



# Lenguaje inclusivo de género y neutro en la Universidad de Costa Rica

Montserrat Casasola Romero  
Marina Rivera Vargas  
Noylin Cerdas Centeno

# **Lenguaje inclusivo de género y neutro en la Universidad de Costa Rica**

---

Montserrat Casasola Romero  
Marina Rivera Vargas  
Noylin Cerdas Centeno

## CC.SIBDI.UCR – CIP/4285

Nombres: Casasola Romero, autora. | Rivera Vargas, Marina, autora. | Cerdas Centeno, Noylin, autora.

Título: Lenguaje inclusivo de género y neutro en la Universidad de Costa Rica / Montserrat Casasola Romero, Marina Rivera Vargas, Noylin Cerdas Centeno.

Descripción: Primera edición digital. | [San José, Costa Rica] : UCR, CIEM, 2025.

Identificadores: **ISBN 978-9968-08-019-4** (PDF)

Materias: ARMARC: Lenguaje libre de prejuicios. | Lenguaje no sexista. | Sociolingüística.

Clasificación: CDD 306.44 -ed. 23

## Créditos

Autoría: Montserrat Casasola Romero, Marina Rivera Vargas, Noylin Cerdas Centeno

Revisión filológica: Ana Lía Camacho Leiva

Ilustraciones y diagramación: Elena Castro Sandí

Primera edición digital 2025

Proyecto “C3305-24: Panorama actual y estrategias de capacitación en el uso del Lenguaje Inclusivo y Neutro en la Universidad de Costa Rica”, Centro de Investigación en Estudios de la Mujer, Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica



Este trabajo está autorizado bajo [Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

Licencia [CC BY-NC-ND 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

Esta licencia requiere que den crédito al creador. Permite copiar y distribuir el material en cualquier medio o formato en forma no adaptada y únicamente con fines no comerciales.

Ver la licencia: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/?ref=chooser-v1>

Versión digital realizada por el CIEM, junio 2025.

## Introducción

El lenguaje es una herramienta poderosa que no solo refleja la realidad, sino que también la construye. A través de las palabras perpetuamos normas, valores y estructuras sociales, incluyendo aquellas que históricamente han invisibilizado y excluido a ciertos sectores de la sociedad. En este contexto, el lenguaje inclusivo de género emerge como una propuesta transformadora que busca desafiar las desigualdades y promover la equidad en la comunicación.

La Universidad de Costa Rica (UCR), como institución comprometida con la justicia social y la inclusión, ha sido pionera en la promoción y regulación del uso del lenguaje inclusivo de género. A lo largo de los años, la UCR ha implementado diversas normativas y recomendaciones que buscan eliminar el sesgo androcéntrico en la comunicación escrita y oral, reconociendo así la diversidad de identidades de género que coexisten en su comunidad universitaria y en la sociedad en general. Estas iniciativas no solo responden a una demanda feminista por la visibilización de las mujeres en el lenguaje, sino que también abren espacios para incluir a las personas no binarias, quienes históricamente han sido marginadas en los sistemas lingüísticos tradicionales.

Desde un enfoque sociolingüístico, este lenguaje representa un avance hacia la democratización de la comunicación, reconociendo que el cambio lingüístico es un proceso dinámico y necesario para reflejar las transformaciones sociales. Por otro lado, desde una perspectiva feminista, el lenguaje inclusivo de género es una herramienta clave para deconstruir estereotipos y desafiar las estructuras patriarcales que han naturalizado la exclusión de las mujeres y otras identidades de género.

Esta guía se presenta sin la pretensión de ser un manual de imposiciones, sino un recurso fundamental para crear un espacio de reflexión y aprendizaje colectivo. Con recomendaciones adaptables a distintos contextos y ejemplos prácticos, busca fomentar una comunicación respetuosa, equitativa e inclusiva, siempre con el objetivo de construir una sociedad en donde el lenguaje no sea un arma más para la invisibilización. Al adoptar estas prácticas, nuestra universidad reafirma su compromiso con la diversidad y la igualdad, contribuyendo así a la construcción de una sociedad más justa y representativa para todas las personas, sin distinción de género.

## Línea Temporal de las Políticas Institucionales sobre Lenguaje Inclusivo de Género y Neutro

**1999:** El Consejo Universitario, en el acta de la sesión N.º 4449, acuerda impulsar la producción y difusión del conocimiento sobre la condición de las mujeres y las relaciones de género, así como promover políticas institucionales no sexistas en la Universidad. Creación del Centro de Investigación en Estudios de la Mujer (CIEM) (<https://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/jspui/handle/123456789/387>).

**2003:** En la sesión N.º 4814, el Consejo Universitario decide incorporar el lenguaje inclusivo de género en los documentos oficiales y otras producciones de la Universidad de Costa Rica (UCR). Además, solicita a la administración ofrecer asesoría y capacitación para cumplir con este acuerdo (<https://www.cu.ucr.ac.cr/actas/2003/4814.pdf>).

**2004:** El Consejo Universitario en su sesión N.º 4915, establece en sus principios lingüísticos que se debe redactar con claridad, precisión y corrección gramatical, conforme a las reglas y prácticas lingüísticas establecidas y respetando el lenguaje inclusivo de género (<https://ucr.cr/r/Lpb84>).

**2006:** Se publica el Reglamento del Centro de Investigación en Estudios de la Mujer (CIEM), estableciendo como objetivo promover políticas institucionales no sexistas que favorezcan la igualdad de oportunidades y relaciones equitativas entre los géneros (<https://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/handle/123456789/397>).

**2007-2009:** La Política Lingüística Universitaria, en sus ediciones de estos años, incluye artículos (5.6; 5.7; y 5.5.2) que promueven el uso de un lenguaje inclusivo de género en documentos, discursos institucionales y medios de comunicación de la UCR (<https://www.cu.ucr.ac.cr/politicas.html>).

**2010-2014:** La Política Lingüística Universitaria reafirmó la promoción de estrategias de acción afirmativa para enfrentar desigualdades y continuar fomentando el uso de un lenguaje inclusivo de género en todo el quehacer institucional (<https://www.cu.ucr.ac.cr/politicas.html>).

**2011:** El Consejo Universitario, en el acta de la sesión N.º 5554, declaró a la UCR como un espacio libre de toda forma de discriminación, incluyendo por orientación sexual e identidades de género, reiterando su compromiso con los derechos humanos y la eliminación de discriminación por estas causas (<https://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/handle/123456789/392>).

**2012:** Se realiza el “Tercer informe del Balance del estado de la igualdad de género en la Universidad de Costa Rica” (último realizado hasta la publicación de esta guía en el 2025) (<https://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/handle/123456789/385>).

**2013:** Se aprobó el Reglamento contra el Hostigamiento Sexual, cuyo objetivo es proteger la dignidad en las relaciones interpersonales y garantizar un clima académico basado en principios de igualdad y respeto mutuo, libre de discriminación y violencia (<https://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/handle/123456789/396>).

**2016:** La Resolución de Rectoría N.º 64 solicitó medidas para que las personas transgénero, cuyo nombre elegido aparece en su cédula de identidad junto al legal, sean reconocidas por este en la documentación oficial de la Universidad. Además, instó a la comunidad universitaria a respetar el derecho de las personas a ser identificadas por el nombre de su elección (<https://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/handle/123456789/394>).

**2016-2020:** La Política Lingüística Universitaria, en el capítulo 7, artículo 3.2, refuerza estrategias institucionales para mejorar la igualdad de género y continuar promoviendo el uso de un lenguaje inclusivo de género en todas las actividades institucionales (<https://www.cu.ucr.ac.cr/politicas.html>).

**2017:** La Resolución de Rectoría N.º 156 establece una política universitaria para prevenir y sancionar actos de discriminación por orientación sexual e identidad de género, incluyendo acciones como promover relaciones basadas en el respeto mutuo y elaborar materiales educativos sobre el tema (<https://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/handle/123456789/391>).

**2017:** Solicitud de la Vicerrectoría de Investigación mediante el oficio VI-4764-2017 para que se utilice el lenguaje no sexista en los artículos científicos que se publiquen las revistas de la Universidad de Costa Rica (<https://ucr.cr/r/Unt2A>).

**2018:** Mediante la Resolución de Rectoría N.º 124, se solicita a las oficinas correspondientes atender las correcciones de nombre requeridas por miembros de la comunidad universitaria que hayan actualizado su cédula de identidad, instando al respeto de la identidad de género y el uso del nombre correcto en documentos oficiales (<https://ucr.cr/r/jVsk1>).

**2019-2020:** Proyecto de Investigación del CIEM “Lenguaje inclusivo de Género y Diversidad (LiGD): estrategia para la equidad en la UCR” (<https://ciem.ucr.ac.cr/lenguaje-inclusivo-de-genero-y-diversidad-ligd-estrategia-para-la-equidad-en-la-ucr>).

**2020:** El Consejo Universitario aprobó un reglamento para la prevención y sanción de toda forma de discriminación dentro de la comunidad universitaria, tipificando conductas discriminatorias y estableciendo procedimientos para atender denuncias a través de la Comisión Institucional Contra la Discriminación (<https://www.cu.ucr.ac.cr/inicio/noticias/noticia/Articulo/ucr-aprueba-normativa-contra-la-discriminacion.html>).

**2020:** El Consejo Universitario aprueba la reforma integral al “Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del Hostigamiento Sexual”, en la sesión N.º 6413, artículo 6, publicada en el Alcance a La Gaceta Universitaria N.º 34-2020 (<https://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/handle/123456789/426>).

**2021-2025:** La Política Lingüística Universitaria, en el octavo eje, refuerza las estrategias para mejorar los indicadores de igualdad de género y se promueve continuamente el uso de lenguaje inclusivo en todas las actividades institucionales ([https://www.cu.ucr.ac.cr/normativa/politicas\\_institucionales\\_2021-2025.pdf](https://www.cu.ucr.ac.cr/normativa/politicas_institucionales_2021-2025.pdf)).

**2023-2024:** Proyecto de Investigación del CIEM “Panorama actual y estrategias de capacitación en el uso del lenguaje inclusivo y neutro en la Universidad de Costa Rica” (<https://ciem.ucr.ac.cr/node/133>).

**2023:** El Consejo Universitario adaptó el Estatuto Orgánico de la UCR al lenguaje inclusivo de género, tras un proceso de análisis que culminó con la aprobación en la sesión N.º 6746, buscando coherencia en el texto y reflejando los principios de igualdad y no discriminación de la Universidad (<https://www.cu.ucr.ac.cr/inicio/noticias/noticia/Articulo/adaptan-estatuto-organico-al-lenguaje-inclusivo-de-genero.html>).

**2024:** Mediante la Resolución de Rectoría R-99-2024, se aprueba el nuevo “Reglamento del Centro de Investigación en Estudios de la Mujer” de la UCR, actualizado debido a las modificaciones que incorpora la reforma integral al Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del Hostigamiento Sexual. (<https://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/handle/123456789/502>).

**2025-2027:** Proyecto de Acción Social del CIEM “Cultura del Lenguaje Inclusivo de Género y Neutro en Costa Rica” (<https://ciem.ucr.ac.cr/LenguajeInclusivoGeneroyDiversidad>).

**2026-2030:** La Política Institucional, en el Eje III: Democratización y equidad, renueva el compromiso con la inclusividad al establecer en el punto 3.3 la construcción de una cultura de paz, inclusiva, humanística, con perspectiva de género, que vela por el respeto a la diversidad y los derechos humanos (<https://oplau.ucr.ac.cr/download/politicas-institucionales-2026-2030/>).



## ESTRATEGIAS LINGÜÍSTICAS

### 1. ESTRATEGIAS DE NEUTRALIZACIÓN

Las estrategias de neutralización son recursos lingüísticos que evitan la marcación de género cuando es innecesaria o genera exclusión. Su objetivo principal es emplear formas lingüísticas aplicables a cualquier identidad de género, para promover un discurso claro e inclusivo.

#### 1.1 Uso de sustantivos epicenos

Los sustantivos epicenos son aquellos que, aunque poseen género gramatical definido, designan a seres animados sin importar su género. En el siguiente ejemplo se evidencia la utilización del epiceno “**persona**”, que aporta una comunicación neutra sin el apelativo al género.

- **Las personas investigadoras** trabajaron todo el fin de semana.

#### 1.2 Uso de sustantivos colectivos

Consiste en sustituir sustantivos con marca de género por términos colectivos que engloben a todas las personas sin hacer distinción de género. Por ejemplo:

- Se recomienda usar **el equipo de trabajo**, en lugar de **los trabajadores**.
- Se puede expresar **el personal docente**, en vez de **los docentes**.

#### 1.3 Uso de sustantivos abstractos

Usar términos abstractos o universales que engloben a quienes estén en la situación comunicativa sin especificar género. Por ejemplo:

- Se podría escribir **la ciudadanía**, en lugar de **los ciudadanos**.
- Se podría emplear **la gestión administrativa**, en vez de **los administrativos**.

#### 1.4 Uso de pronombres indefinidos

Esta estrategia consiste en el uso de pronombres indefinidos para referirse a personas, objetos o cantidades de manera general, sin precisar identidades específicas. Estos pronombres, al no estar ligados a un género gramatical determinado, permiten construir un discurso más inclusivo.

Pueden ser de tipo indeterminado, como “alguien”, “cualquiera” o “nadie”, o relativos, como “quien” y “quienes”. Algunos ejemplos son:

- **Nadie** debe faltar a la clase sin justificación, en lugar de **todos los alumnos** deben asistir a la clase.
- **Si alguien** tiene dudas sobre el proceso, puede sustituir a **los estudiantes** que tengan dudas sobre el proceso.
- **Quienes** tengan experiencia en el área, en vez de **los administrativos** con experiencia en el área.

### 1.5 Uso del impersonal

Consiste en emplear verbos en formas impersonales, como el “se” impersonal o construcciones con verbos en tercera persona singular sin un sujeto explícito. De esta manera, se evita la necesidad de especificar el género de la persona que realiza la acción. Por ejemplo:

- **Se** atenderán consultas, en lugar de **los encargados** atenderán consultas.
- **Se** ha ampliado el plazo de entrega de anteproyectos, puede sustituir a **los tesarrios** tienen más tiempo para entregar su anteproyecto.

### 1.6 El uso del infinitivo

El infinitivo (verbos terminados en -ar,-er,-ir) es una forma verbal no conjugada que no marca género, por lo que resulta útil para evitar referencias explícitas al género en la frase. Algunos ejemplos son:

- Para **solicitar** la beca es necesario llenar la declaración jurada.
- **Sistematizar** los datos recolectados es vital para la investigación.

### 1.7 Uso de determinantes sin marca de género

Los determinantes son palabras que acompañan al sustantivo y, en muchos casos, marcan género (la docente / el docente). Sin embargo, existen determinantes sin marca de género como “que” pueden emplearse para evitar referencias innecesarias al género de las personas en distintas situaciones comunicativas. Por ejemplo:

- **Cada** estudiante tiene acceso, en lugar de **todos los** estudiantes tienen acceso.

### 1.8 Cambiar el adjetivo por un adverbio

Busca neutralizar el lenguaje al modificar la forma de algunos términos para que no se centren en un género específico. En lugar de utilizar adjetivos que marquen un género (masculino o femenino), se opta por un adverbio que no tiene una connotación de género. Por ejemplo:

- **Quienes trabajan responsablemente** planifican sus clases, puede sustituir a **los docentes responsables** planifican sus clases.

### 1.9 Cambiar el tiempo verbal para evitar la marca de género gramatical

Consiste en el uso de conjugaciones verbales neutras o que no reflejan género. Por ejemplo:

- **Te registraste o se registró** en el sistema, en lugar de **estás o está registrado** en el sistema.

### 1.10. Uso de la voz pasiva

Para utilizar la voz pasiva, se debe de cambiar un sustantivo por un participio para omitir el sujeto de la oración. Ejemplo:

- **El tema fue explicado** en la clase, en lugar de **el profesor explicó** el tema en la clase.

### 1.11 Uso inclusivo del imperativo

En la elaboración de un documento con instrucciones a seguir, se recomienda el uso del imperativo para eliminar la marca de género. Por ejemplo:

- **Colabore** con el equipo, en vez de compórtese como **un buen compañero**.

### 1.12 Usar fórmulas neutras sin variación de género en documentos o formularios

Los formularios y documentos deben ser diseñados de manera que no marquen el género en las instrucciones (siempre y cuando no sea determinante para la recolección de información).

- Se prefieren formas más inclusivas como “Nombre de **la persona estudiante**”, en lugar de “Nombre **del alumno**”.

## SE RECOMIENDA EVITAR

- **El uso del falso masculino genérico.** El uso del masculino genérico, en el habla y la escritura, plantea un problema de representación e identificación, especialmente para las mujeres y las personas no binarias. Aunque se emplea con la intención de englobar a toda la humanidad, esta práctica invisibiliza a las personas que no se sienten representadas por lo masculino, relegando a otras identidades y perpetuando las barreras de género. Es por ello, que surge la necesidad de emplear otros mecanismos lingüísticos que incluyan a todas las poblaciones con el fin de que la comunicación sea efectiva, con representatividad y sin ambigüedades.
- **El uso de “las/los”, “@” y barras.** El uso de “@” y barras (/) en lugar de descripciones completas puede dificultar la lectura y no siempre incluir a todas las identidades. Por ejemplo, construcciones como “Se anuncia **al estudiantado** que el curso comenzará el lunes” pueden reemplazarse a **Estimados/as alumnos/as**, el curso comenzará el lunes”.

## 2. ESTRATEGIAS DE ESPECIFICACIÓN

Buscan visibilizar explícitamente a las diferentes identidades de género, en lugar de asumir el masculino genérico como representación universal. Estas estrategias enfatizan la presencia de distintos grupos y aseguran que todas las personas se sientan representadas.

### 2.1 Utilizar el género según sea la persona que desempeñe el cargo, oficio u ocupación

La visibilización de las mujeres y personas no binarias en diferentes ocupaciones, de las cuales históricamente han sido excluidas, es necesaria como parte de la reivindicación de sus derechos y está directamente relacionada con el reconocimiento de su plena ciudadanía. Es importante mencionar que el masculino genérico no representa esta diversidad, por ende, es necesario especificar cada profesión agregándole el morfema -a o -e según corresponda. Por ejemplo:

- Se recomienda especificar el género según corresponda: estudia para ser **médica**, **médico**, **médique**.
- Mi **hermano** quiere ser **arquitecto**.
- Su **hermana** quiere ser **arquitecta**.
- Mi **hije** quiere ser **arquitecte**.

### 2.2 Marcar el género no binario con el uso del morfema -e

Esta estrategia responde al interés político e institucional por visibilizar a las personas no binarias. Para ello, se reemplazan las terminaciones “-o” y “-a”, que refuerzan la binariedad de género, por la vocal “-e” al referirse a una persona no binaria. Es importante destacar que esta estrategia debe aplicarse únicamente cuando se tiene certeza de que en la audiencia hay personas no

binarias, ya que el uso generalizado del morfema “-e” podría desvirtuar su valor identitario y apropiarse de forma inadecuada.

- **Las** profesoras.
- **Los** profesores.
- **Les** profesores.

### 2.3 Usar el femenino genérico cuando el contexto así lo requiera

En contextos donde las personas involucradas son principalmente mujeres o cuando se busca visibilizar el género femenino, se puede utilizar el femenino genérico. Por ejemplo:

- **Las autoras** de este artículo presentan una nueva línea de investigación.
- **Las científicas** identificaron una nueva bacteria.
- **Las investigadoras** diseñaron un nuevo instrumento de recolección de datos.

### 2.4 Realizar desdoblamiento de género (sólo cuando sea necesario).

Utilizar desdoblamiento que incluyan también a personas no binarias, únicamente cuando no sea posible emplear una forma neutra, con el fin de evitar redundancias innecesarias. Por ejemplo:

- **Las** cantantes y **les** bailarines deleitaron al público el jueves de Semana U.

### 2.5 Personalización

Para evitar ambigüedades o exclusiones, se recomienda (en caso de que se conozca) mencionar el nombre de la persona antes de asumir o generalizar. Esta estrategia puede ser útil a la hora de redactar cartas formales u oficios de carácter administrativo. Por ejemplo:

- M.Sc. **Allison** Pérez Rojas
- M.L. **Andrés** Quesada Rivera
- Dra. **Angie** Mora González

## 3. ESTRATEGIAS PRAGMÁTICAS

Estas estrategias van más allá de la corrección gramatical. Abarcan la negociación y redefinición de los significados de las palabras y expresiones en un contexto comunicativo para asegurar que todas las personas, independientemente de su identidad de género, sean incluidas y respetadas.

### 3.1 Eliminar asimetrías de género en el lenguaje

Es fundamental garantizar que el lenguaje no trate a un género como el principal o el más importante; así, se evita la jerarquización en la que lo femenino o el no binarismo quedan relegados a un plano subalterno. Por ejemplo:

En el coloquio sobre inteligencia artificial, se presentaron diversas ponencias vinculadas con el quehacer investigativo. **Las docentes, los docentes y les docentes** contribuyeron significativamente desde sus respectivas áreas disciplinares. Asimismo, estudiantes de varias sedes y recintos participaron activamente en las conferencias, ya fuera formulando preguntas o planteando conjeturas sobre los temas expuestos. Las presentaciones también estuvieron a cargo de **egresades, egresadas y egresados** de la universidad, quienes compartieron sus experiencias y perspectivas desde distintos campos del conocimiento.

### 3.2 No segmentar a las personas por su género en conversaciones o grupos

Se recomienda evitar agrupar a las personas según su identidad de género de manera innecesaria, especialmente cuando no es relevante para el contexto.

- Dividiremos el grupo por **intereses, habilidades, edades**.
- Se necesita la opinión de **una persona que conozca del tema**.

### 3.3 Evitar adjetivos que refuerzan los estereotipos de género

El uso de adjetivos asociados a estereotipos tradicionales de género contribuye a la perpetuación de roles predefinidos que limitan la expresión individual y las posibilidades de acción de las personas según su género. Para promover una visión más equitativa, es fundamental evitar el uso de adjetivos que refuercen estas ideas preconcebidas, como aquellos que asocian características como **“rudo” a los hombres** o **“tierna” a las mujeres**. Se recomienda:

- Las personas valientes.
- Quienes expresan cariño.

### 3.4 Evitar el uso exclusivo de un género en profesiones estereotipadas

El uso exclusivo de un género para referirse a profesiones tradicionalmente asociadas con un género (como “enfermera”, “secretaria”, “maestra” o, por el contrario, “mecánico”, “ingeniero”, “piloto”) refuerza estereotipos de género y limita la visión de las personas sobre las capacidades y roles que pueden desempeñar según su género, y además contribuye a la perpetuación de la segregación laboral por género.

- Es necesario buscar **acompañamiento psicológico**.
- Confirmemos la **opinión médica** sobre esto.

- ¿Ya asignaron **a la secretaria**?
- **Quien vuela el avión** tiene experiencia.

### 3.5 Evitar el lenguaje paternalista o condescendiente

Evitar este tipo de lenguaje es fundamental para fomentar una comunicación respetuosa e igualitaria que reconozca la autonomía y capacidad de todas las personas. El lenguaje paternalista se puede manifestar de distintas formas, como el uso excesivo de diminutivos, la sobreprotección verbal o las expresiones que denotan una actitud de “saber más” sobre lo que la otra persona necesita o puede hacer. Por ejemplo **no decir**:

- “Dejame explicarte, porque seguro no lo estás entendiendo bien”.
- “Eso es muy complicado para usted, mejor asuma otra responsabilidad”.
- “Esa carga es muy pesada para una mujer, es mejor que la lleve un hombre”.

### 3.6 Garantizar una representación equitativa y diversa en la literatura y los recursos educativos

Es fundamental que la literatura y los recursos educativos reflejen la diversidad de la sociedad en términos de género, identidad y experiencias. Para ello, se debe evitar que los personajes, ejemplos y referentes sean predominantemente masculinos o que las representaciones femeninas y de otras identidades de género sean secundarias, estereotipadas o limitadas a ciertos roles tradicionales.

### 3.7 Utilizar referencias bibliográficas de mujeres y personas no binarias

Se recomienda considerar, en la enseñanza y en los trabajos académicos, las contribuciones de mujeres y personas no binarias en diversas disciplinas. Históricamente, la producción intelectual de estos grupos ha sido invisibilizada o relegada a un papel secundario, lo que ha generado un sesgo en la transmisión del conocimiento y producción científica. Esta inclusión debe realizarse de manera sustantiva, asegurando que estas figuras autoriales sean citadas como fuentes principales y no solo como referencias complementarias. Además, se sugiere diversificar los referentes bibliográficos y materiales educativos de los cursos (siempre y cuando la disciplina lo permita) para representar una pluralidad de perspectivas y enfoques.

### 3.8 Evitar formas sexistas de aparente “cortesía”

El lenguaje cotidiano suele incluir expresiones de cortesía que implican una distinción innecesaria entre personas en función de su género. Estas formas de tratamiento pueden perpetuar

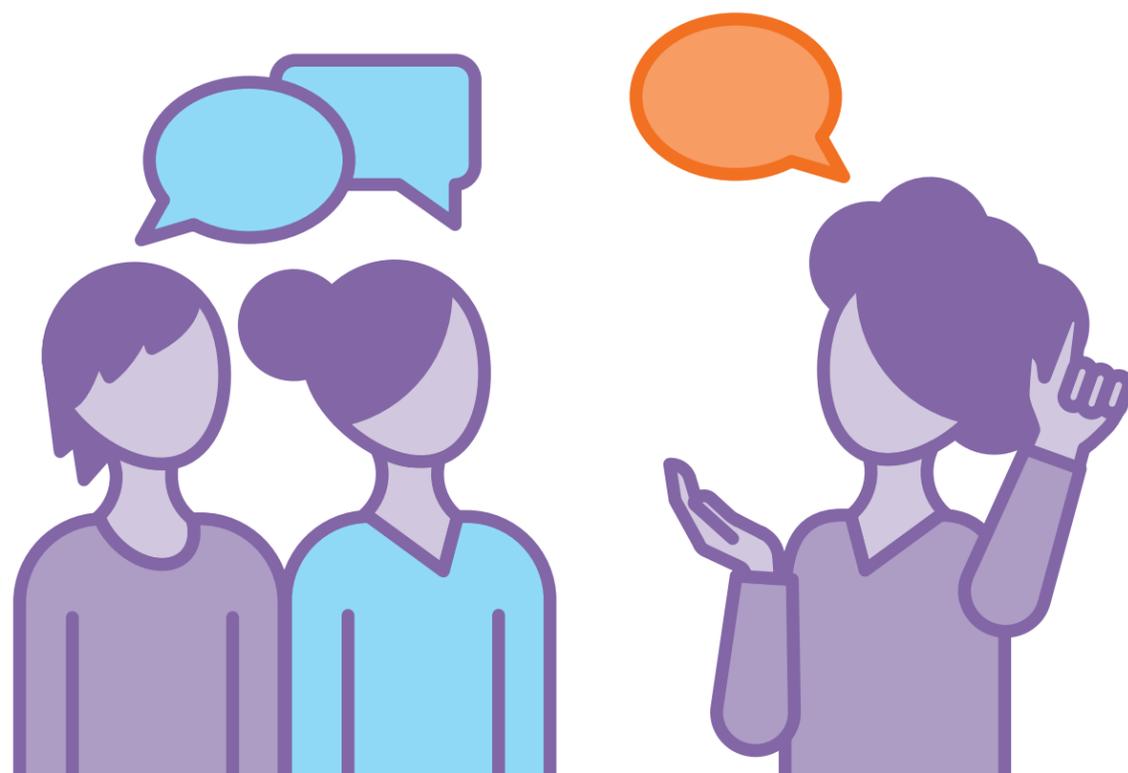
desigualdades al sugerir roles específicos, infantilizar y subestimar a ciertas personas. Por ejemplo:

- **Jefecita, chiquita, compañerita, mi amor, reina** o **muchacha** para referirse a una profesional.
- **Las damas primero.**
- **La Señorita:** Este término refuerza una distinción basada en la edad o el estado civil de la mujer, una categorización que no se aplica a los hombres y que implica una valoración innecesaria de su vida privada. Su uso pone en evidencia una desigualdad, por lo que debe evitarse.

### 3.9 No presentar a las mujeres como dependientes, complementos, subalternas o propiedades de los hombres

Los derechos individuales manifiestan que toda persona debe ser nombrada en su esfera personal. Bajo esa premisa, a las mujeres se les debe llamar por su nombre y apellido para respetar su esencia individual. Debe evitarse expresiones como: “la esposa de”, “la mamá de”, ya que reducen a las mujeres a su rol social, despojándolas de su individualidad y autonomía. Ejemplos:

- **Adriana García** está a cargo del evento, y no **la señora de López** está a cargo del evento.
- **Alondra Valenzuela** asistirá al homenaje, en lugar de **la viuda de Chavarría** asistirá al homenaje.
- **Angélica Mora** lidera el proyecto, es preferible a **la mujer de Carlos** lidera el proyecto.



## Glosario

**Acciones afirmativas:** son todas aquellas medidas específicas, generalmente impulsadas desde la institucionalidad y políticas públicas, orientadas a compensar las desigualdades históricas y sistemáticas que han afectado a diversos sectores de la sociedad. En el caso del lenguaje inclusivo, esta guía constituye una acción afirmativa en pro de las mujeres y las personas no binarias, pues propone herramientas comunicativas que visibilicen su existencia y derechos.

**Brecha de género:** se refieren a las diferencias y desigualdades existentes entre mujeres y hombres en relación con el acceso a oportunidades, recursos, participación y toma de decisiones en la sociedad. Estas desigualdades no son casuales y están directamente influenciadas por patrones socioculturales que asignan valores y roles a las personas según su género.

**Cultura patriarcal:** es una forma de organización social en la que se posiciona a lo masculino como grupo dominante; y a las mujeres y otras identidades de género como grupo subordinado. Lo anterior se sostiene a través de mecanismos como la tradición, la religión, la ciencia, la educación y los medios de comunicación, que naturalizan la superioridad masculina y silencian las resistencias (Cano, 2016).

**Discriminación sexista:** rechazo o exclusión hacia una persona en función de su orientación sexual, identidad y expresión de género. Este trato desigual tiene su origen en el pensamiento patriarcal de asumir lo masculino como lo oficial, normativo y superior; restándole valor a otras formas de autopercepción. Esta forma de discriminación se manifiesta en muchos escenarios sociales; por ejemplo, el campo laboral, en el que se evidencian enormes brechas de género en materia de reconocimientos, oportunidades y trato.

**Diversidad sexual:** este concepto es la consecuencia de una lucha política y se presenta como un intento para desestigmatizar experiencias e identidades disidentes de lo heteronormativo (que impone la heterosexualidad como única forma legítima de vinculación y deseo). En la sociedad se suele hetero-centrar a sujetos susceptibles de sexoafectividad, relegando a otras a no contar con igual reconocimiento ni de iguales condiciones de respeto y derechos (Valcuende del Río et al, 2016).

**Enfoque de género:** “refiere a observar, analizar y promover transformaciones respecto de las desigualdades e inequidades en la condición, construcción de los roles y posición de hombres y mujeres en la sociedad” (MIDEPLAN, 2017, p. 6). Trabajar bajo la perspectiva de género permite visibilizar la violencia que afecta de manera diferenciada a mujeres, personas no binarias y otras identidades para avanzar hacia la equidad y el reconocimiento pleno de todas las personas, sin importar su identidad o expresión de género.

**Estereotipo sexista:** representación simplificada, generalizada y rígida sobre cómo deben ser y actuar las personas según su género. Estos estereotipos asignan roles específicos a las personas, basándose en una visión binaria y jerárquica del género. Al presentarse como “normales”, los estereotipos sexistas limitan y condicionan las decisiones de las personas en ámbitos como la educación, el trabajo, la participación social, entre otros aspectos. Su efecto es especialmente

daño, pues impide a las personas ejercer su libertad y acceder en condiciones equitativas a derechos y oportunidades.

**Experiencias de discriminación sexista:** hace referencia a las vivencias concretas en las que se ha evidenciado una exclusión, desvalorización o trato desigual hacia alguna persona por su identidad o expresión de género o por no ajustarse a las normas binarias y heteronormativas. Estas experiencias se manifiestan a través de distintos espacios sociales, sobre todo en el lenguaje; y tienen un impacto directo en el ejercicio de los derechos. Reconocer y denunciar estas experiencias es fundamental para visibilizar las violencias normalizadas y avanzar hacia entornos más justos e inclusivos.

**Feminización del lenguaje:** estrategia política y lingüística que busca visibilizar a las mujeres en el discurso además cuestiona la supuesta neutralidad del masculino genérico y va más allá de la feminización de profesiones y cargos (bombrera, alcaldesa, ingeniera). Pretende modificar la estructura del discurso para nombrar explícitamente a las mujeres. Esta práctica forma parte de la lucha por democratizar el lenguaje y ha sido una antesala importante para el desarrollo del lenguaje inclusivo, que amplía la visibilidad hacia identidades disidentes del sistema sexo-género (Álvarez & Álvarez, 2021).

**Género:** construcción social que asigna roles, normas, comportamientos y valores a las personas según lo que cada sociedad considera apropiado para lo masculino, lo femenino y otras identidades. El género organiza las relaciones sociales de forma jerárquica, histórica y contextual, y es reforzado por instituciones como la familia, la educación, la religión o el sistema jurídico. No es una característica biológica, sino una estructura cambiante que influye en las relaciones de poder.

**Gltofeminismo:** perspectiva crítica que une los aportes del feminismo con los estudios sobre el lenguaje desde una mirada glotopolítica. Reconoce que el lenguaje puede ser una herramienta de poder que refuerza y perpetúa, a través de sus estructuras gramaticales, roles de género. Asimismo, propone “formas de resistir” desde el lenguaje, nombrar lo que ha sido silenciado y transformar la manera en que las personas se comunican.

**Gltopolítica:** estudia las relaciones entre lenguaje, poder y sociedad, analizando cómo las políticas lingüísticas y las prácticas comunicativas reflejan y reproducen estructuras de dominación, desigualdad o resistencia. Se enfoca en decisiones institucionales (como la imposición de una lengua oficial), dinámicas sociales (estigmatización de variedades lingüísticas) o movimientos activistas (reivindicación de lenguas minorizadas) (Del Valle, 2017).

**Gramática inclusiva:** propuesta lingüística que busca adaptar y ampliar el uso del idioma para nombrar a todas las personas, sin reproducir el sexismo ni la exclusión que impone el masculino genérico. La gramática inclusiva busca construir formas lingüísticas que acompañen y visibilicen lo que antes fue silenciado y amplíen los marcos del lenguaje para una comunicación más justa, abarcadora y respetuosa.

**Lenguaje:** es un fenómeno dinámico donde los recursos comunicativos en flujo (variedades, registros, discursos) se entrelazan con estructuras de poder, resistencias identitarias y negociaciones situacionales. En este fenómeno, las personas hablantes no solo adaptan su uso lingüístico a contextos sociales, sino que intervienen activamente en las jerarquías simbólicas a

través de prácticas comunicativas, transformando el valor de las formas lingüísticas y redefiniendo los límites de lo ‘legítimo’.

**Lenguaje inclusivo:** se refiere a la práctica lingüística que busca desarticular estructuras discursivas tradicionales para cuestionar jerarquías sociales, desigualdades y normas establecidas. Más allá de evitar exclusiones (como en el género o la discapacidad), este enfoque activamente desafía las convenciones del lenguaje para visibilizar críticas a sistemas de opresión (clase, raza, colonialismo, etc.). No solo es un posicionamiento político, sino una herramienta de resistencia que interrumpe el discurso dominante, obligando a repensar el poder implícito en la comunicación.

**Lenguaje inclusivo de género:** es un conjunto de estrategias comunicativas (gramaticales, léxicas y discursivas) que buscan visibilizar, reconocer y representar equitativamente a todas las identidades de género sin limitaciones binarias, evitando la jerarquización o exclusión histórica asociada al uso androcéntrico del lenguaje.

**Lenguaje sexista:** es una práctica discursiva que reproduce, sostiene y legitima desigualdades de género a través de mecanismos lingüísticos, simbólicos y estructurales. Opera mediante la exclusión de lo femenino y lo diverso (androcentrismo), la jerarquización de significados (estereotipos) y la asignación de roles asimétricos, reforzando así un sistema patriarcal. No se limita a la gramática, sino que incluye usos culturales (refranes, medios, publicidad) y resistencias institucionales (como la negación de alternativas inclusivas). Su crítica implica desnaturalizar la supuesta ‘neutralidad’ del lenguaje para revelar su función política en la perpetuación de normas de género.

**Neutralización del lenguaje:** estrategia lingüística que busca evitar la marcación de género cuando esta resulta innecesaria o excluyente. Consiste en utilizar formas lingüísticas neutras que puedan referirse a cualquier identidad de género, promoviendo así un discurso claro, inclusivo y respetuoso de la diversidad. Esta práctica reconoce que el lenguaje tradicional puede invisibilizar a mujeres y personas no binarias. Por ello, la neutralización del lenguaje se presenta como una herramienta para adaptar la comunicación a los cambios sociales y a las nuevas identidades y expresiones de género.

**Política lingüística:** acción estratégica ejercida por un actor de poder (Estado, instituciones, corporaciones, movimientos sociales) para regular, promover o restringir el uso de una o más lenguas en espacios específicos (educación, medios, legislación), en función de intereses sociopolíticos e ideológicos. Esta intervención no es neutral: refleja y reproduce dinámicas de dominación, resistencia o emancipación lingüística, según los contextos históricos y las relaciones de fuerza entre grupos.

**Redacción inclusiva:** práctica de escritura que busca evitar expresiones y estructuras discriminatorias o excluyentes hacia la diversidad de identidades de género, orientaciones sexuales, culturas, personas con discapacidad y edades. La redacción inclusiva va más allá de evitar el uso del masculino genérico; implica adoptar formas de expresión que no perpetúen estereotipos ni invisibilicen a grupos históricamente marginados.

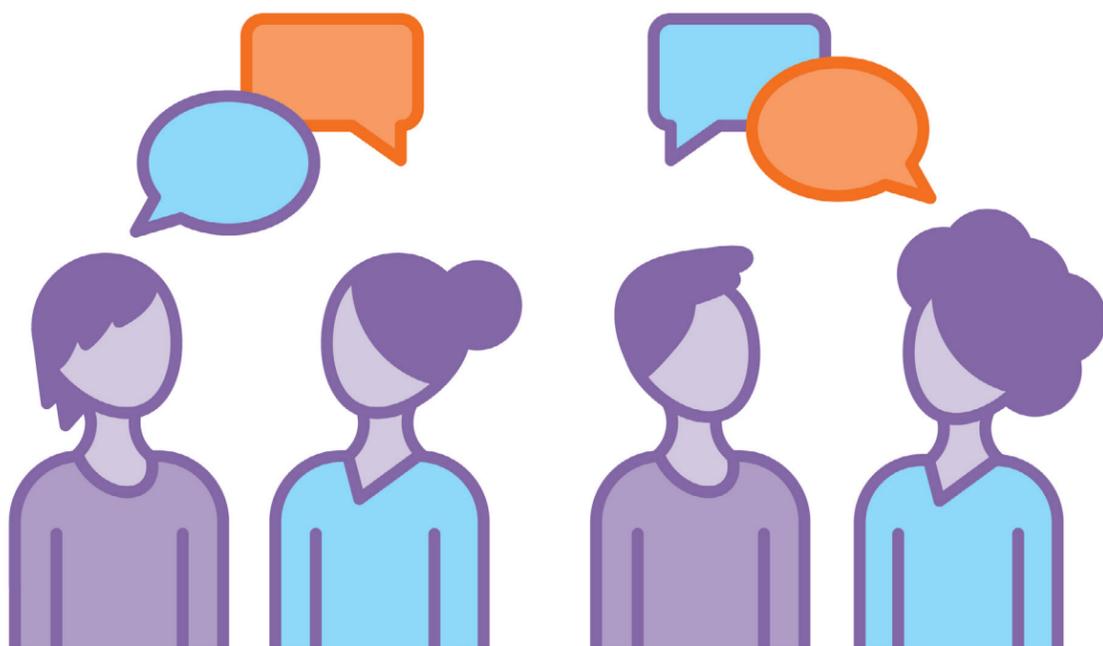
**Sesgo de género:** es una inclinación o prejuicio, ya sea de manera consciente o inconsciente, que favorece a un género sobre otro, generando una jerarquía en la cual lo masculino siempre

ocupa una posición de privilegio. En la sociedad se evidencian manifestaciones de este sesgo en los ámbitos políticos, laborales, educativos, situaciones de la cotidianidad, entre otros escenarios.

**Sexismo:** el sistema de creencias, actitudes y prácticas que legitima “el tratamiento diferenciado entre hombres y mujeres por el mero hecho de serlo” (Martín Casado, 2016). El sexismo opera en diversos ámbitos (sociales, laborales, educativos, lingüísticos y mediáticos), y se presenta tanto de manera explícita como sutil, mediante estereotipos, exclusiones o formas de violencia simbólica.

**Sexismo en el lenguaje:** forma de discriminación que, a través del uso del idioma, refuerza estereotipos de género, jerarquías patriarcales y la invisibilización de mujeres y otras identidades no masculinas. Puede expresarse de manera directa o sutil, y aunque el español lo permite gramaticalmente, diversas instituciones, movimientos sociales y marcos legales han cuestionado estas prácticas por su papel en la reproducción simbólica de la desigualdad. Reconocerlo es clave para construir discursos más equitativos e inclusivos (Bosque, 2012).

**Sexo:** conjunto de características biológicas que distinguen a la mujer y al hombre dentro de la especie humana. Tradicionalmente, estas diferencias se han asociado a aspectos como los genitales, los cromosomas sexuales y las funciones reproductivas. Sin embargo, desde una perspectiva crítica, se ha cuestionado la supuesta naturalidad y neutralidad de esta categoría, señalando que el “sexo” también es una construcción social e histórica que ha servido para justificar desigualdades, jerarquías y roles de género, tal es el ejemplo de la construcción del imaginario simbólico de sexo fuerte y sexo débil.



## Caja de Herramientas para el Uso de Lenguaje Inclusivo de Género y Neutro

Recursos de apoyo para el uso del Lenguaje inclusivo de género y neutro en el CIEM: <https://ciem.ucr.ac.cr/lenguajeinclusivo>



Materiales digitales y audiovisuales de lenguaje inclusivo de género y neutro en el Repositorio de la BICIEM: <https://tinyurl.com/RepositorioBICIEM>



Sitio web “Lenguaje inclusivo, diversidad y género” del CIEM: <http://lenguajeinclusivo.ucr.ac.cr/>



## Referencias

- Álvarez, Gerardo y Álvarez Díaz, Andrea. (2021). Feminización de la lengua y lenguaje inclusivo. Una mirada interdisciplinaria. *Atenea (Concepción)*, (523), 381–392. [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-04622021000100381&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-04622021000100381&script=sci_arttext)
- Bosque, Ignacio. (2012). *Sexismo lingüístico y visibilidad de la mujer*. Real Academia Española. <https://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/handle/123456789/264>
- Cano, Julieta Evangelina. (2016). La «otredad» femenina: construcción cultural patriarcal y resistencias feministas. *Asparkía: investigación feminista*, (29), 49–62. <https://www.raco.cat/index.php/Asparkia/article/view/318712>
- Centro de Investigación en Estudios de la Mujer, Universidad de Costa Rica [CIEM-UCR]. (2019). Proyecto de Investigación “Lenguaje inclusivo de Género y Diversidad (LiGD): estrategia para la equidad en la UCR”. UCR. <https://ciem.ucr.ac.cr/lenguaje-inclusivo-de-genero-y-diversidad-ligd-estrategia-para-la-equidad-en-la-ucr>.
- Centro de Investigación en Estudios de la Mujer, Universidad de Costa Rica [CIEM-UCR] (2022). Proyecto de Investigación “Panorama actual y estrategias de capacitación en el uso del lenguaje inclusivo y neutro en la Universidad de Costa Rica”. UCR. <https://ciem.ucr.ac.cr/node/133>.
- Centro de Investigación en Estudios de la Mujer, Universidad de Costa Rica [CIEM-UCR] (2025). Proyecto de Acción Social “Cultura del Lenguaje Inclusivo de Género y Neutro en Costa Rica”. UCR. <https://ciem.ucr.ac.cr/LenguajeInclusivoGeneroyDiversidad>.
- Consejo Universitario, Universidad de Costa Rica [CU-UCR]. (s.f.). *Políticas Institucionales*. UCR. <https://www.cu.ucr.ac.cr/politicas.html>
- Consejo Universitario, Universidad de Costa Rica [CU-UCR]. (1999). *Creación del Centro de Investigación en Estudios de la Mujer*. Sesión no. 4449. UCR. <https://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/jspui/handle/123456789/387>
- Consejo Universitario, Universidad de Costa Rica [CU-UCR]. (2003). *Acta de la sesión no. 4814 celebrada el 29 de julio, 2003*. UCR. <https://www.cu.ucr.ac.cr/actas/2003/4814.pdf>
- Consejo Universitario, Universidad de Costa Rica [CU-UCR]. (2004). *Sesión N.º 4915*. UCR. <https://ucr.cr/r/Lpb84>.
- Consejo Universitario, Universidad de Costa Rica [CU-UCR]. (2006). Reglamento del Centro de Investigación en Estudios de la Mujer (CIEM). *La Gaceta Universitaria*. UCR. <https://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/handle/123456789/397>.
- Consejo Universitario, Universidad de Costa Rica [CU-UCR]. (2011). *Sesión N.º 5554*. UCR. <https://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/handle/123456789/392>
- Consejo Universitario, Universidad de Costa Rica [CU-UCR]. (2012). *Tercer informe del Balance del estado de la igualdad de género en la Universidad de Costa Rica*. UCR. <https://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/handle/123456789/385>

Consejo Universitario, Universidad de Costa Rica [CU-UCR]. (2013). *Reglamento contra el Hostigamiento Sexual*. UCR. <https://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/handle/123456789/396>

Consejo Universitario, Universidad de Costa Rica [CU-UCR]. (2020). *Políticas Institucionales 2021-2025*. UCR. [https://www.cu.ucr.ac.cr/normativa/politicas\\_institucionales\\_2021-2025.pdf](https://www.cu.ucr.ac.cr/normativa/politicas_institucionales_2021-2025.pdf)

Consejo Universitario, Universidad de Costa Rica [CU-UCR]. (2020). *Reglamento para la prevención y sanción de toda forma de discriminación dentro de la comunidad universitaria*. UCR. <https://www.cu.ucr.ac.cr/inicio/noticias/noticia/Articulo/ucr-aprueba-normativa-contra-la-discriminacion.html>

Consejo Universitario, Universidad de Costa Rica [CU-UCR]. (2020). *Reforma al Reglamento contra el Hostigamiento Sexual*. UCR. <https://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/handle/123456789/426>

Consejo Universitario, Universidad de Costa Rica [CU-UCR]. (2023). *Sesión N.º 6746*. UCR. <https://www.cu.ucr.ac.cr/inicio/noticias/noticia/Articulo/adaptan-estatuto-organico-al-lenguaje-inclusivo-de-genero.html>

Consejo Universitario, Universidad de Costa Rica [CU-UCR]. (2025). *Políticas Institucionales 2026-2030*. UCR. <https://oplau.ucr.ac.cr/download/politicas-institucionales-2026-2030/>

de Arnoux, Elvira. y del Valle, José. (2010). Las representaciones ideológicas del lenguaje: discurso glotopolítico y panhispanismo. *Spanish in context*, 7(1), 1-24. <https://www.jbe-platform.com/content/journals/10.1075/sic.7.1.01nar>

Martín Casado, Teresa Gema. (2016). El sexismo en la creatividad publicitaria; Limitar el estereotipo, por derecho. *Opción*, 32(10), 188-208. <https://www.redalyc.org/pdf/310/31048901010.pdf>

Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica. (2017). *Guía sobre el enfoque de igualdad de género y derechos humanos en la evaluación. Orientaciones para su incorporación en el proceso de evaluación*. <https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2017/06/Guide%20%20-%20MIDEPLAN-compressed.pdf>

Rectoría, Universidad de Costa Rica. (2016). *Resolución de Rectoría N.º 64*. UCR. <https://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/handle/123456789/394>

Rectoría, Universidad de Costa Rica. (2017). *Resolución de Rectoría N.º 156*. UCR. <https://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/handle/123456789/391>

Rectoría, Universidad de Costa Rica. (2018). *Resolución de Rectoría N.º 124*. UCR. <https://ucr.cr/r/jVsK1>

Rectoría, Universidad de Costa Rica. (2024). *Nuevo “Reglamento del Centro de Investigación en Estudios de la Mujer”*. UCR. <https://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/handle/123456789/502>

Valcuende del Río, José María, Vasquez Andrade, Piedad y Marco Macarro, María José. (2016). Sexualidades: represión, resistencia y cotidianidades. *Sexualidades: represión, resistencia y cotidianidades*. <https://investiga.upo.es/documentos/5eb288a629995203e240a681>

Vicerrectoría de Investigación – Universidad de Costa Rica. (2017). *Oficio VI-4764-2017*. UCR. <https://ucr.cr/r/Unt2A>.



Comunicación

Inclusividad

Respeto

Ella/  
Elle/Él

Persona

Pronombres

Especificación

Neutralización