

**MINISTERIO DE SEGURIDAD
PUBLICA**



**GUIA PARA LA
IMPLEMENTACION DEL
LENGUAJE INCLUSIVO
NO SEXISTA**

2021



Nuestros Valores Honestidad, Disciplina, Servicio, Respeto y Compromiso



La curiosidad genera conocimiento. La curiosidad nos impulsa a descubrir y a conocer. En este documento, le invitamos a indagar cómo usar un lenguaje inclusivo, uno de los elementos clave para educar en igualdad y construir una sociedad más equitativa.

No podemos pretender transformar nuestra mentalidad manteniendo un lenguaje impregnado de estereotipos y que no incluye a todas las personas.

Little Revolutions (2021)



CONSTRUYAMOS UN MUNDO SIN VIOLENCIA

Diariamente, el personal policial combate las manifestaciones más palpables de la violencia de género cuando se atienden los incidentes de violencia intrafamiliar, y de forma tal, que la rápida y adecuada respuesta policial puede significar salvar la vida de una víctima. Junto a esta labor, también resulta esencial combatir las manifestaciones más sutiles, pero también estructurales de la violencia machista, la cual se expresa desde la comunicación y el lenguaje. La forma en que nos expresamos, cómo dirigimos nuestros documentos, cómo representamos visualmente situaciones puede impactar en profundizar o disminuir las manifestaciones machistas.

Asimismo, creemos que es posible aspirar a alcanzar un mundo sin discriminación y violencia contra las mujeres, pero ello, implica una práctica diaria, en la cual, no hay esfuerzo pequeño. En sintonía con avanzar hacia la consecución del objetivo 5: Igualdad de Género de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, el Ministerio de Seguridad Pública apuesta por combatir la violencia simbólica y estructural que se puede generar a través del lenguaje, de allí que se emite esta Guía para la implementación del lenguaje no sexista, con el objetivo que sirva de brújula a todas las personas servidoras del MSP para evaluar y corregir actitudes machistas en el quehacer diario institucional. Como diría Yadira Calvo “la palabra crea objetos y construye realidades”, de allí que resulta necesario combatir la violencia de género desde el lenguaje mismo y la generación de imaginarios que ayuda a contribuir. Resulta fundamental entender la importancia de visibilizar a las mujeres en los documentos que se emiten diariamente en el MSP, o sino al menos, no invisibilizarlas. Debemos entender que corregir la forma en la cual nos comunicamos impacta sobre nuestras vidas y sobre el servicio que brindamos a la ciudadanía. Sea esta guía un paso más hacia la utopía de un mundo sin violencia ni discriminación.

Eduardo Solano Solano

Viceministro de Seguridad



CONTENIDO

Ítem	Pág.
Presentación	5
I. Marco conceptual de la Perspectiva de Género	7
1.1. Perspectiva de Género Inclusiva	7
1.1. Patriarcado	8
1.2. Igualdad de Género	8
1.3. Equidad de Género	8
1.4. Feminismo	8
1.5. Hembrismo	9
1.6. Machismo	9
1.7. Sexismo	9
1.8. Masculinidades positivas/feminismo masculino	9
1.9. Lenguaje inclusivo no sexista	9
II. Herramientas para el uso del lenguaje no sexista	10
2.1. Uso de genéricos	10
III. Recomendaciones para el uso del lenguaje inclusivo no sexista (Rojas & Rojas 2015)	13
3.1. Uso de paréntesis o barras para indicar la alternancia de género	13
3.2. Usar un término de sentido colectivo	15
3.3. Usar términos abstractos para las funciones	15
3.4. Utilizar el desdoblamiento	16
3.5. Cuidar el salto semántico	17
3.6. Cambiar la forma de redacción de una frase	18
3.7. Recurrir al leísmo	18
3.8. Utilizar el pronombre quien/quienes para sustituir	19
3.9. Tome en cuenta las siguientes alternativas	20
3.10. Recuerde la inclusividad, también representaciones gráficas	24
Referencias bibliográficas	30



PRESENTACIÓN

Las personas nos definimos desde el lenguaje y por medio de este, y es, precisamente, esta condición del lenguaje, la que nos permite interactuar y afirmarnos en nuestra historia y humanidad. Por lo tanto, aquello que no se nombra se invisibiliza. Lo que se invisibiliza suele también ser ignorado y desvalorizado, por lo que se hace imprescindible el uso de un lenguaje transformador y generador de equidad.

Preinfalk (2015)

La presente guía tiene como principal objetivo el orientar a todas las personas funcionarias (policiales y administrativas) del Ministerio de Seguridad Pública, en el uso adecuado del lenguaje inclusivo y la transformación de una cultura laboral orientada al logro de la equidad e igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Ofrece sugerencias que ayudan a visibilizar a las mujeres y lo femenino, sin tener que eliminar lo masculino o invisibilizar a los hombres.

Asimismo, respetando la normativa legal vigente, con respecto al artículo 13 del Decreto Ejecutivo: 40422 del 25/05/2017, que reza: *toda disposición normativa deberá emplear lenguaje inclusivo para representar la composición diversa de la población, usando términos que no excluyan a ninguna persona. Toda referencia a lenguaje sexista, deberá rectificarse por lenguaje inclusivo. Los términos “servidor”, “funcionario” o acepciones similares deberán leerse como “persona servidora” o “persona funcionaria”.*

Este documento presenta las recomendaciones emanadas por las señoras Lillyam Rojas Blanco y Marta Eugenia Rojas Porras (2015) especialistas de la Universidad Nacional en su Guía del uso del lenguaje inclusivo de género, en el marco de la cultura costarricense, como parte de las acciones necesarias para la construcción de una Cultura laboral de igualdad y equidad efectivas entre hombres y mujeres en las instituciones públicas del país.

Para la Oficina de Igualdad y Equidad de Género del Ministerio de Seguridad la guía elaborada por la Universidad Nacional logra contribuir a la igualdad de género en Costa Rica. Ofrece alternativas más allá de la incorporación de “@, X, e” en el lenguaje escrito y verbal. Ofrece una propuesta de un lenguaje respetuoso de la lingüística y cubre vacíos en nuestra comunicación formal.



Es por estas razones que, respetando el gran trabajo de las autoras Rojas y Rojas 2015, se presentan los principales postulados de las autoras. Mismas que siguiendo el cumplimiento de la Política Institucional de Equidad e Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres, deberán incorporarse en el trabajo diario del MSP.

En este documento también se emplea el Manual del lenguaje inclusivo del Poder Judicial de Costa Rica (2015), documento que ha sido utilizado ampliamente por otras instituciones públicas además del Poder Judicial, debido a que presenta una amplia recopilación de las palabras y su utilización. Se recomienda utilizar este documento como material de consulta en la elaboración de documentos, folletos, manuales.

6

En esta guía las personas funcionarias del MSP tienen a su disposición una serie de herramientas que:

- a) Facilitan un uso inclusivo del lenguaje en las comunicaciones virtuales, escritas y verbales, contribuyendo así a la eliminación de estereotipos de género, sesgos sexistas y diversas formas de discriminación que constituyen la base de la desigualdad.
- b) Podrán preparar: rótulos, carteles, circulares, correos electrónicos, discursos oficiales, conferencias, informes y otros documentos, en los que el lenguaje y las ilustraciones no refuercen estereotipos y prejuicios androcéntricos y sexistas, u otros de naturaleza racista, etnocéntrica, xenofóbica, homofóbica, lesbofóbica, clasista y de cualquier otra naturaleza, que promuevan discriminación, desigualdad o exclusión de personas, poblaciones o grupos.
- c) Aporten elementos claves en la evolución de nuestro lenguaje, como sociedad equitativa y libre de discriminaciones.

En un primer apartado, se explican los principales conceptos de la perspectiva de igualdad y equidad de género; con el que se eliminan mitos sobre el feminismo, la perspectiva de género, equidad, igualdad, para una cultura de paz. En el segundo apartado se muestran herramientas para el uso del lenguaje inclusivo no sexista. En el tercer apartado se muestran una serie de recomendaciones para el uso del lenguaje inclusivo no sexista.

Esperamos sea esta guía un instrumento de gran utilidad y aporte para nuestra cultura de paz institucional en pro de los valores, equidad, igualdad y Derechos Humanos.

Equipo de trabajo Oficina de Igualdad y Equidad de Género. MSP.



I. PARTE: MARCO CONCEPTUAL DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

En Costa Rica además de ser una necesidad incorporar la utilización del lenguaje inclusivo desde la perspectiva de género, también es un compromiso de cada una de las instituciones a nivel país e internacional.

¿Qué se entiende por Perspectiva de Género?

Para iniciar es importante identificar que el término GENERO proviene de “gender en inglés, en la que se le da una connotación diferente a la que venimos acostumbradas las personas en Costa Rica.

Es decir, el “gender anglosajón no corresponde totalmente con nuestro concepto de género en castellano:

En inglés tiene una acepción que apunta directamente a los sexos mientras que en castellano se refiere a la clase, especie o tipo a la que pertenecen las cosas, a un grupo taxonómico, a los artículos o mercancías que son objeto de comercio y a la tela.

Decir en inglés "vamos a estudiar el género" lleva implícito que se trata de una cuestión relativa a los sexos (hombre Mujer) (Lamas 1995)

A la fecha se le continúa llamando genero dentro de esta perspectiva al sexo humano, y a su vez existe el otro significado que alberga las orientaciones sexuales de las personas (masculino, femenino, LGBTIQ+)

PERSPECTIVA DE GENERO INCLUSIVA

La perspectiva de género es una herramienta para la mejora de las relaciones sociales entre las personas, que permite la transformación de la cultura patriarcal a una cultura de igualdad y equidad efectiva entre hombres y mujeres sin discriminación alguna.

- a) Responde a la aplicación y puesta en práctica de convenios, acuerdos, compromisos Nacionales, Internacionales e Institucionales en materia de Derechos Humanos.
- b) Su objetivo primordial es la transformación de una cultura Patriarcal a una cultura igualitaria y equitativa en materia de derechos humanos entre toda la comunidad costarricense.

- c) Incluye todas las acciones que se lleven a cabo para analizar, comprender y mejorar la calidad de vida de mujeres y hombres, de manera específica, así como sus diferencias y similitudes.
- d) Analiza las posibilidades vitales en el sentido de sus vidas, expectativas y oportunidades en todos los ámbitos sociales e individuales

PATRIARCADO

Desde la perspectiva de Género inclusiva es considerado como un sistema de normas, creencias y valores orientados hacia la supremacía del hombre.

Las personas crecen oyendo y vivenciando escenas en las que se cree que el hombre es mejor que la mujer y debe de tener privilegios sobre grupos supuestamente menos vulnerables que él como las personas adultas mayores, menores de edad, población LGBTIQ+ y mujeres.

IGUALDAD DE GÉNERO

Sin importar el sexo de una persona posee de manera igualitaria derechos y oportunidades.

EQUIDAD DE GÉNERO

Tanto hombres como mujeres deben de gozar sus derechos tomando en cuenta sus diferencias y similitudes según sus necesidades para poder disfrutar de la misma manera sus derechos con igualdad de género.

FEMINISMO

Es una corriente que defiende la igualdad de oportunidades y, a su vez reconoce que existen diferencias biológicas entre hombres y mujeres, y asume tales diferencias sin que estas puedan ser un impedimento para lograr tal igualdad efectiva.



Feminismo no es lo mismo que hembrismo

Hembrismo: actitud o forma de pensar que la mujer es mejor que el hombre.

Machismo: actitud y forma de pensar que el hombre es mejor y superior que la mujer.

Sexismo: Actitud discriminatoria de quien infravalora a las personas del sexo opuesto o hace distinción de las personas según su sexo.

MASCULINIDADES POSITIVAS

Feminismo Masculino

El feminismo masculino, conocido también como aliados del feminismo u hombres igualitarios, es un Movimiento de hombres comprometido con la igualdad de género. Estudia los efectos de la cultura del patriarcado y del machismo, no solo como constructor de privilegios con base en el género, sino especialmente como mecanismo engañoso que coarta también la libertad de los varones dentro del orden social.

LENGUAJE INCLUSIVO NO SEXISTA

El tema de la incorporación del lenguaje inclusivo ha sido estudiado e incorporado de manera adecuada y ejemplar por diferentes instituciones públicas, autónomas y semiautónomas. Tal es el caso de la Universidad Nacional, el Poder Judicial, la Universidad de Costa Rica, el Instituto Nacional de las Mujeres entre otras.

II PARTE

HERRAMIENTAS PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO NO SEXISTA

Cambios que hay que realizar al escribir o conversar

El primer cambio para una sociedad inclusiva es vernos y respetarnos como personas, antes que cualquier característica, discapacidad, orientación sexual, sexo, puesto laboral o título, se nace como persona y se muere como tal... León 2021

10

USO DE GENERICOS

Para iniciar con el uso del lenguaje inclusivo desde la OIEG se recomienda utilizar el genérico “personas” y todas sus conjugaciones, en caso de que no denote lo que queremos indicar, se presentan las siguientes recomendaciones emitidas por Rojas y Rojas (2015) a seguir:

a) **Evitar términos que denotan posesión de las mujeres:**

A la mujer de Juan la ascendieron en el trabajo

En una ceremonia muy galana, Agustín le pidió a Eduardo la mano de su hija.

b) **Evitar frases estereotipadas que consoliden roles tradicionales**

Las mamás son como gallinas protegiendo a sus pollitos

En esa familia solamente trabaja el marido.

Las rubias son tontas.

Las mujeres son el sexo débil

Se fue temprano para servirle la comida al marido.

La mujer le entra al hombre por el estómago

En cojera de perro y lágrimas de mujer, no hay que creer.

Los hombres entre más fuerte mejor es.

c) **Evitar el uso del masculino como universal o genérico, pues generalmente silencia e invisibiliza a la mujer**

En aquel tiempo el hombre era nómada

Los hombres del siglo XX lograron importantes cambios.

Los jóvenes de hoy enfrentan grandes retos.

Los niños tienen derecho a una educación de calidad.

En el 2014 los alumnos que ganaron el curso fueron pocos.

Los ciudadanos protestaron ante la Asamblea Legislativa.

d) **No incurrir en saltos semánticos comenzando a hablar en masculino como si fuera genérico y continuar con una frase que se refiere solo al masculino**

Los costarricenses aseguran ser fieles a sus mujeres.

Los campesinos de ese cantón cuentan, en las labores agrícolas, con la ayuda de las mujeres de la comunidad.

Se harán descuentos para los tarjetahabientes y sus esposas

e) **No usar falsos duales**

Corresponde al uso de expresiones femeninas, cuyos masculinos tienen significados diferentes; casi siempre las formas femeninas son peyorativas o degradantes con respecto a las masculinas.

zorro / zorra: hombre astuto/ mujer fácil, sexualmente hablando

hombre público / mujer pública: hombre prestigioso / prostituta

hombre honrado / mujer honrada: hombre honesto / mujer fiel en lo sexual.

f) **No manifestar fórmulas de tratamiento que implican inferioridad, menosprecio o infravaloración**

Oscar Ramírez y la Rojas se casaron ayer.

Eduardo Murillo y Lucia escribieron el folleto

El diputado González y la diputada María Eugenia promovieron la moción.

Pasan en el orden de llamada: el Dr. Robles, Lic. José Pérez, Dra. doña Mayelita.



Como plantea Pérez Cervera citado por Rojas y Rojas (2015):

Se trata, sobre todo, de no reproducir lo que no es correcto, lo que es falso, lo que discrimina, infravalora o no reconoce la realidad, sea mediante refranes, estereotipos sexistas, frases hechas o palabras que consolidan una construcción social negativa para las personas. (2011, p. 28)

III PARTE

RECOMENDACIONES PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO NO SEXISTA

(Rojas y Rojas 2015)

Según Rojas y Rojas (2015), en la incorporación de la escritura respetuosa de todas las personas sin importar su condición, libre de cualquier manifestación de discriminación es un proceso gradual, en el que, de forma general y prioritaria, se recomienda **procurar utilizar la palabra con mayor respeto verbal**.

13

USAR PARÉNTESIS O BARRAS PARA INDICAR LA ALTERNANCIA DE GÉNERO

En el empleo del lenguaje de respeto verbal, se ha presentado, no con poca frecuencia, la utilización de los paréntesis o de la barra con el objeto de mostrar la alternancia de formas masculina y femenina. Rojas y Rojas (2015). En *Ortografía de la lengua española* (RAE, 2010), en el apartado relativo a los usos auxiliares de los paréntesis, se presentan los que han logrado mayor difusión. En la opción a), se indica:

Para introducir opciones en un texto, se encierra entre paréntesis el elemento que constituye la alternativa, sea este una palabra completa, sea uno de sus segmentos:

En el documento se indicará(n) el (los) días(s) en que haya tenido lugar la baja.

Se necesita chico(a) para repartir pedidos. Como se ve en los ejemplos, los paréntesis que añaden morfemas [tal es el caso de alternancia de género y número van pegados a la palabra a la que se refieren, no así los que añaden palabras completas.

En este uso, el paréntesis puede alternar con la barra.

Cuando se refiere a la barra como signo de unión o relación entre palabras u otros elementos, en el punto se indica:

Se emplea para expresar sintéticamente una disyunción, indicando la existencia de dos o más opciones posibles entre las que se establece una oposición o, más frecuentemente, una relación de alternancia u opcionalidad.

Los elementos vinculados por la barra pueden ser de muy distinta naturaleza.

Palabras y morfemas: *Querido/a amigo/a* [=querido amigo o querida amiga].

En este caso, la barra se escribe siempre sin espacio de separación previo ni posterior y puede alternar con los paréntesis, que encerrarían el morfema: *Querido(a) amigo(a)*.



La palabra plena debe escribirse con la acentuación gráfica que le corresponda (con o sin tilde), con independencia de que la opción a la que remite el morfema tenga otra acentuación gráfica distinta: *examen/es (por examen o exámenes)*.

Como se observa, no aparece ninguna mención a su empleo para separar, en el desarrollo de un texto, la alternancia u opcionalidad de formas masculinas y femeninas.

En la *Ortografía de la lengua española*, de 1999, llama la atención en una nota de pie de página: “Fuera de anuncios, circulares o algunos textos de tipo técnico, se recomienda evitar este uso, especialmente en documentos personalizados”.

Dado lo anterior, lo recomendable es utilizar la barra y los paréntesis en encabezados de documentos dirigidos a una colectividad (circulares, por ej.), en anuncios donde se solicite indistintamente una persona de uno o de otro sexo, o en situaciones en que resulte indispensable; pero no en el desarrollo de textos formales de otra índole o académicos.

Debemos reconocer que también, respecto al recurso de la barra o los paréntesis, hay posturas que lo rechazan, pues consideran que perpetúan la idea de silencio y subordinación.

Fórmulas válidas para los dos sexos

Estimado señor, estimada señora

Estimado señor y señora

Estimada señora y señor

Estimados señores y señoras

Estimadas señoras y señores

En los cuatro últimos casos acogemos la regla de que el adjetivo antepuesto concuerda con el primer sustantivo, pero abarca al resto

USAR UN TÉRMINO DE SENTIDO COLECTIVO

Uso no inclusivo	Uso recomendado
Los niños	Las personas menores de edad
Los habitantes	La población
Los costarricenses	El pueblo costarricense, las personas costarricenses
Los ciudadanos	La ciudadanía
Los descendientes	La descendencia, las personas descendientes
Los trabajadores	El personal, las personas funcionarias
Los profesores	Las personas docentes, el profesorado
Las señoras de la limpieza	El personal de limpieza
Los votantes	Las personas votantes, el electorado
Los hombres	La humanidad
Los directores	La dirección, las personas directoras
Los jóvenes	La juventud
Los policías	Las personas policías

Ejemplos de su uso:

*Se alertó a los ciudadanos sobre cómo evitar la propagación del virus: **Se alertó a la ciudadanía (a la población, al pueblo) sobre cómo evitar la propagación del virus.***

*Los trabajadores de la fábrica hacen uso de la plaza del pueblo para jugar mejengas a la hora del almuerzo: **El personal de la fábrica hace uso de la plaza del pueblo para jugar mejengas a la hora del almuerzo.***

USAR TÉRMINOS ABSTRACTOS PARA LAS FUNCIONES

<i>USO NO INCLUSIVO</i>	<i>USO RECOMENDADO</i>
El asesor	la asesora, los asesores, la asesoría
El tutor	la tutora, los tutores la tutoría
El jefe, la jefa, los jefes	La jefatura, las personas jefas, las jefaturas
El director, la directora, los directores	La (s) dirección (es), las personas directoras
El coordinador, la coordinadora, los coordinadores	La coordinación, la persona coordinadora
El redactor, la redactora, los redactores	La redacción, las personas de la redacción, las personas redactoras
El orientador, la orientadora, los orientadores	La orientación
El magistrado, la magistrada, los magistrados	La magistratura
El presidente, la presidenta, los presidentes	La presidencia
El gerente, la gerente, los gerentes	La gerencia

16

Ejemplos de uso:

Los asambleístas aprobaron el acta por unanimidad:

La Asamblea aprobó el acta por unanimidad.

Los integrantes de la dirección dieron la orden:

Las órdenes llegaron directamente del cuerpo directivo.

Los dirigentes del grupo debatirán el tema:

El tema será debatido por las personas dirigentes del grupo.

Los asesores del Ministerio plantearán las directrices:

Se plantearán las directrices desde las asesorías del Ministerio.



UTILIZAR EL DESDOBLAMIENTO

Es decir, usar el sustantivo masculino y el femenino conjuntamente:

Documentos para los docentes: Documentos para los docentes y las docentes

(Documentos para los y las docentes: esta construcción no es adecuada en un español cuidado)

Respecto al desdoblamiento, la NGLE alude de modo primordial a aquellas situaciones en que no quede suficientemente claro en el contexto que el masculino plural comprende ambos sexos. Pero también añade que, para evitar la ambigüedad, se puede echar mano de otros recursos, como frases que delimiten el significado:

Los estudiantes de ambos sexos deben llevar el curso de agricultura y educación para el hogar.

Se invita al curso de primeros auxilios, dirigido a conserjes de uno y otro sexo.

Los miembros del equipo, tanto hombres como mujeres, tienen la responsabilidad del aseo del lugar.

Independientemente de su sexo, a las personas policías se les capacita en defensa personal y control de la ira.

CUIDAR EL SALTO SEMÁNTICO

Consiste en el uso del masculino como genérico en una frase para referirse a hombres y mujeres y, a continuación, hacer referencia a particularidades únicamente masculinas:

Los costarricenses aseguran ser fieles a sus mujeres:

Los hombres costarricenses aseguran ser fieles a sus mujeres:

La población costarricense asegura ser fiel a sus parejas.

Los campesinos de ese cantón cuentan, en las labores agrícolas, con la ayuda de las mujeres de la comunidad:

Los varones campesinos de ese cantón cuentan, en las labores agrícolas, con la ayuda de las mujeres de la comunidad.

A la reunión se invitó a todos los empleados con sus compañeras sentimentales:

A la reunión se invitó a todo el personal con su pareja.

En las habitaciones de los estudiantes se prohíben las visitas femeninas:

En las habitaciones estudiantiles se prohíben las visitas.



CAMBIAR LA FORMA DE REDACCIÓN DE UNA FRASE

Implica modificar el lugar del sujeto o los verbos y su conjugación:

El costo de vida de los costarricenses es muy alto:
El costo de vida en Costa Rica es muy alto.

Los habitantes mostraron su descontento en las calles:
La población mostró su descontento en las calles.

Esos nunca colaboran:
Ese grupo nunca colabora.

El que madruga come pechuga:
Quien madruga come pechuga.

Este fenómeno se mostró en los hablantes del francés como segunda lengua:
Este fenómeno se mostró en quienes utilizan el francés como segunda lengua.

RECURRIR AL LEÍSMO

Uso de los pronombres *le, les* para evitar el empleo de *los y las, lo y la*:

En uso de mis atribuciones como secretaria de la Asociación, le convoco a reunión de Junta de la Residencial.

En este ejemplo, se utiliza *le* cómo forma que abarca a *la* y *lo*.

Cambiar palabras con género masculino por otras con el mismo sentido y sin la marca del masculino referido a varón

En Navidad, siempre va a visitar a los suyos:
En Navidad, siempre va a visitar a su familia.

Defiendo el derecho de los míos:
Defiendo el derecho de mi gente.

Se esmeró en atenciones para los otros:
Se esmeró en atenciones para las otras personas.

Muchos coinciden con sus dudas:
Muchas personas coinciden con sus dudas, La mayoría coincide con sus dudas

Pocos atienden los consejos:
Una minoría atiende los consejos, Poca gente atiende sus consejos.



UTILIZAR EL PRONOMBRE QUIEN/QUIENES PARA SUSTITUIR

Este pronombre es muy funcional, pues permite reemplazar diversas frases y evitar aludir al género. Sustituye a otros pronombres relativos acompañados de artículo o de demostrativos (*la que, el que, las que, los que, aquel que, aquella que, aquellos que y aquellas que*), también sirve para reemplazar otras estructuras.

*Aquellos que se oponen deben dejar constancia en este documento: **Quienes** se oponen deben dejar constancia en este documento.*

*El que estudia debe ser persistente: **Quien** estudia debe ser persistente.*

*Se advierte que **los estudiantes que** lleguen tarde no tendrán tiempo extra para completar la prueba: Se advierte que **quienes** lleguen tarde no tendrán tiempo extra para completar la prueba.*

*El documento señala que **las personas participantes** en el taller recibieron un certificado de aprovechamiento:*

*El documento señala que **quienes participaron** en el taller recibieron un certificado de aprovechamiento.*

No anteponer determinantes a aquellas palabras que no varían en lo que se refiere al género permite hablar o escribir sin invisibilizar ni ocultar a nadie.

~~Los~~ representantes del sector administrativo:

Representantes del sector administrativo.

El 5% de ~~los~~ estudiantes reprobó el curso:

El 5% de estudiantes reprobó el curso.

Es ~~el~~ portavoz de buenas nuevas:

Es portavoz de buenas nuevas.



Alfaro (2015) en el Manual para el Empleo del Lenguaje Inclusivo en el Contexto Judicial, Poder Judicial, Costa Rica facilita las siguientes alternativas para tomar en cuenta a la hora de incorporar el lenguaje inclusivo no sexista

TOME EN CUENTA LAS SIGUIENTES ALTERNATIVAS

Expresiones empleadas comúnmente	Expresiones que ahora puede incorporar
Todos los funcionarios del Poder Judicial	Todo el personal del Poder Judicial Toda la población judicial
Los trabajadores del Poder Judicial	Las personas que trabajan en el Poder Judicial El funcionariado del Poder Judicial La planilla del Poder Judicial
Los jueces	La judicatura Las personas juzgadoras Quienes juzgan
Los fiscales	El personal de la Fiscalía La Fiscalía Quienes trabajan en la fiscalía
Los defensores	El personal de la Defensa La Defensa Quienes trabajan en la defensa
Los técnicos judiciales	El personal técnico judicial Las personas técnicas judiciales El sector técnico judicial
Los usuarios	Las personas usuarias Quienes acuden al Poder Judicial La población usuaria del sistema judicial
El ciudadano costarricense o Los costarricenses	La ciudadanía costarricense La población costarricense
Los niños	La niñez La población infantil La infancia
Los jóvenes	La juventud La población juvenil El sector adolescente
Los ancianos	Las personas adultas mayores La población adulta mayor
Los derechos del hombre	Los derechos humanos Los derechos de la humanidad Los derechos de las personas

Los deudores

La parte deudora
Las personas deudoras
Quienes deben

Expresiones empleadas comúnmente	Expresiones que ahora puede incorporar
Director o Directora	Dirección
Jefe o Jefa	Jefatura
Coordinador o Coordinadora	Coordinación Equipo coordinador
Los jueces	La judicatura
Los miembros	La membresía
Los ciudadanos	La ciudadanía La población
Los demás	Las demás personas Las personas restantes
El que suscribe	Quién suscribe
Aquellos que llegaron a la conciliación	Quienes llegaron a la conciliación
Los que no cumplan con las medidas	Quienes que no cumplan con las medidas
Los testigos deberán portar cédula de identidad	Cada testigo deberá portar cédula de identidad
Aquel que comenta el hecho en repetidas ocasiones	Quien reincida
Cuando el usuario solicite el expediente	Cuando se solicite el expediente
Si el denunciante decide retirar la denuncia	Si se decide retirar la denuncia
El juez decidirá en sentencia	Se decidirá en sentencia
Nosotros queremos optar por la conciliación	Queremos optar por la conciliación
Si el imputado no aporta la cédula	Si no se aporta la cédula
Si el litigante no apela	Si no se apela
Se escuchará la opinión de los agentes del O.I.J.	Se escuchará la opinión de agentes del O.I.J.
Para ese caso no se requiere un denunciante	Para ese caso no se requiere denunciante
En el juicio participaron unos litigantes de la zona	En el juicio participaron litigantes de la zona

Siempre participó como el cabecilla del grupo	Siempre participó como cabecilla del grupo
Es imprescindible que los denunciantes acudan personalmente al debate	Es imprescindible acudir personalmente al debate
Expresiones empleadas comúnmente	Expresiones que ahora puede incorporar
Si los técnicos judiciales trabajan adecuadamente se puede lograr un cambio	Se puede lograr un cambio trabajando adecuadamente desde la labor técnica
Como todos saben	Como se sabe Como sabemos Como la gente sabe Como todo el mundo sabe
Algunos cometen errores por negligencia	Algunas personas cometen errores por negligencia Ciertas personas cometen errores por negligencia Se cometen errores por negligencia
Muchos fueron convocados a la audiencia	Se convocó a mucha gente a la audiencia
Más de la mitad de los denunciantes no continúan con el proceso	La mayoría de denunciantes no continúa con el proceso
Pocos cónyuges no cuentan con protección	La minoría de cónyuges no cuenta con protección
Se necesitan investigador@s	Se necesita personal de investigación
Para el puesto se requieren técnic@s judiciales	Para el puesto se requiere personal técnico judicial
El/La solicitante de medidas	Quien solicita medidas
Un(a) juez(a) de garantías	Una persona juzgadora de garantías
Nosotros consideramos	Nosotras consideramos
Cada uno lo ve de forma distinta	Cada una lo ve de forma distinta
Son situaciones de uno	Son situaciones de una
Cuando uno piensa de esa forma	Cuando una piensa de esa forma
Yo soy uno más del grupo	Yo soy una más del grupo
Todos aquí somos mujeres	Todas aquí somos mujeres
Los denunciantes presentarán las pruebas	Con la denuncia se presentarán las pruebas

Los jueces propusieron soluciones alternativas para el caso	Se propusieron soluciones alternativas por parte de quienes juzgan el caso Quienes juzgan el caso propusieron soluciones alternativas
Los fiscales pronto van a solucionar el caso	El caso pronto será solucionado por el personal de la fiscalía
Expresiones empleadas comúnmente	Expresiones que ahora puede incorporar
Cuando el usuario lea las instrucciones debe iniciar el proceso inmediatamente	Leídas las instrucciones se debe iniciar el proceso inmediatamente
Bienvenidos a la Defensa Pública	La Defensa Pública les da la bienvenida
Los investigadores pronto tendrán todas las pruebas para resolver el caso	Pronto el órgano investigador tendrá todas las pruebas para resolver el caso
Las secretarías del despacho	El personal de secretaría del despacho
Se necesita empleada doméstica	Se necesita persona para oficios domésticos
Las maestras del Centro Infantil	El personal docente del Centro Infantil

RECUERDE LA INCLUSIVIDAD, TAMBIÉN, EN LAS REPRESENTACIONES GRÁFICAS (Rojas y Rojas,2015)

Lo gráfico también comunica, en consecuencia, hay en ello un mensaje que puede ser sutil que puede ofender. Por lo tanto, en el contexto judicial, para no caer en el peligro de perpetuar estereotipos, es necesario respetar las siguientes pautas de producción de afiches, “banners”, páginas web, despleables, producciones digitales, presentaciones y cualquier material que promueva servicios, comunicación interna y formación virtual.

24

1. Mantenga el equilibrio numérico al emplear imágenes de mujeres y de hombres.
2. En las imágenes se deben observar personas de ambos sexos realizando todo tipo de actividad y no solo las asignadas por rol histórico a hombres y mujeres.
3. No presente una imagen, sea masculina o femenina, en un plano de inferioridad respecto del sexo opuesto.
4. Evite utilizar imágenes de mujeres en tareas pasivas o de dependencia.
5. Evite presentar a las mujeres como objetos o símbolos de belleza. Emplee imágenes en un plano de igualdad y dignidad.
6. Muestre en las imágenes la riqueza en cuanto a la diversidad de las personas: contextura, color de piel, estatura, cultura y más.

PASOS PARA INCORPORAR EL LENGUAJE INCLUSIVO NO SEXISTA



Little Revolutions (2021) facilita tres sencillos pasos para iniciar con la inclusión del lenguaje inclusivo no sexista:

- Recordamos que el **lenguaje inclusivo o no sexista** es el que incluye y visibiliza a todas las personas en la lengua.
- Es el lenguaje que se refiere tanto a hombres como a mujeres.
- Además, intenta contrarrestar el efecto del falso genérico masculino utilizando palabras genéricas (ciudadanía), dobles formas (ciudadanos o ciudadanas) o formas abreviadas (ciudadanos/anas).



Empieza **nombrando los dos sexos** y harás visibles también a las mujeres: *bomberos y bomberas, médico y médica o jugador y jugadora*. Ahora las *bomberas, médicas o jugadoras* ya son palabras que forman parte de tu imaginario y, sobre todo, de tu vocabulario habitual. Las podrás utilizar siempre juntamente con palabras que tenías ya en tu mente como *bombero, médico o jugador*.

Recuerda que lo que no se nombra, no existe. No estás doblando tu mensaje, sino que lo estás precisando, incluyendo a todas las mujeres que antes quedaban ocultas bajo un nombre masculino, lo que se conoce como un *falso genérico*.



Si quieres hacer un paso más, intenta **encontrar genéricos** para mencionar a todas las personas que no se sienten incluidas dentro del género femenino o masculino ¡Existen más de los que puedes imaginar! ¿Cuántas palabras conoces que se refieren a hombres y a mujeres? Te facilitamos algunas: *personas, humanidad, gente, población...*



El tercer paso consiste en encontrar otras formas inclusivas para comunicarnos. Cuando hablamos de profesiones, pocas veces encontramos una palabra genérica que incluya a mujeres y a hombres, pero hay otra manera muy interesante para que **todas las personas trabajadoras se sientan representadas.**

Utiliza las palabras *equipo, profesionales o personal de* y, a continuación, añade el nombre de la profesión: *limpieza, enfermería, docente, filosofía, arquitectura, médico, etc.* El resultado seguro que te sorprenderá: *personal de enfermería, equipo médico o profesionales de la limpieza.*

PALABRAS MÁGICAS

Las lenguas no son estáticas, todo lo contrario, son flexibles y nos ofrecen múltiples posibilidades para encontrar una manera de hablar más inclusiva. Nosotras pensamos que «los genéricos» son palabras mágicas porque sirven para nombrar a todo el mundo y no excluyen a nadie. Solamente tienes que poner un poco de ingenio y las encontrarás.

Cuando nombramos a todas las personas estamos construyendo igualdad.

Es así de sencillo. **¿Te animas a hacerlo?**

Little Revolutions. (2021)



Nuestros Valores Honestidad, Disciplina, Servicio, Respeto y Compromiso



REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Adrián Alfaro. O. (2015) Manual para el Empleo del Lenguaje Inclusivo en el Contexto Judicial, Poder Judicial, Costa Rica

Lillyam Rojas Blanco, Marta Eugenia Rojas Porras (2015) Guía de uso del lenguaje inclusivo de género en el marco del habla culta costarricense / Universidad Nacional (Costa Rica), Instituto de Estudios de la Mujer - Heredia, C.R.: Instituto de Estudios de la Mujer.

Little Revolutions. (2021) Lenguaje inclusivo de manera divertida. Tomado de: <https://little-revolutions.com/practicando-el-lenguaje-inclusivo-de-manera-divertida/>

MINISTERIO DE SEGURIDAD PUBLICA



OFICINA DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GENERO

VICEMINISTERIO DE SEGURIDAD

2021