad, UCR informa.
- Unidad de Capacitación RRHH-UCR: correos a docentes y personal administrativo.
- Programa de Radio U “Sexo Sentido”, bajo la temática de “*Lenguaje inclusivo*”
- Conversatorio “#25N: *¿Manifestaciones lingüísticas de violencias hacia las mujeres? El lenguaje inclusivo como motor de cambio cultural*”, YouTube y Facebook Live del CIEM (ha tenido 205 visualizaciones).
- Exposición de resultados parciales en el “*Encuentro de investigadoras feministas: Nuevas perspectivas de investigación sobre las mujeres y las relaciones de género*”, UCR, CIEM y CIEM San Ramón, transmitido por redes sociales del CIEM
- Artículo (en redacción).
- Espacio colaborativo en el sitio web de la Unidad de Género (en renegociación).

VISIBILIZACIÓN

DIFICULTADES

La virtualidad permitió asistir sin participar activamente de los ejercicios e intercambios,

Resistencia al cambio por ideas conservadoras preconcebidas.

Tergiversación de la posición de la RAE frente al lenguaje inclusivo de género, que si bien no lo apoya, tampoco lo rechaza completamente.

Falta de claridad en la forma de aplicar los lineamientos institucionales sobre el uso del lenguaje inclusivo de género.

Falta de información sobre la obligatoriedad de utilizar el lenguaje inclusivo de género en documentos y narrativas institucionales.

Ideas tradicionales y conservadoras atravesando las acciones y expresiones de autoridades y personas en roles de poder.

Negativa de convertir las capacitaciones en una actividad permanente y ligarlas siempre a un proyecto. Para el 2025, de Extensión Cultural.

CONCLUSIONES

La comunidad universitaria necesita ser sensibilizada además de instrumentalizada, pues un gran sector está en contra de usar el lenguaje inclusivo de género porque lo consideran una imposición

La neutralización es la estrategia más recomendada.

La UCR realmente no es un espacio libre de discriminación por orientación sexual e identificación de género, por lo que debe seguirse trabajando para que las creencias personales no intervengan con las acciones académicas y administrativas que se desarrollan en el campus universitario.

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.

La ubicación geográfica es un factor presente en la resistencia al cambio, como el conservadurismo que actualmente permea a la sociedad costarricense.

RECOMENDACIONES

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

Hacer de conocimiento público y uso obligatorio en la UCR, la nueva 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.

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)