

# USO DEL LENGUAJE DE GÉNERO INCLUSIVO

Curso del Instituto de Estudios de la Mujer (IEM)  
Profesoras: Lillyam Rojas Blanco  
Marta Rojas Porras

1

ISBN 978-9968-576-11-6 –Prohibida su reproducción.

ISBN 978-9968-576-11-6 -Prohibida su  
reproducción

# II

## AVANCES EN LA INCORPORACIÓN DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN EL MARCO INSTITUCIONAL COSTARRICENSE

ISBN 978-9968-576-11-6 -Prohibida su  
reproducción

# USO DE LI ES DE INCORPORACIÓN RECIENTE

- En instrumentos normativos se manifiesta explícitamente el deber de igualdad y no discriminación por género.
- El uso de LI, que visibilice a la mujer en el discurso y la palabra, es más reciente.
- No obstante, se dispone de algunos logros en el ámbito institucional.

## ACORDE CON EL ACONTECER MUNDIAL, EN C. R. SE HAN PRODUCIDO IMPORTANTES AVANCES EN MATERIA DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO

- Se han ratificado convenios internacionales.
- Se ha aprobado legislación nacional.
- Estos convenios y legislación incorporan los principios de igualdad y no discriminación.
- Ello significa que:

El país reconoce los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia y asume el compromiso por mayor justicia en la legislación y políticas públicas.

## LI UN CAMINO EN MARCHA

- Algunas instituciones han promovido y acordado políticas respecto al LI en la escritura de sus documentos.
- A veces estos intentos se ignoran y duermen engavetados.
- Pero evidencian que nos encaminamos, a diversos ritmos –ciertamente–, en dirección a utilizar, de manera más general, el lenguaje inclusivo.

# DISCUSIÓN EN EL MARCO INSTITUCIONAL

ISBN 978-9968-576-11-6 -Prohibida su  
reproducción

CAPÍTULO EDUCACIÓN (TÍT. I, CAP. V) DE LA LEY DE  
PROMOCIÓN DE IGUALDAD SOCIAL DE LA MUJER (7142,  
1990, ART. 17

- La prohibición expresa de incorporar contenidos, métodos o instrumentos pedagógicos que promuevan o impongan, a los hombres y a las mujeres, papeles que lesionen la igualdad social o que mantengan a la mujer en una condición subordinada.
- Los libros de texto, los programas educativos y los métodos de enseñanza deberán contener los valores expuestos en la presente ley, y contribuir a la eliminación de prácticas discriminatorias en razón del género, así como promover el estudio de la participación de la mujer a través de la historia.

# EN DIVERSOS TEXTOS JURÍDICOS SE OBSERVAN INCLUSIONES Y ENMIENDAS

Artículo 33 de la Constitución de la República, del texto anterior que indicaba:

- “Todo **hombre** es igual ante la ley...”  
pasó a
- “Toda **persona** es igual ante la ley...”.

## LEY 7319 ARTÍCULO 30. EXONERACIONES.

- La Defensoría de los Habitantes de la República (\*) no está obligada a suplir especies fiscales y gozará de franquicia postal, radiográfica y telegráfica, cuando así lo justifique el ejercicio de sus funciones.
- (\*) *El artículo 3 de la Ley N° 7423 del 18 de julio de 1994 sustituye “Defensor de los Habitantes de la República” por “Defensoría de los Habitantes de la República”. [Subrayados añadidos]*

## LEY 7319.- ART. 4.- REQUISITOS

- Podrá ser nombrada defensor o defensora de los habitantes de la República, la persona costarricense que se encuentre en el ejercicio de sus derechos civiles y políticos, que sea mayor de treinta años, con solvencia moral y profesional de prestigio reconocidos.
- Sin embargo, no podrán ser nombradas defensor o defensora de los habitantes o defensor adjunto o defensora adjunta las personas que ejerzan o hayan ejercido el cargo de diputado o diputada durante el mismo período constitucional en el que se realice el nombramiento. [Subrayados añadidos]

# LEY 7423

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPUBLICA DE COSTA RICA

DECRETA:

REFORMA DE LA LEY DEL DEFENSOR DE LOS  
HABITANTES DE LA REPÚBLICA, No. 7319

## ARTÍCULO 1.- **Modificación de título**

Se modifica el título de la Ley del  
Defensor de los Habitantes, No. 7319

que, en adelante, será

"Ley de la Defensoría de los Habitantes de  
la República". [Subrayados añadidos]

- Respecto a la inclusión de género y a la visibilización de la mujer en el lenguaje, en Costa Rica, **algunas instituciones del gobierno central, instituciones autónomas, semiautónomas y otros poderes de la República** han formulado políticas específicas a sus competencias y a lo interno de cada entidad.
- Algunas de estas son:

- ***La Presidencia de la República, Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, Ministerio de Salud Pública, Ministerio de Educación Pública y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*** (La Gaceta, 2008) decretaron la coordinación y ejecución de la Política de Igualdad y Equidad de Género (PIEG) en las instituciones públicas.

## ASAMBLEA LEGISLATIVA. EN EL DOCUMENTO DEL 2013, *POLÍTICA DE IGUAL Y EQUIDAD DE GÉNERO (PIEGAL)*

- Ratifica la adopción de esta política y establece:
- **La institución usará un lenguaje inclusivo** en los instrumentos de comunicación institucional, reglamentos, manuales, dictámenes, resoluciones, informes, investigaciones, lineamientos, directrices y otros productos institucionales. (p. 27)
- Elaborar **una guía técnica de incorporación de un lenguaje inclusivo** en la redacción de proyectos de ley y sus diferentes etapas de aprobación y promover su uso en las labores legislativas. (p. 30)
- Elaborará, conjuntamente con el área de prensa institucional, **una política de comunicación interna y externa con lenguaje inclusivo** que incorpore la perspectiva de género en la Asamblea. (p. 35)

- ***Poder Judicial.*** En el artículo LIII, del documento N° 1454-12 (Consejo Superior, 2012), la Secretaría Técnica de Género, con base en la Política de Igualdad y la Equidad de Género del Poder Judicial, y con el razonamiento de que “**el lenguaje es la principal herramienta de comunicación y de transmisión de patrones culturales**” (párr. 3), solicita, al Consejo Superior:
- Que se disponga como directriz institucional, la **promoción y uso del lenguaje inclusivo** en todas las comunicaciones escritas, orales y digitales del Poder Judicial, así como en las resoluciones y escritos de todos los Despachos Judiciales; mediante la adopción para toda la institución, de la Política de Lenguaje Inclusivo de la Escuela Judicial; aprobada por el Consejo Directivo de la Escuela Judicial en la Sesión No. 5-09 celebrada el 26 de mayo del 2009 [*negrita suprimida*]. (párr. 4)

- El documento de la **Escuela Judicial** dispone:
- **1. Incorporar el lenguaje inclusivo de género en toda la documentación y producción textual** que se genere en la Escuela Judicial y en cada una de las unidades de capacitación, así como en las producciones de tipo audiovisual, multimedia y virtual. En tal sentido, forman parte de la documentación y la producción textual: los libros u otras publicaciones que se realicen con recursos institucionales; los textos didácticos para la enseñanza; las comunicaciones oficiales; las convocatorias; la correspondencia oficial; la divulgación; los acuerdos de los órganos colegiados, etc.
- **2. Utilizar palabras completas (sustantivos y adjetivos) al referirse a hombres y mujeres, en tanto el lenguaje inclusivo debe promover la plena visualización de las mujeres en todas las áreas en que participan...**
- **5. Elaborar un manual o guía que contemple lineamientos específicos y claros en cuanto al tema.** (Consejo Superior, 2012, Política de lenguaje inclusivo: Directrices de la Escuela Judicial en cuanto a su aplicación, párr. 8-10, 12)

# *MINISTERIO DE EDUCACIÓN PÚBLICA*

- Implementa una **Política Ministerial de Género** en el 2014, con el objetivo de fortalecer la equidad entre hombres y mujeres en el ámbito administrativo y académico.
- En los Programas de Estudio Español de III Ciclo y Ciclo Diversificado (2009), en el eje de valores y actitudes, anota lo siguiente:
  - Valoración de los mensajes como promotores de equidad, o como reproductores de desigualdades entre mujeres y hombres. (p. 48)
  - Concienciación respecto a la necesidad de un manejo ético del lenguaje. (p. 59)
  - **Disposición por el uso de un lenguaje inclusivo que promueva la igualdad de género.** (p. 83)

# *CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA*

- En su Política para la Promoción de Igualdad y Equidad de Género, tiene, como uno de sus objetivos específicos, integrar este enfoque en todas las actividades de la institución.
- Concretamente, una de sus acciones estratégicas es:
  - **Fortalecer el uso de un lenguaje inclusivo** libre de sexismo y términos discriminatorios, en la redacción de documentos técnicos (internos y externos) que genere igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres. (2011, p. 7)

# *MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS Y TRANSPORTES*

- Se crea, en el 2014, la Comisión Institucional de Igualdad de Género del Ministerio de Obras Públicas y Transportes (CIIG). En el inciso m. del artículo 7, señala:
- Promover dentro del personal del MOPT **el uso continuo y acertado del lenguaje inclusivo por medio de talleres y formaciones**, con el fin de esclarecer las contradicciones que existen en informes, proyectos entre otros. (La Gaceta, 2014, p. 3)

# *UNIVERSIDAD NACIONAL DE COSTA RICA*

- En las Políticas para la Igualdad y Equidad de Género en la Universidad Nacional, se "**propicia el uso de un lenguaje inclusivo** en todas las formas de comunicación interna y en las relaciones externas de la UNA" (UNA, Políticas, párr. 3).

# *UNIVERSIDAD DE COSTA RICA.*

- En el 2008, aprueba sus políticas para los años 2010 – 2014, cuya vigencia extiende hasta el 2015, con el propósito de que la Comisión de Política Académica pueda continuar con el proceso de construcción y definición de metas para el quinquenio 2016-2020.
- En el tema 5, relacionado con el bienestar en la vida universitaria, plantea la política 5.1.3: **“Continuará promoviendo la utilización de un lenguaje inclusivo de género** en todos sus documentos, discursos institucionales y medios de comunicación” (Consejo Universitario de la UCR, p. 9).

## EL EMPLEO DE LENGUAJE RESPETUOSO DEL GÉNERO SE HA EXTENDIDO PROGRESIVAMENTE A DIVERSAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE COSTA RICA

- Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)
- Centro Agronómico Tropical de Investigación y Enseñanza (CATIE)
- Universidades públicas del país se ha discutido esta problemática y en algunas se han elaborado guías o folletos de uso al respecto (por ejemplo, CIEM de la Universidad de Costa Rica; IEM, de la Universidad Nacional).
- En el ámbito académico algunas revistas exigen la escritura de sus artículos con lenguaje inclusivo.

# USO DE LI SE EXTIENDE POR DECISIÓN PROPIA O POR OBLIGACIÓN INSTITUCIONAL

- Este uso no es fácil, por tanto el IEM ofrece una *Guía de lenguaje inclusivo de género en el marco del habla culta costarricense* (L. Rojas y M. Rojas, 2015) y este curso.
- Con ello se pretende:
  - Brindar herramientas para utilizar adecuadamente el lenguaje inclusivo.
  - Aportar lineamientos claros y detallados que faciliten la construcción de textos respetuosos que visibilicen la participación femenina.
  - Facilitar estrategias textuales para que quienes opten por un lenguaje inclusivo lo incorporen de manera que no oscurezcan la comunicación del mensaje.

**GRACIAS POR SU ATENCIÓN**

ISBN 978-9968-576-11-6 - Prohibida su  
reproducción