

GUÍA PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN LA ASAMBLEA LEGISLATIVA

2022



Autoras:

Ana Ruth Salas Murillo y Allanise Amina Ch. James, Instituto Estudios de la Mujer, Universidad Nacional (UNA).

Edición e impresión:

Asociación de Exparlamentarios y Parlamentarios de Costa Rica.
Editorial Independencia.

Con la supervisión de:

María Luisa Preinflak Fernández, Instituto de Estudios de la Mujer (IEM),
Universidad Nacional.

Haydeé Hernández Pérez, Unidad Técnica de Igualdad y Equidad de Género (UTIEG), Asamblea Legislativa.

hhernandez@asamblea.go.cr / utieg@asamblea.go.cr
2243-2576 / 2243-2577

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Presentación - Autoras.....	5
Presentación - Asamblea Legislativa.....	7
Presentación - Asociación de Exparlamentarios y Parlamentarios de Costa Rica.....	9
I. INTRODUCCIÓN	11
¿Por qué necesitamos una Guía de Lenguaje Inclusivo?.....	13
Objetivos.....	15
II. MARCO LEGAL Y NORMATIVO	16
A- NORMATIVA INTERNACIONAL	16
Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) y su Protocolo Facultativo.....	16
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención Belém Do Pará).....	17
Recomendaciones para un uso del lenguaje no sexista de la UNESCO.....	18
Guía de Comunicación Inclusiva de la Secretaría General ONU.....	18
B- NORMATIVA NACIONAL	19
III. MARCO CONCEPTUAL	20
Perspectiva de Género y Derechos Humanos.....	20
Interseccionalidad.....	21
Sistema Sexo-Género.....	22
¿Qué se entiende por lenguaje inclusivo?.....	23
¿Cómo evoluciona el lenguaje?.....	24
Lenguaje neutro y libre de violencia.....	24

IV. GUÍA DE RECOMENDACIONES	26
1. Adaptarse y prepararse para cada espacio.....	26
2. Implementar términos o lenguaje colectivo sin diferenciación de género.....	27
3. Eliminar todo posible binarismo de género en el lenguaje.....	27
4. No utilizar la x ni la @.....	28
5. Utilizar lenguaje respetuoso y no revictimizante de poblaciones vulnerabilizadas.....	29
6. Revisión doble y externa.....	30
7. El método a prueba de errores: las 2P.....	30
V. EJEMPLOS DE SU IMPLEMENTACIÓN	33
ALCANCE	39
REFLEXIONES FINALES	40
BIBLIOGRAFÍA	41

Presentación - Autoras

Nos complace presentar la primera Guía de uso Lenguaje Inclusivo en la Asamblea Legislativa, la cual fue construida como respuesta a los tratados internacionales y a la normativa nacional con los que nuestro país se ha comprometido en materia de derechos humanos y como iniciativa contribuyente a la promoción de la igualdad y equidad de género y los derechos humanos.

Asimismo, se desarrolló en alianza con el Instituto de Estudios de la Mujer (IEM) de la Universidad Nacional de Costa Rica (UNA) como parte de la Práctica Profesional Supervisada de las estudiantes del Bachillerato en Género y Desarrollo, Ana Ruth Salas Murillo y Allanis Amina James, y supervisada por la Unidad Técnica para la Igualdad y Equidad de Género de la Asamblea Legislativa (UTIEG); ambas partes han desarrollado esfuerzos comunes para la construcción de una sociedad más equitativa y libre de violencia de todo tipo, pero especialmente cuando esta es por género.

El presente documento tiene como uno de sus objetivos ser de utilidad para toda persona que lo requiera dentro y fuera de la Asamblea Legislativa, como un punto de partida para el ejercicio de una comunicación y una política más inclusiva y democrática, así como un paso para erradicar brechas de género desde este ámbito. Se busca por medio de esta guía, cuestionar y proponer nuevas maneras para la utilización del lenguaje, iniciando de esta manera, la reflexión sobre cómo este ha contribuido a perpetuar la desigualdad y la exclusión de muchas poblaciones y colectivos de la sociedad civil.

El cambio es una característica inherente de toda sociedad moderna; uno de los pensadores más prominentes del siglo XVIII, Antoine Lavoisier, menciona que “nada en la naturaleza lo creamos o desaparece, sino que todo se transforma”, por lo que es momento que como sociedad evolucionemos y transformemos nuestros paradigmas sociales y abramos la puerta a un ejercicio de nuestra ciudadanía de manera más inclusiva, democrática, responsable y sensible al mundo cambiante que estamos atestiguando. Esperamos que esta guía sea un primer avance hacia la verdadera Costa Rica del Bicentenario; un país de respeto y empatía en la cual se reconozcan los errores del pasado, pero en la que constantemente se hagan esfuerzos para enmendarlos y no volver a cometerlos.

Confiamos en que este documento sea de provecho y que permanezca como uno de nuestros aportes a la lucha por la igualdad y por el respeto por los derechos humanos de todas las personas que habitan en nuestro

país, pero principalmente de aquellas poblaciones más vulnerabilizadas, cuyas voces han sido ignoradas y silenciadas por mucho tiempo. Esta lucha la han encaminado muchas mujeres y personas de distintos colectivos y sectores de la sociedad civil que nos han antecedido, a las cuales agradecemos profundamente y dedicamos este documento.

Ana Ruth Salas Murillo y Allanis A. James.
Alumnas Universidad Nacional

Presentación - Asamblea Legislativa

La Asamblea Legislativa de Costa Rica sumando a los esfuerzos para cumplir con los compromisos adquiridos por el Estado Costarricense en materia de género y derechos humanos de mujeres, hoy les presenta una herramienta de apoyo denominada: Guías para la Incorporación de la perspectiva de Género en las labores de legislación, control político y administración y Guía de uso de lenguaje inclusivo en la Asamblea Legislativa.

El diseño y emisión de estas guías se fundamentan la acción establecida en la Política de Igualdad y Equidad de Género de la Asamblea Legislativa (PIEGAL) adoptada mediante el Acuerdo del Directorio Legislativo No. 19 de la Sesión Ordinaria del Directorio Legislativo No.76-2007 y aprobada mediante el Acuerdo Artículo 24 inciso 1, de la sesión N° 159 -2013.

El Directorio de la Asamblea Legislativa al aprobar PIEGAL estableció las líneas estratégicas institucionales para que, de manera transversal, prioritaria y sustantiva se incorporé la perspectiva de género en todo el quehacer legislativo.

Esta Política fue diseñada gracias al apoyo técnico y financiero del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en una labor conjunta con la Unidad Técnica de Igualdad y Equidad de Género de la Asamblea Legislativa (UTIEG)

Estas guías responden a una acción establecida en la PIEGAL y su objetivo es otorgar una herramienta de apoyo a los y las legisladoras, a los asesores y asesoras, y al personal administrativo de la Asamblea Legislativa para promover el cierre de brechas de géneros nacionales e institucionales. Las mismas fueron diseñadas por estudiantes de la Universidad Nacional como producto de su práctica profesional en la UTIEG. Sus contenidos responden a una serie de conclusiones de seminarios y talleres que a lo largo de estos años han realizado el personal de la Asamblea Legislativa los cuales fueron sistematizados por las autoras.

Agradecemos al Instituto de Estudios de la Mujer de la Universidad Nacional (IEM) y a sus estudiantes por su gran apoyo en la elaboración de estos insumos que son de suma necesidad en la institución.

De igual forma agradecemos a la Asociación de Exparlamentarios y Parlamentarios su colaboración para poder hacer realidad el tiraje de la primera edición de estas guías.

Esperamos sean de utilidad tanto para los y las diputadas como para todo el personal de la institución en sus labores cotidianas.

Haydeé Hernández Pérez
Jefa Unidad Técnica de Igualdad y Equidad de Género
Asamblea Legislativa

Presentación - Asociación de Exparlamentarios y Parlamentarios de Costa Rica

Ayer en la tarde, sobre las marmóreas gradas del Templo, vi a una mujer sentada entre dos hombres. Una de sus mejillas estaba pálida y la otra sonrojada.

Gibran Jalil Gibran.

La Asociación de Exparlamentarios y Parlamentarios de Costa Rica se complace en participar en la edición de los siguientes fascículos referidos a las normas y lenguaje actualizado en el tratamiento de la perspectiva de género.

La cooperación con la Asamblea Legislativa se enmarca en el Convenio firmado el 25 de abril del año 2006 entre el presidente de la Asamblea Legislativa, señor Gerardo Alberto González Esquivel y el presidente de la Asociación de Exparlamentarios y Parlamentarios de Costa Rica, Juan Rafael Rodríguez Calvo. Es importante indicar que la iniciativa de dicho convenio, surge a raíz de la colaboración brindada por ambas partes, desde la fundación de esta Asociación en 1989.

El aporte en experiencia y conocimiento, que encierra el Diputado Mandato Cumplido es aprovechado, mediante esta relación de más de 32 años, en el cumplimiento de los objetivos que favorecen tanto al Primer Poder de la República como a la Asociación.

En este documento, se señala, entre otros acuerdos, la ejecución conjunta de proyectos específicos de cooperación cuyos objetivos y fines sean concluyentes en el campo de la defensa de los valores democráticos de la Patria y de la legislación que le corresponda al Parlamento dictaminar.

En este sentido, la Asamblea Legislativa posee un papel crucial en la construcción de una sociedad que garantice los derechos fundamentales de la población en forma igualitaria, sin exclusión, ni discriminación alguna. Por otra parte, la Asociación tiene el deber de promover igualmente esos derechos y de apoyar las iniciativas que se tomen en esa dirección.

Este trabajo de investigación, diseño y sistematización, se fundamenta en la Política de Igualdad y Equidad de Género de la Asamblea Legislativa (PIEGAL), aprobada mediante el acuerdo legislativo artículo 24, inciso 1 e3, en la Sesión N°159.20013, el cual estuvo a cargo de la Unidad Técnica de Igualdad y Equidad de Género (U.T.I.E.G.) en conjunto con Ana Ruth Salas y Allanise Amina James, alumnas de la Universidad Nacional.

Estas guías comparten una base reflexiva, teórica y normativa, con el objetivo de que todas las personas que laboran en el Congreso, accedan a estas herramientas básicas para la incorporación de la perspectiva de género, con el fin de promover un ideal común: el respeto, el derecho y la libertad de todos los géneros en igualdad de condiciones en todos los ámbitos de nuestra Patria. Se cumple así con el principio de la no discriminación, establecido en nuestra Constitución Política.

Por lo tanto, este trabajo brinda la metodología adecuada para la formación de las leyes en este ámbito, ya que provee el material suficiente en materia de normativa Nacional e Internacional sobre los derechos políticos, de la mujer, así como el desarrollo comunal en equidad y el cumplimiento real de la Ley 8765 del Código Electoral.

En síntesis, estas guías tienen como fin, contribuir al cierre de la brecha de género nacional e institucional, así como enfatizar en el conocimiento de los derechos humanos para todos por igual, que se promueven desde los distintos espacios del documento. Esta literatura conforma un tratado de enseñanza para el enfoque de dicho tema.

Nuestro reconocimiento por la iniciativa de la Unidad Técnica para la Igualdad y Equidad de Género de la Asamblea Legislativa, para su jefa Haydeé Hernández y las alumnas de la Universidad Nacional.

Sonia Rodríguez Quesada
**Presidenta Asociación de Exparlamentarios
y Parlamentarios de Costa Rica**

I. INTRODUCCIÓN

Hablar de igualdad e inclusión en la sociedad costarricense requiere de un compromiso tanto individual como colectivo con la escucha activa y la apertura al cambio en materia de avances en derechos humanos. Este camino implica una serie de adaptaciones necesarias a la realidad nacional e internacional, la cual no está lejos de ser desigual y compleja.

Se puede mencionar la necesidad de avances e instrumentos legales y normativos que garanticen el respeto de las diversidades y los derechos humanos; la creación de programas y/o políticas públicas e institucionales que atiendan las distintas necesidades de la población y las problemáticas que vivencian los distintos grupos que la conforman; las acciones afirmativas en favor de las personas históricamente vulnerabilizadas y de la promoción de la no discriminación y violencia de ningún tipo hacia estas, entre muchas otras que sería muy extenso nombrar.

No obstante, hay un ámbito de gran importancia e influencia que no se puede pasar por alto cuando de derechos humanos se trata, aunque de igual forma es altamente ignorado ni se le da la atención que requiere; este es el de la comunicación y el lenguaje.

Para ser un aspecto de la vida cotidiana de todas las personas, mediante sus diversas formas y dinámicas, muchas veces no se considera el impacto tan significativo que puede tener de especializarse en el abordaje de las desigualdades y problemáticas sociales. Como campo profesional, al igual que como práctica universal y cotidiana, la comunicación forma parte de una responsabilidad colectiva con la inclusión, la accesibilidad y la representatividad, a la cual puede aportar enormemente.

La comunicación, y más específicamente, el lenguaje, es parte esencial de todas las interacciones y dinámicas sociales, por lo que no es extraño que pueda influir positivamente a las luchas sociales por la inclusión y los derechos humanos en la actualidad. El lenguaje tiene un gran poder en la generación del cambio porque este tiene la capacidad innegable de legitimar y representar la realidad; constituye la herramienta que refleja tanto a la sociedad como sus necesidades.

En el caso de Costa Rica y debido a construcciones históricas y culturales, el lenguaje utilizado en todos los medios y formas de comunicación, al igual que décadas atrás, es un instrumento que dependiendo del lugar en el que nace y la intención con la que se emplea, puede contribuir a la reproducción de estereotipos, discriminación y exclusión en razón de género y otras categorías y poblaciones

vulnerabilizadas que aún no tienen un espacio de respeto garantizado; pero, posee la capacidad de nombrar, visibilizar y validar a la diversidad que caracteriza a nuestra sociedad. ¿Cómo? De muchas maneras, pero especialmente con la implementación y normalización del lenguaje inclusivo.

Se sabe que el cambio y la modernización en términos culturales y habituales no es una tarea fácil, sin embargo, el rol que ostenta la Asamblea Legislativa sobre el Estado y la sociedad costarricense crea posibilidades de incidencia en los distintos sectores y grupos de la población, y con ello la construcción paulatina pero necesaria de una norma comunicativa que cumpla y garantice los principios de igualdad, equidad y respeto que rigen a la institución.

El presente documento constituye una guía de lenguaje inclusivo para su implementación en la Asamblea Legislativa que pretende facilitar tanto la transición segura y eficiente a un nuevo panorama comunicativo que irrumpe con lo aprendido e interiorizado, como su implementación adecuada y pertinente del lenguaje inclusivo en 1. Las funciones legislativas, y 2. Los distintos espacios parten de la sociedad que esta alcanza y en los que influye.

Además, esta permitirá problematizar y comprender a mayor profundidad la manera en que el lenguaje puede convertirse en un operante de la discriminación y ser una manifestación de una comunicación violenta, y cómo podemos transformarlo a una forma más igualitaria e inclusiva, como garantía de los derechos humanos a la no exclusión, el respeto y la representatividad.

En esta guía se construyen recomendaciones y vías para la implementación de un lenguaje inclusivo en razón de género y respetuoso de las diversidades, a partir de una caracterización conceptual y normativa puntual y pertinente que contribuya a una mejor comprensión de la necesidad e importancia de este, así como en lo que consiste realmente y los cambios que se pueden generar gracias a ello.

Dicha guía servirá para revisar y corregir el lenguaje utilizado en todos los medios y formas de comunicación que nacen en la Asamblea Legislativa en un sentido de inclusión y respeto de todas las personas en todos los espacios como derecho humano, con el fin de que se puedan identificar y atender las fallas, mejoras y necesidades que puedan existir en la materia en todo el entramado institucional.

Asimismo, es fundamental señalar que esta guía para la implementación de un lenguaje inclusivo igualitario, no sexista y respetuoso de las diversidades se construye desde una perspectiva de

género interseccional y un enfoque de derechos humanos, y no desde un punto de vista o formación filológica. En resumen, es un instrumento institucional que brinda pautas, recomendaciones y soluciones, para la inclusión y la igualdad por medio del lenguaje y la comunicación.

¿Por qué necesitamos una Guía de Lenguaje Inclusivo?

La comunicación y el lenguaje constituyen prácticas cotidianas y necesarias para el desarrollo de la vida como personas, y el acceso a comprender y utilizarlos constituye en sí un derecho humano; pero también es igual de importante el poder ver nuestras realidades reflejadas en estas.

Si ponemos atención a las distintas formas en que nos comunicamos y el lenguaje que empleamos, podemos notar fácilmente que nuestras manifestaciones están cargadas de ideologías de todo tipo, tanto personales como colectivas, que de una forma u otra, para bien y para mal, son una representación de las relaciones y realidades de cada persona y el lugar que ocupan dentro de la sociedad a partir de sus condicionantes.

En este sentido, el lenguaje de uso diario transmite, intencionalmente o por costumbre, mensajes y pensamientos no inclusivos en razón de género y derechos humanos, especialmente de aquellas poblaciones que hasta las últimas décadas han sido integradas y contempladas. No obstante, esto no ha significado su verdadera inclusión en las distintas esferas de la sociedad; y esto debe de cambiar.

Porque si hablamos del lenguaje como lo conocemos, plantado desde el seno de la educación formal e informal y que está aceptado popular e institucionalmente, no se puede anular el hecho de que contiene sesgos sexistas y discriminatorios, que además marca muy notoriamente la desigualdad de poder bajo la que vivimos.

No obstante, la tradición no es ni debe considerarse como un obstáculo o un argumento válido para oponerse a la inclusión y el progreso que viene con ella. Existen muchas justificaciones no fundamentadas y discriminatorias en torno a la apropiación del lenguaje inclusivo, como lo es: “la destrucción” del idioma español, la economía del lenguaje, la imposición de una supuesta “ideología de género” (además, no existente), entre muchas otras. Pero la realidad es que el lenguaje inclusivo puede transversalizar todos los ámbitos socioculturales sin convertirse en un conflicto personal, político o ideológico.

Pero, para ello debemos tener la apertura y la responsabilidad social de comprender de dónde nace el lenguaje inclusivo, y su necesidad y auge más reciente. En esta línea, podemos mencionar varias cuestiones claves

pero puntuales: *a.* que el lenguaje tiene una naturaleza cambiante, *b.* la academia o las ideologías no definen la existencia de la diversidad en la sociedad ni su reconocimiento y respeto, *c.* el uso de un supuesto genérico masculino como medida universal e inclusiva, es un producto del patriarcado y la misoginia que permean la vida de todas las personas, *d.* la construcción del lenguaje no puede hacerse desde la desigualdad de poderes, y *e.* que lo que no se nombra, no existe.

En contraposición a lo señalado anteriormente, a lo largo de toda la historia, el lenguaje ha tomado forma de herramientas de opresión que denota relaciones de poder de grupos privilegiados y tradicionales, sobre otros excluidos e invisibilizados por el Estado y en ámbitos sociales, educativos, políticos y culturales. Pero de igual forma, también es un instrumento político que muchas personas y movimientos sociales han tomado para luchar contra una norma excluyente y crear realidades a partir de las vivencias, y no de las jerarquías y el privilegio.

Utilizar lenguaje inclusivo en todas nuestras formas y medios de comunicación es una posición defensora e inclusiva de la diversidad innegable. Hacer cambios para deslegitimar la inferiorización de lo femenino o lo feminizado, las minorías y las poblaciones históricamente vulnerabilizadas, y además, forma parte de una ya tardía deuda por saldar con la ciudadanía como Estado social de Derecho, así como una respuesta necesaria a los compromisos que este ha adquirido con la promoción y garantía de los derechos humanos de todas las personas.

La Asamblea Legislativa, cómo la institución que tiene la obligación textual de garantizar el bienestar de la ciudadanía y la promoción de los derechos humanos que permiten esta, tiene también la responsabilidad de visibilizar y velar por la vida plena de toda la población, siendo pionera al fomentar el reconocimiento de las diversidades que la caracterizan y la inclusión de estas en el desarrollo nacional y cotidiano con la elaboración e implementación de esta guía en todos los espacios en que tiene injerencia. Es por esta razón que el acuerdo Legislativo N°19 de la Sesión Ordinaria N°76-2007, el Directorio Legislativo aprueba incluir un lenguaje con perspectiva de género en la legislación, especialmente en los proyectos de ley relacionados con la temática de género y, nuevamente, que al aprobar su Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género (Acuerdo Artículo 24 inciso 1, de la sesión 159-2013 del 19 de febrero del 2013) se incorpora como una acción a realizar en el Eje Estratégico 2: Gestión Administrativa con Perspectiva de Género el uso de un lenguaje inclusivo en los instrumentos de comunicación institucional, reglamentos, manuales, dictámenes, resoluciones, informes,

investigaciones, lineamientos, directrices y otros productos institucionales.

Sin importar las excusas y el empeño por ignorarlo, el lenguaje inclusivo no sexista y respetuoso de las diversidades no solo es una realidad, sino también una necesidad que se debe atender con urgencia. Aunque sea por aspectos gramaticales o filológicos, así como ideológicos y conservadores, lo desarrollado en este documento no contradice la norma costarricense, no existe una verdadera justificación para no emplearlo, y mucho menos, para oponerse a los derechos humanos de la inclusión, la igualdad y a una vida libre de violencia, pero sobre todo a la representatividad y protección de la existencia de todas las personas en su diversidad y calidad de seres humanos.

Objetivos

1. Promover la implementación del lenguaje inclusivo neutro, igualitario, no sexista y respetuoso de las diversidades en todas las funciones legislativas y formas y medios de la información y comunicación.
2. Facilitar al personal legislativo la contextualización básica y necesaria para comprender la importancia del uso de un lenguaje inclusivo de carácter igualitario, no sexista y respetuoso de las diversidades, como respuesta a sus responsabilidades y compromisos con la población costarricense.
3. Brindar herramientas y recomendaciones prácticas para una verdadera y adecuada implementación del lenguaje inclusivo en la Asamblea Legislativa a todas las divisiones y personas funcionarias de la institución.
4. Accionar en materia de avances legales y normativos para el respeto a los derechos humanos y la inclusión de las diversidades por medio de la comunicación y el lenguaje.

II. MARCO LEGAL Y NORMATIVO

Como hemos hecho énfasis, el lenguaje es una representación de nuestra construcción identitaria desde una perspectiva histórica, social y cultural, que influye directamente en la manera en la que interpretamos diferentes situaciones de nuestra cotidianeidad. Como personas, independientemente de otras condicionantes, estamos inmersas en una sociedad patriarcal que ha resultado en la consolidación de brechas entre las distintas personas a raíz de su posición en la escala de privilegios.

Es por esto por lo que distintas organizaciones e instituciones nacionales e internacionales han desarrollado mecanismos para erradicar la discriminación e invisibilización de muchas comunidades en el lenguaje; en el contexto de la Asamblea Legislativa y sus funciones la utilización de un lenguaje inclusivo y libre de violencia dentro de los procesos parlamentarios fomenta la participación y la representatividad de todas las personas que se rigen por dicha jurisprudencia. A continuación, hacemos un recuento de los principales documentos legales que velan y defienden la incorporación de un lenguaje inclusivo que pueden ser utilizados dentro del marco del habla culta costarricense.

Normativa Internacional

Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) y su Protocolo Facultativo

Esta convención fue adoptada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en su resolución 34/180, del 18 de diciembre de 1979 y dispuesta para su ratificación en 1981 (el Estado costarricense la firmó en 1984). En este acuerdo, los Estados suscritos se comprometen a condenar toda acción de discriminatoria que se ejerza sobre las mujeres, cuando esta se inflija solamente a raíz de su condición de género, además del compromiso que se adquiere con la implementación de medidas puntuales para la erradicación de cualquier manifestación de violencia hacia la mujer. El principal objetivo de esta Convención es:

Aplicar los principios enunciados en la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer y, para ello, a adoptar las medidas necesarias a fin de suprimir esta discriminación en todas sus formas y manifestaciones. Para ello, los Estados Parte tomarán en

todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizar el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre (Naciones Unidas, 1981).

En su artículo 10 se estipula la necesidad de desarrollar herramientas y normativa pertinente y específica para la erradicación de estereotipos culturales, mismos que se encuentran consolidados en la utilización del idioma español.

Por otro lado, esta convención cuenta con su propio protocolo facultativo, el cual fue firmado y adoptado por nuestro Estado en el 2002. Este documento compromete a los países que se adscriban, de manera legal, a tomar en consideración las denuncias o consultas que se le hagan al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer cuando la parte acusante considere que se han violado los acuerdos asumidos por la Convención por parte de sus respectivos Estados. Asimismo, el documento estipula el proceso de comunicación y de denuncia que deben de seguir ambas partes en el proceso.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención Belém Do Pará) y su Mecanismo de Seguimiento (MESECVI)

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia (comúnmente referida como la Convención Belém Do Pará) es un acuerdo que tiene como objetivo “Prevenir, sancionar y erradicar toda forma de violencia contra la mujer, constituyendo una positiva contribución para proteger los derechos de la mujer y eliminar las situaciones de violencia que puedan afectarlas” (Organización de Estados Americanos, 1994).

Este acuerdo fue discutido durante el Vigésimo Cuarto período ordinario de sesiones de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos, en la ciudad de Belém, Brasil y entró en vigor en 1995, mismo año en que Costa Rica lo ratificó. En el documento se reiteran los derechos que le son inherentes a cada ser humano, independientemente de su condición de género; también se establecen los deberes que tiene cada Estado de garantizarlos y velar por su cumplimiento. Asimismo, se detallan los mecanismos interamericanos que velan por la misma causa y que pueden ser empleados por medio de la Organización de Estados Americanos.

De igual forma, existe un mecanismo específico para el seguimiento de la convención. Para ello, por medio de Rondas de Evaluación Multilateral Sistemática, se elaboraron 28 informes de países americanos en la cual se emiten recomendaciones por parte de personas expertas en erradicación de brechas de género o señalamientos en la misma materia. El MESECVI tiene como objetivo “[...] asistir a los Estados Parte mediante recomendaciones puntuales en la implementación de dicha Convención y dar seguimiento a los resultados” (Organización de Estados Americanos, 2004). Este mecanismo es el primero de carácter gubernamental que permite el seguimiento en temas de violencia contra la mujer y la vigilancia de los Derechos Humanos.

Ahora bien, a nivel nacional, Costa Rica ha promulgado un amplio marco jurídico de protección de los derechos humanos de las mujeres y la promoción de la igualdad de género en acatamiento y respetando los diferentes acuerdos internacionales que se han ratificado en las últimas décadas.

Recomendaciones para un uso del lenguaje no sexista de la UNESCO

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura tiene como principal razón institucional velar y procurar que los países parte garanticen a todas las personas que habitan en su jurisprudencia: “el respeto universal a la justicia, a la ley, a los derechos humanos y las libertades fundamentales [...] sin distinción de raza, idioma o religión” (UNESCO, s.f).

Es por esta razón que la Conferencia General aprueba que todos los documentos sean redactados con un lenguaje neutral que no se refiera a ningún género o sexo de manera explícita, con el fin de promover que los Estados miembros incorporen esta nueva perspectiva del lenguaje en los diferentes medios y formas de comunicación y actividades nacionales. El documento de recomendaciones estipula de qué manera se puede utilizar este lenguaje mientras se emplea el lenguaje “culto”.

Guía de Comunicación Inclusiva de la Secretaría General de la Organización de Estados Americanos

Similar a las recomendaciones de la UNESCO, la OEA define como objetivo general de la Guía el “[...] acompañar la puesta en práctica de criterios y acciones discursivas y comunicacionales igualitarias y no discriminatorias en el trabajo diario, que permitan resolver las dudas más frecuentes al momento de comunicar de manera escrita, verbal y visual”

(OEA, 2021). Esto se hace en vías de representar toda la diversidad de género y en general de la región americana como un mecanismo político para erradicar las brechas que hay en nuestro sector.

Normativa Nacional

A nivel nacional hay distintos instrumentos y normativas que se han desarrollado por parte de las Universidades Estatales y diferentes instituciones públicas para la incorporación de un lenguaje inclusivo y libre de violencia en el entramado nacional, dentro de los que destacan:

El **Poder Ejecutivo** se rige por la Política de Igualdad y Equidad de Género (PIEG) diseñada por el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), el cual imparte capacitaciones sobre la implementación de esta nueva perspectiva lingüística a todas las dependencias de este poder, como parte de sus programas.

En el **Poder Judicial**, como parte del artículo I. III del documento No 1452-12 del 2012, se decreta que la Secretaría de Género del órgano promocionará y dispondrá las herramientas necesarias para la incorporación del lenguaje inclusivo, medida que debe ser incorporada por todos los despachos y escuelas judiciales. Esta directiva incluye la redacción de todos los documentos internos oficiales, en las distintas producciones audiovisuales y visuales y todo tipo de publicación del Poder Judicial.

Las **Universidades Estatales** han brindado apoyo e insumos para el desarrollo de guías de lenguaje inclusivo y a la investigación sobre la relevancia que tiene este tema en la agenda nacional; por ejemplo, el Centro de Investigación de la Mujer (CIEM) de la Universidad de Costa Rica (UCR) ha desarrollado guías institucionales para la incorporación del lenguaje inclusivo en las guías de cursos y en los diferentes espacios universitarios y el Instituto de Estudios de la Mujer (IEM) de la Universidad Nacional (UNA) ha facilitado talleres a nivel nacional, además de diseñar una guía de lenguaje inclusivo en el marco del habla culta costarricense, el cual ha sido utilizado como punto de partida para la construcción de otras guías institucionales dentro del entramado nacional.

Ahora bien, dentro del **Poder Legislativo**, en el Plan Estratégico Institucional 2012-2016 se incluye la utilización del lenguaje inclusivo, el enfoque de derechos humanos y la obligatoriedad de incorporar el enfoque de género en la planificación institucional. La implementación del lenguaje inclusivo se encuentra muy presente en el acuerdo legislativo

Nº19 de la Sesión Ordinaria Nº76-2007, en el cual Directorio Legislativo aprueba incluir un lenguaje con perspectiva de género en la legislación especialmente en los proyectos de ley relacionados con la temática de género y nuevamente lo incorpora al aprobar su Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género (PIEGAL) (Acuerdo Artículo 24 inciso 1, de la sesión 159-2013 del 19 de febrero del 2013) en el Eje Estratégico 2, el cual estipula que “La institución usará un lenguaje inclusivo en los instrumentos de comunicación institucional, reglamentos, manuales, dictámenes, resoluciones, informes, investigaciones, lineamientos, directrices y otros productos institucionales” (Asamblea Legislativa de Costa Rica, 2013).

Asimismo, el Eje Estratégico 2 de la Política de Igualdad y Equidad de Género de la Asamblea Legislativa (PIEGAL), el cual estipula que “La institución usará un lenguaje inclusivo en los instrumentos de comunicación institucional, reglamentos, manuales, dictámenes, resoluciones, informes, investigaciones, lineamientos, directrices y otros productos institucionales” (Asamblea Legislativa de Costa Rica, 2013).

El tercer eje de esta misma Política dicta que se coordinará el diseño y construcción de una guía técnica para la incorporación de un lenguaje inclusivo en las labores legislativas, además de una guía específica desarrollada en conjunto con la unidad de prensa institucional, así como una política de comunicación inclusiva; todo ello bajo la supervisión de la Unidad Técnica para la Igualdad y Equidad de Género (UTIEG).

III. MARCO CONCEPTUAL

En este apartado se define y amplía sobre conceptos y temáticas afines a la utilización de un lenguaje inclusivo neutro, respetuoso de las diversidades y libre de violencia, en concordancia con la incorporación de una perspectiva de género y de derechos humanos que es transversal a todos los ámbitos de la vida social costarricense, especialmente al contexto de la Asamblea Legislativa.

Perspectiva de Género y Derechos Humanos

La perspectiva de género interseccional y desde los derechos humanos constituye una herramienta teórica esencial para el ejercicio legislativo. Organismos internacionales como la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) han hecho énfasis sobre la importancia que tiene el desarrollar políticas públicas con viabilidad económica, política y

jurídica en las que se incorpore la perspectiva de género, tomando en cuenta las variables de interseccionalidad que pueden afectar de manera diferenciada a todas las personas y poblaciones marginalizadas. Asimismo, es necesario anotar que, como menciona Gamba:

La perspectiva de género opta por una concepción epistemológica que se aproxima a la realidad desde las miradas de los géneros y sus relaciones de poder. Sostiene que la cuestión de los géneros no es un tema a agregar como si se tratara de un capítulo más en la historia de la cultura, sino que las relaciones de desigualdad entre los géneros tienen sus efectos de producción y reproducción de la discriminación, adquiriendo expresiones concretas en todos los ámbitos de la cultura: el trabajo, la familia, la política, las organizaciones, el arte, las empresas, la salud, la ciencia, la sexualidad, la historia. La mirada de género no está supeditada a que la adopten las mujeres ni está dirigida exclusivamente a ellas. Tratándose de una cuestión de concepción del mundo y de la vida, lo único definitorio es la comprensión de la problemática que abarca y su compromiso vital (2007, p.3).

Esta visión es esencial si queremos clarificar el fin último de la perspectiva de género y su incorporación en todas las esferas y espacios de la sociedad, pues establece el punto de partida y la hoja de ruta para lograrlo. Comprender que este enfoque trata de un elemento transversal a todas las iniciativas, sin importar el ámbito o la población a la que se dirigen, y no como un apartado más que de ninguna manera interseque o impacte con el desarrollo de estas, es el punto de inflexión que hace la diferencia y garantiza los resultados que esta perspectiva quiere y puede lograr.

Interseccionalidad

También es importante considerar que las diversidades sociales e identitarias no constituyen aspectos aislados de la cotidianidad, modos de vida y oportunidades de cada persona. Al contrario, es necesario contemplar la manera en que todas las condiciones que determinan, caracterizan y agrupan a cada quién son múltiples, por lo que al mismo tiempo que, de manera individual, rigen nuestro desarrollo, interactúan y chocan entre ellas; a esto se le llama interseccionalidad.

Este concepto es determinante para una correcta incorporación de la perspectiva de género pues contribuye a la construcción de un panorama más claro acerca de las distintas realidades que constituyen a la población y para la comprensión de las diversidades y cómo estas influyen en las interacciones sociales, pero mucho más importante, ayuda a una mejor atención hacia las problemáticas que le rodean y las posibilidades, tanto

positivas, pero sobre todo negativas, que producen. González (2010) se refiere a esta condicionante de manera tal que:

La interseccionalidad es una herramienta teórica y práctica que ayuda a representar como ocurre la convergencia de las múltiples discriminaciones en las vidas individuales y colectivas [...]. Se construye a partir de encuentros, cruces e intersecciones sociales / culturales / económicas / religiosas / lingüísticas / étnicas; considera la totalidad de social, el contexto personal y todas las variables que configuran lo micro y lo macro social y muestra una amplia gama de situaciones vividas en primera persona (p.47-48).

Es por ello que este concepto no se debe tomar únicamente como una forma de comprender la diversidad que interactúa cotidianamente en la sociedad, sino que tomado de la forma correcta puede convertirse en una herramienta complementaria a una perspectiva social y de género con la capacidad de generar impactos que verdaderamente atiendan la realidad completa del ser de cada persona, en vez de solo una parte de ella que no define por completo la manera en que es concebida y tratada en todos los contextos.

Sistema Sexo-Género

De igual manera, es importante hacer la diferenciación entre los significados de sexo y género, que dentro de nuestra sociedad han sido objeto de confusión Costa (2006), menciona:

La perspectiva de género permitió resquebrajar la predeterminación biológica (“la anatomía como destino”) sosteniendo que las identidades [...] son el resultado de una construcción en la que se van urdiendo distintas variables en interacción con los medios sociales y familiares (p.1).

En muchas ocasiones se piensa que el sexo es un sinónimo de género, sin embargo, ambos son aspectos muy distintos; el sexo es un atributo de carácter exclusivamente biológico que se nos asigna a todas las personas al momento de nacer, basado meramente sobre el tipo de sistema reproductivo, órganos genitales y la combinación de cromosomas que se tiene (femeninos o masculinos).

Al contrario, el género es una construcción social; una definición psicológica sobre la manera que cada persona se auto percibe, siente y presenta frente a la sociedad y sí misma. El género es un espectro muy amplio que va más allá del ser hombre o mujer y que puede variar en cada sociedad y cultura, contemplando que existen muchas más posibilidades

que el binarismo, pero sobre todo que no necesariamente está relacionado con el sexo biológico.

Y cuando se habla de género es necesario tomar en cuenta una serie de aspectos, tales como: que es definido de forma individual; se separa la identidad de género con la expresión de este, y que ambos no están estrictamente ligados; y que si bien la mayoría de personas han aprendido, mediante la educación formal e informal, que solo se puede ser mujer u hombre, la realidad nos demuestra necesariamente que hay muchas que no se hayan dentro de estas categorías y que ello es completamente válido y verídico.

Más allá de lo que se nos ha enseñado, en la sociedad existen quienes se pueden identificar como mujeres u hombres, como personas trans y como no binarias, que no se identifican como ninguna de las anteriores o incluso dentro de un punto medio. El género es esta categoría que nos permite entender que el “ser” es mucho más complejo y profundo que la manera en que cada persona luce o se le percibe por su exterior y los mandatos de la sociedad en que vivimos.

¿Qué se entiende por lenguaje inclusivo?

Para propósitos de esta guía se entenderá como lenguaje inclusivo todas aquellas fórmulas gramaticales o reconstrucciones del habla cotidiana formal para garantizar la inclusión y visibilización de distintos grupos de la sociedad civil que, por medio del lenguaje, han sido violentados y marginalizados, como lo son la comunidad LGBTIQ+, las mujeres en todas sus representaciones, la comunidad afrodescendiente, entre muchos otros.

El lenguaje inclusivo en los espacios políticos es importante porque reconoce las múltiples diversidades e interseccionalidades que componen a un país y reconstruye las representaciones sociales e imaginarios colectivos, ya que el lenguaje y la manera en la que lo empleamos es una manifestación directa de nuestra cultura y valores como sociedad. Furtado (2013) amplía sobre este tema cuando señala que:

[...] el lenguaje es un complejo repertorio mediante el cual se afirman y negocian las identidades sociales de los interlocutores. De este modo, toda colectividad se caracteriza por la existencia de ciertas condiciones sociales y relaciones de poder y son estos los factores que estructuran el mercado lingüístico [...], es decir, el sistema que asigna valores a los diferentes usos del lenguaje (p.48).

Es entonces que, a partir de esto, el lenguaje inclusivo representa una lucha política, individual y colectiva, así como una oportunidad del

desarrollo para la construcción de una cultura y sociedad más inclusivas y respetuosas de las diversidades que las conforman.

¿Cómo evoluciona el lenguaje?

Si bien el idioma oficial de la República de Costa Rica es el español, al emplear una perspectiva interseccional se reconoce que hay múltiples variaciones de la lengua y sobre la manera en que se emplea la misma en razón a las variaciones geográficas, socioculturales, históricas y personales de cada persona, e incluso se ajusta al contexto social en el que se emplea (registro de habla); no entablamos conversaciones de la misma manera con amistades cercanas o con familiares, que en espacios formales como el lugar de empleo o en un plenario. Alcalá (1986) amplía sobre cómo evoluciona y varía el uso de la lengua, ya que:

[...] no solo geográficamente sino también en el tiempo. Lo correcto en el siglo XVII no es lo correcto en el siglo XX. Aunque reconozco que Baltasar Gracián escribió correctamente, nadie, en la actualidad escribiría como él lo hizo. Por esta razón, no es posible pensar que lo correcto hoy consista en seguir, a ojos cerrados, todas las reglas y todos los usos de la gramática de la Real Academia o del Diccionario de Autoridades, porque estas obras fueron redactadas como respuesta a las necesidades de un momento dado (p.47-48).

A raíz de esto se da por entendido que el lenguaje no es estático y está sujeto a los cambios y particularidades a los que sucumbimos como sociedad, es un aspecto que se debe tomar en cuenta desde el desarrollo y el enfoque se le quiera dar a este, así como el contexto en el que se encuentre.

Lenguaje neutro y libre de violencia

Como lo enuncia Costa (2006), vivimos en una sociedad que se ha construido desde el androcentrismo, tomando lo masculino como lo “neutro” o como el estándar al ser esta la norma implícitamente, la cual ensancha las brechas de representatividad de otros grupos que conforman la realidad nacional, además de ser el lenguaje un aspecto central de una sociedad y el medio por el que se reproducen patrones y estereotipos sexistas, misóginos y ofensivos que silencian e invisibilizan los aportes y la presencia de otros grupos de la sociedad civil como lo son las mujeres y aquellas personas que no se auto perciben dentro del espectro binario que se ha establecido del género.

Es entonces que se vuelve importante retomar lo mencionado en el apartado anterior de forma empática; el lenguaje es un reflejo de la

sociedad que la utiliza y las personas que la conforman. Como Estado nos hemos comprometido con la promoción de los derechos humanos para la construcción de una sociedad más equitativa; asimismo, la Asamblea Legislativa debe ser un espacio en el que todas las personas costarricenses, o que habitan nuestro territorio, se vean representadas, ya que constituye una responsabilidad de las instancias gubernamentales velar porque los intereses de estos grupos sean visibilizados en los espacios de toma de decisión.

IV. GUÍA DE RECOMENDACIONES

A partir de lo desarrollado en los apartados anteriores de esta guía, a continuación, se detallan una serie de recomendaciones que facilitan el adoptar e implementar un verdadero y efectivo lenguaje inclusivo neutro, no sexista y respetuoso de las diversidades en todas las funciones de la Asamblea Legislativa.

Estos aspectos deben ser tomados en consideración no como reglas o una única vía para utilizar lenguaje inclusivo porque no existe tal cosa; estas prácticas se construyen a base de la experiencia y los esfuerzos colectivos por encontrar soluciones a la discriminación y exclusión de las poblaciones más vulnerabilizadas por medio del lenguaje. Por ello, estas recomendaciones constituyen un camino en la dirección correcta hacia comunicaciones más inclusivas y representativas de la población que tutelan.

1. Adaptarse y prepararse para cada espacio

Una parte esencial para comprender y utilizar el lenguaje inclusivo es el reconocimiento de la diversidad que nos rodea y que conforma todos los espacios de la sociedad en los que nos desarrollamos. Esta visibilización es un primer paso para entender por qué y para quienes estamos cambiando y adaptando nuestro lenguaje.

El diálogo, la escucha activa y la observación son pilares para un uso adecuado del lenguaje inclusivo debido a que nos permite conocer los espacios y las personas con las que compartimos y a las que nos dirigimos. Comprender la conformación, la naturaleza y las dinámicas interrelacionales que existen en la sociedad y en los momentos y lugares a los que queremos llegar contribuye a la creación de espacios seguros e inclusivos para todas las personas.

Como respuesta a esta necesidad, se vuelve imperativo poder estudiar y analizar los espacios en los que nos insertamos, tanto de previo como durante y después de cada acercamiento; esto puede garantizar la posibilidad de futuras oportunidades y encuentros con las mismas poblaciones, así como que estos sean amenos y de apertura mutua. Por ejemplo, si se indaga en las personas que forman parte del Plenario Legislativo, podemos decir con certeza que, en la actualidad, se encuentran tanto hombres como mujeres, lo que nos dice que el lenguaje que utilizamos al estar allí y dirigirnos hacia o sobre este colectivo, debe

necesariamente incluir el reconocimiento de la existencia y aportes de todas las personas presentes.

De igual manera, existe la posibilidad de que en un futuro la conformación que tienen en este momento las diputaciones cambien, por lo que se vuelve necesario hacer este ejercicio de manera periódica e individualizada para cada espacio.

El objetivo de esta práctica es concientizar acerca del carácter diverso y cambiante que tiene la sociedad en la que vivimos, y con ello poder velar por el respeto y el cumplimiento de los derechos humanos a la inclusión y la representación que tienen todas las personas. Constituye un pequeño ejercicio que puede generar un gran impacto y diferencia pues significa dejar atrás el hábito de asumir y englobar a todas las personas con los supuestos genéricos masculinos, y garantizar que todas las personas se vean incluidas en nuestros mensajes y acciones.

2. Implementar términos o lenguaje colectivo sin diferenciación de género

La mejor manera para empezar a implementar el lenguaje inclusivo en nuestra cotidianidad, y poder hacerlo con la menor cantidad de errores posibles, es mediante términos y lenguaje neutros y colectivos que no hacen una diferenciación de género, sino que son palabras que refieren a grupos de manera que se contempla la diversidad existente dentro de los mismos sin ser excluyentes.

No obstante, es necesario consultar los términos a utilizar de manera previa, debido a que una buena parte del lenguaje al que le tenemos más costumbre o que se nos ha enseñado a lo largo de nuestras vidas, es en realidad ofensivo y/o irrespetuoso para muchas personas y colectivos, por lo que no se estaría cumpliendo con el propósito de inclusión y respeto de todas las personas, así como sus diversidades y derechos humanos.

Más adelante nos referiremos a cuáles son algunas de estas palabras que debemos de evitar y eliminar de nuestro vocabulario, y con cuales podemos reemplazarlas para garantizar el respeto y la inclusión, que pueden ser de mucha ayuda a lo largo del proceso de comprensión, normalización y adaptación al lenguaje inclusivo, y que eventualmente podremos utilizar de manera natural en nuestro día a día, tal y como lo hacemos con el lenguaje que utilizamos actualmente.

3. Eliminar todo posible binarismo de género en el lenguaje

Uno de los usos del lenguaje más excluyente, y al mismo tiempo, más comunes en nuestra cotidianidad es la diferenciación binaria en un

intento de reconocer tanto a hombres como mujeres a la hora de comunicarnos. Esto se hace mediante la incorporación de la “barra inclinada”: /, y los paréntesis: (), como, por ejemplo, para decir “los diputados/as” o “los funcionarios(as)”.

No obstante, dicho uso de los signos no es recomendable ni es compatible con la implementación de un lenguaje inclusivo por dos razones específicas. En primer lugar, porque este recurso implica el posicionar a uno de los sexos en segundo plano, poniendo a uno por encima del otro; y aunque muchas veces no sea intencional, usualmente son los hombres a los que colocamos como prioridad, reproduciendo nuevamente un uso sexista del lenguaje. Por otro lado, esta práctica también significa que sólo se concibe a dos sexos o géneros, mujeres y hombres, como presentes dentro de una población determinada, eliminando e invalidando otras identidades y expresiones de género que se sabe que existen fuera de este binarismo.

Para sustituir y corregir su uso se debe de incluir todos los pronombres necesarios, separados por comas y/o la letra “y”. Aquí entra en juego el análisis y la adaptación a los espacios mencionado anteriormente, debido a que si nos estamos dirigiendo a una población que aseguramos está conformada únicamente por hombres y mujeres, se puede aplicar un “las y los” o viceversa; en el caso en que se sepa que la conformación de un grupo es más amplia o se desconozca del todo, debemos recurrir a la utilización de los términos colectivos y sin diferenciación de género, con el fin de incluir a todas las personas.

Es necesario desaprender estos hábitos porque constituyen formas del uso del lenguaje que continúan excluyendo e irrespetando a una gran parte de la población costarricense y de los distintos grupos con los que se tienen acercamientos desde la Asamblea Legislativa. Asimismo, debemos recordar que el lenguaje inclusivo no tiene como fin último el integrar a todas las personas, sino adaptar nuestras formas y realidad para que sean inclusivas de la diversidad que nos rodea.

4. No utilizar la x ni la @

La promoción del uso de un lenguaje inclusivo neutro, igualitario, no sexista y respetuoso de las diversidades ha generado un gran debate entre la población, sobre si es correcto, necesario o daña el lenguaje que tenemos normalizado, dentro de muchos argumentos más. Pero lo que tienen en común es en lo que hemos hecho énfasis a lo largo de todo este documento, siendo que no hay una sola ruta o una forma correcta para hacer del lenguaje una práctica comunicativa más inclusiva y respetuosa.

Asimismo, en esta misma incertidumbre que ha traspasado todos los espacios de la sociedad, se ha popularizado el uso de la letra “x” o del signo “@” como sustituto de la letra que indica el género en las distintas palabras, con el fin de evitar errores o asumir erróneamente la identidad o la manera en que una persona prefiere que se le llame y reconozca. Esta práctica claramente solo es posible utilizarse en medios escritos, y sobre todo en espacios más coloquiales como lo son las redes sociales, y no en otros más formales o rígidos como los laborales y educativos.

No es posible decir que esta iniciativa no es en efecto inclusiva de la diversidad de género o que no ha contribuido a la normalización del uso y la percepción del lenguaje inclusivo. Sin embargo, precisamente como se utiliza en medios escritos, los cuales llegan de una u otra forma a plataformas digitales, constituyen un impedimento en la accesibilidad para personas con discapacidades que hacen uso de lectores de pantalla, debido a que es imposible hacer una lectura fluida y traducible cuando se toman estas alternativas.

Por ello, enfatizamos nuevamente en la utilización de términos neutros y colectivos cuando se desee escribir de una forma que sea inclusiva para todas las personas. De igual forma, también se recomienda la utilización de herramientas lingüísticas que reconozcan a las identidades presentes en cada espacio, como la mención de “todos y todas” (únicamente a usarse si se confirma de previo que se encuentran personas que solo se identifican ya sea como hombres o mujeres, o que utilizan pronombres masculinos y femeninos), o también se puede recurrir a la incorporación de la letra “e” que muchas personas utilizan como sustituto cuando su identidad no cabe dentro del binarismo de género y los pronombres comunes.

5. Utilizar lenguaje respetuoso y no revictimizante de poblaciones vulnerabilizadas

El lenguaje no solo es discriminatorio y excluyente en razón de género, sino que también ha sido empleado como un medio para victimizar y marginalizar a comunidades vulnerables, como por ejemplo, a la población afrodescendiente, personas con discapacidades o la comunidad LGBTIAQ+, entre otras; por ello, se recomienda e invita a todas las personas a investigar sobre los términos más adecuados, representativos y respetuosos para cada colectivo, así como siempre poder recurrir a la consulta individual y específica a personas pertenecientes a dichas comunidades (personas que han vivido por experiencia propia las consecuencias del sistema que les oprime y de las herramientas lingüísticas violentas).

Hacer este tipo de consultas se vuelve de carácter esencial para la adaptación y comprensión del lenguaje inclusivo y las maneras en que nuestras prácticas naturalizadas han jugado un papel importante en la exclusión y discriminación de muchas personas de nuestra sociedad; esto no solo demuestra sensibilidad y responsabilidad de la persona que toma la iniciativa y acción de ejecutarla en cada espacio, sino que también evidencia respeto y contribuye a la tan necesaria validación de las experiencias que han sufrido y denunciado distintos colectivos de la sociedad civil, donde el lenguaje ha formado parte del sistema opresor.

6. Revisión doble y externa

Un aspecto importante en el proceso de comprensión y adaptación al lenguaje inclusivo es la revisión constante de nuestro vocabulario, usos del lenguaje, puesta en práctica, esfuerzos por corregir y mejorar, etc. Esto significa una apertura no solo al cambio, sino también a la autocrítica y la construcción colectiva, de manera que podamos evaluar en la marcha nuestra evolución y capacidad de inclusión.

Esto debe aplicar a todos los ámbitos en los que nos desarrollamos y las distintas formas de expresión del lenguaje de las que hacemos uso. Es decir, se necesita no solo revisar el uso que hacemos en el lenguaje oral, sino también el escrito. Este último aspecto tiene una función muy útil porque su naturaleza nos permite volver y revisar nuestros errores, aciertos y áreas en las que necesitamos reforzar, de manera puntual y específica.

Por ello, siempre es recomendable poder dedicar tiempo y espacio para revisar más de una vez el lenguaje que utilizamos (tanto oral como escrito), e incluso someterlo a consulta de otras personas, en los casos en que esto sea posible, para verdaderamente asegurar que estamos cumpliendo con todos los esfuerzos necesarios para garantizar la inclusión y la representatividad de todas las personas mediante el lenguaje y la comunicación, y sobre todo, de la posición que se ostenta desde el Poder Legislativo.

7. El método a prueba de errores: las 2P

Como se ha desarrollado a lo largo de este documento, verdaderamente no existen reglas como tal para implementar un lenguaje inclusivo neutro, igualitario, no sexista y respetuoso de las diversidades, así como tampoco hay una sola manera de utilizarlo e incorporarlo a nuestro día a día.

El asumir el compromiso con la diversidad y la igualdad de no solo comprender la importancia y necesidad del lenguaje inclusivo, sino

también de enfrentar el reto que significa cambiar nuestra percepción de la realidad y el papel que jugamos todas las personas e instituciones en un sistema estructuralmente opresor, definitivamente no puede catalogarse como un camino o tarea fácil.

Sin embargo, sí señalamos dos pautas clave que ayudan a hacer el cambio más llevadero, sin incurrir en fallos mientras se aprende y desaprende, al mismo tiempo, sobre la materia. A estas le llamamos las *2P*, que consisten en:

- a. La palabra **persona**: Desde el primer instante en que tomamos la decisión de empezar a utilizar lenguaje inclusivo en todos los ámbitos y espacios de nuestra vida, nos vamos a enfrentar a un sinfín de retos que implican un cambio significativo en las formas en que nos comunicamos y desarrollamos, por lo que claramente, existe la gran posibilidad de que se comentan errores en el camino, y eso está bien.

Por ello, existe una herramienta infalible para evitar equivocaciones lo más que podamos, y es hacer de la palabra “persona” nuestra nueva mejor amiga; constituye una de las acciones más significativas y fáciles que podemos emplear en aras de la inclusión, debido a que no amerita un cambio extremo o en absoluto a nuestro vocabulario y lenguaje, pero sí genera una gran diferencia. Es necesario recordar que, si bien las diversidades son las que construyen la sociedad, y es importante reconocerlas y visibilizarlas, nunca dejamos atrás nuestra condición de personas y seres humanos.

Es decir, cuando no sabemos cómo referirnos a alguien o un colectivo específico, y no tenemos la oportunidad de preguntar cómo prefieren que se les refiera, debemos anteponer la palabra “persona” antes que cualquier otra diversidad o condicionante de esta.

- b. El acto de **preguntar**: Ahora bien, en los casos en que sí existen o se puede generar oportunidades de diálogo con las distintas comunidades y grupos que conforman a la población, el requisito número uno es preguntar.

Cuando hablamos de lenguaje inclusivo debemos de comprender que este parte necesariamente del diálogo y la escucha activa, especialmente de aquellas personas y poblaciones que históricamente han sido ignoradas, sobre todo por las instancias y personas tomadoras de decisiones y en puestos de poder. Por lo que esta alternativa de inclusión significa construirse desde y para estas personas y sus diversas experiencias y

vivencias; y por ello, el ejercicio que debemos poner en práctica constantemente es el de preguntar siempre que se nos sea posible.

Esta acción deja claro implícita y explícitamente que esa persona o instancia tiene la apertura y el compromiso de aprender sobre las que están a su alrededor y cómo hacerlas sentir incluidas, representadas y respetadas con el lenguaje que se utiliza, como primer paso.

8. ¿Qué hacer sí/cuando nos equivocamos?

Los errores son parte de nuestra naturaleza humana; es cómo aprendemos y comprendemos la vida, por lo que es la base para todo lo que hacemos. Sin errores, se reducen la cantidad y calidad de oportunidades para cuestionar y mejorar nuestras acciones, y la utilización de un lenguaje inclusivo no es la excepción a esto.

En esta materia, la respuesta a qué hacer cuando cometemos un error (dígase: asumir equivocadamente el género o los pronombres de una persona, emplear un término peyorativo hacia una población vulnerabilizada, englobar a todas las identidades en un genérico masculino, entre otras), es muy simple. Lo que se debe hacer nos remonta nuevamente a los principios de interacción humana: disculparnos. De esta manera, asumimos la responsabilidad de nuestras acciones, cometidas consciente y/o inconscientemente, y reiteramos un compromiso por mejorar.

No obstante, es necesario señalar que estas disculpas deben de estar respaldadas con acciones claras. Es decir, no pueden ser palabras sin una reflexión y concientización, especialmente a nivel interno y personal; pedir perdón significa admitir que se cometió un error, pero también adquirir un compromiso por corregirlo y evitarlo en un futuro. En este sentido, una disculpa no se refiere a quedar en buenos términos con una persona o colectivo, sino a empezar una serie de acciones y esfuerzos para velar por que no se repita.

V. EJEMPLOS DE SU IMPLEMENTACIÓN

A continuación, se presenta una tabla cuya función es ejemplificar algunos de los usos excluyentes que se aplican por medio del lenguaje en el habla cotidiana, en conjunto con una explicación puntual sobre el por qué es necesario modificarlo, y cuáles serían esos cambios que podemos y debemos hacer para comunicarnos y dirigirnos a las personas de la forma más pertinente, inclusiva y respetuosa.

De igual forma, es importante mencionar, al igual que se señala en algunos de los ejemplos, que no existe una regla que pueda aplicarse a todos los contextos y/o expresiones, por lo que estos son unas pocas de las muchas formas que existen para hacer y utilizar un lenguaje verdaderamente inclusivo de las diversidades.

Enunciado	¿Por qué no es recomendable emplear el lenguaje de esta manera?	Recomendaciones sobre posibles maneras de emplear el lenguaje.
<p>“<u>La Declaración Universal de los Derechos del Hombre</u> estipula que [...]”</p>	<p>Primero, porque nuestro país ratifica la Convención Universal de los Derechos Humanos, la cual incluye a todas las personas.</p> <p>Segundo, el asumir que los derechos son del “hombre” implícitamente invisibiliza el hecho que las mujeres y otras identidades de género son sujetas de derechos y que el Estado debe velar por el bienestar integral de estos grupos.</p>	<p>Utilizar el nombre del tratado tal como se estipula:</p> <p>Declaración Universal de los Derechos Humanos (Carta de Derechos Humanos de la ONU).</p>
<p>“El proyecto de ley <u>denigra a las</u>”</p>	<p>Términos como “denigrar” y “persona discapacitada” son racistas y peyorativas,</p>	<p>Para este ejemplo en particular los términos que se sugieren utilizar son: “ofende”,</p>

<p><u>personas discapacitadas</u></p>	<p>y su utilización contradice los compromisos legales que ha asumido el país en materia de derechos humanos, así como irrespeta las identidades y condiciones de las personas en su diversidad.</p>	<p>“discrimina” o “desacredita” y “persona con discapacidad”. Es decir, debería de quedar de la siguiente forma o similar:</p> <p>“El proyecto de ley ofende a la comunidad de personas con discapacidades”.</p> <p>Asimismo, cuando se tratan temáticas sobre comunidades o grupos a los cuales la persona enunciativa no pertenece, lo más responsable y sensible es consultarle a una persona o colectiva que pertenezca a la comunidad acerca de la manera más pertinente de referirse y comunicar asuntos afines a su causa.</p>
<p>“<u>Señores</u> diputados” “<u>Los niños</u> costarricenses” “<u>Los</u> habitantes de Limón” “<u>Los</u> ciudadanos”</p>	<p>Al generalizar este tipo de términos se invisibilizan sectores de la población que históricamente han sido discriminados, y al mismo tiempo, denotan la división sexual del trabajo al asociar la masculinidad con el espacio público.</p> <p>De igual manera, rescatamos lo mencionado en el primer ejemplo acerca de cómo asumir y homogeneizar a todas</p>	<p>En este caso, se recomienda escoger términos colectivos para referirse a la generalidad de un grupo, como por ejemplo:</p> <p>Personas diputadas o Señores diputados y Señoras diputadas <i>(este último sólo debe utilizarse si se sabe por hecho que el parlamento está conformado únicamente por mujeres y hombres, y no hay personas de otros géneros o que</i></p>

	<p>las personas dentro del genérico masculino, no constituye un lenguaje inclusivo debido a que excluye a otras personas, como las mujeres o que se identifican con un género fuera del binarismo, de un mensaje o problemática que también les atiene.</p>	<p><i>utilizan pronombres distintos a los femeninos y masculinos tradicionales).</i></p> <p>La niñez costarricense Las personas que habitan en Limón o la comunidad limonense. La ciudadanía o las personas ciudadanas.</p> <p>Se debe procurar siempre la utilización de términos colectivos o neutros que hagan referencia a cada grupo, y dejar de lado el genérico masculino o la división binaria (“las y los…”).</p> <p>En los casos en que no se tenga seguridad sobre el término correcto será necesario preguntar a colectivos o personas integrantes de dichas comunidades.</p>
<p>“Quien sea <u>el</u> presidente” “Supongo que <u>el</u> administrador”</p>	<p>No se debe asumir el género de las personas que detienen un puesto, además de que asumir que las personas que detienen puestos de toma de decisión son hombres es una práctica que reproduce ideales patriarcales y misóginos que desacreditan los avances en materia de derechos humanos de las mujeres e</p>	<p>Se recomienda consultar el género de la persona a la que se hace referencia o cómo desea que se le dirija, con el fin de ajustar sus pronombres y referirse a términos como “Presidente” o “Presidenta”, por ejemplo (si la persona a la que nos queremos referir sea una mujer) haciendo la comunicación más inclusiva y respetuosa. En los casos en que</p>

	<p>igualdad de género, así como los esfuerzos detrás de las personas que ocupan los distintos puestos.</p>	<p>no fuera posible hacer esta consulta, se debe mantener la neutralidad con términos como:</p> <p>La presidencia. La administración. La persona que preside/administra.</p>
<p>“Bienvenidos a la sesión ordinaria”</p>	<p>En las diferentes actividades legislativas es importante promover la colectividad y la inclusividad, así como garantizar el derecho a la representatividad y el reconocimiento de la existencia y participación de todas las personas que conforman los distintos espacios.</p>	<p>Se recomienda una vez más utilizar términos colectivos y neutrales, tales como:</p> <p>Damos la bienvenida a todas las personas presentes. Señores y Señoras aquí presentes <i>(como se señaló anteriormente, este último sólo debe utilizarse si se sabe por hecho que el parlamento u otros espacios están conformados únicamente por mujeres y hombres, y no hay personas de otros géneros o que utilizan pronombres distintos a los femeninos y masculinos tradicionales).</i></p>

Terminología recomendada	
No utilizar o decir	Sustituir por
El hombre, los ciudadanos, etc.	Las personas, los seres humanos, la población, la ciudadanía, etc.
Discapacitados, minusválidos, inválidos, personas con necesidades o capacidades especiales, lisiados, incapacitados, etc.	Personas o población: con discapacidades, con diversidad funcional, con discapacidad cognitiva, en condición de discapacidad, etc.
Cieguito, la ciega, invidente, etc.	Personas o población: no videntes, con discapacidad visual, con baja visión, en condición de discapacidad, etc.
Deficiente, especial, anormal, mongolito, retrasado mental, etc.	Personas o población: con discapacidad intelectual o cognitiva, en condición de discapacidad, etc.
Discapacidad mental, esquizofrénica, trastornado, enfermo mental, etc.	Personas o población: con discapacidad psicosocial, con trastornos de la salud mental, etc.
Sordo, sordomuda, etc.	Persona o población: con discapacidad auditiva, persona sorda, persona en condición de discapacidad, etc.
Negros, negritos, trompudos, etc.	Personas negras o afrodescendientes; población o comunidad afrodescendiente, etc.
Indios, aborígenes, etc.	Persona, población o comunidad: indígena o de pueblos originarios, etc.

Población o persona vulnerable, etc.	Personas vulnerabilizadas; población, grupo o comunidad: vulnerabilizada, etc.
Ilegales, personas en condición de ilegalidad, personas que entraron al país de forma ilegal, etc.	Personas o población: inmigrante, con una condición migratoria no regulada, en condición de refugio, etc.
Señora “Presidente”	Lograr que mujeres ocupen los altos cargos es muy importante y constituye un cambio de paradigma, por eso es recomendable y necesario usar su pronombre correctamente: “Señora Presidenta”.

ALCANCE

Los alcances de la presente guía implican a todas las funciones legislativas de las divisiones legislativas, administrativas y al ejercicio de control político de la Asamblea Legislativa, este último siendo de suma importancia, ya que requiere el compromiso de todas las personas que trabajan y componen la comunidad de la institución, de velar por la utilización e implementación de las recomendaciones de este documento.

Asimismo, los lineamientos propuestos están diseñados estratégicamente para que puedan ser empleados en todo tipo formas y medios de comunicación formal e informal, oral y escrita, de la Asamblea Legislativa, tales como las sesiones ordinarias, extraordinarias, reuniones de despacho, en reuniones administrativas y en todo tipo de eventos oficiales, entre otros espacios; también puede y debe servir de apoyo para la construcción de otras guías para la incorporación del lenguaje inclusivo en otras dependencias del entramado nacional, siempre y cuando se otorguen los créditos de autoría al presente documento.

Este compromiso debe intersecar con todas las funciones, de manera que se cumpla con sus objetivos generales como órganos especializados en la materia, y que con ello se pueda cumplir una labor de fiscalización y garantía de procesos dirigidos hacia la igualdad de género y el respeto a los derechos humanos.

De igual manera, señalamos que la Unidad Técnica para la Igualdad y Equidad de Género (UTIEG) está a disposición de quien así lo requiera para brindar acompañamiento, capacitaciones y asistencia en materia de género y lenguaje inclusivo, con el fin de velar por el cumplimiento de la presente guía.

REFLEXIONES FINALES

En síntesis, un lenguaje inclusivo neutro, igualitario, no sexista y respetuoso de las diversidades constituye una herramienta poderosa para el cambio a favor de la igualdad de género y la defensa de los derechos humanos, y es clave esencial para lograr un impacto positivo y justo en un Estado y país que continúa excluyendo a grandes partes de su población mediante un sistema opresor y estructural que no representa verdaderamente a su ciudadanía, en el cual el lenguaje ha jugado un rol fundamental a lo largo de la historia y hasta el presente.

Por ello, este documento debe ser un recordatorio y una reafirmación del compromiso que tiene la Asamblea Legislativa y que han adquirido todas las instancias y personas que ostentan un puesto dentro de esta, con la defensa de los derechos humanos y la inclusión de toda la población en sus diversidades, y con la construcción de un país que reconozca la diversidad que lo compone, desde y para estas.

Esperamos que esta guía sea un aporte significativo y un instrumento valioso para el quehacer legislativo cotidiano, de manera que no solo se comprenda la importancia del lenguaje inclusivo y su implementación en todos los ámbitos de nuestras vidas, sino que a través de este se pueda fortalecer el camino que queda por delante hacia una sociedad más igualitaria, inclusiva y segura para todas las personas.

Asimismo, hacemos hincapié en que, si bien este documento y las personas que lo realizaron no tienen la potestad de marcar y ejercer su acatamiento obligatorio, fomentamos su utilización y promoción en la medida de lo posible en el entramado institucional y nacional en materia de género y derechos humanos, y apelamos a su sensibilidad para poner en práctica un ejercicio de respeto diario a las personas que hacen de este país, lo que es.

Finalmente, queremos recordar que el lenguaje es aquello que nos une, al igual que nos separa, por lo que todos los esfuerzos que se realicen en vías de promover y garantizar la igualdad y los derechos humanos, siendo uno de estos la implementación del lenguaje inclusivo y con ello la elaboración de esta guía, son apuestas políticas que acompañarán y marcarán la ruta para las transformaciones sociales tan sentidas que sabemos que necesitamos, queremos y podemos hacer. Que este sea solo el primero de muchos avances en el proceso de saldo de deudas históricas ya tardías.

BIBLIOGRAFÍA

Alcalá, J. A. (1986). *El concepto de corrección y prestigio lingüísticos* (3º ed., 3º reimp.). México: Editorial Trillas.

Costa, M. (2006). Distintas consideraciones sobre el binarismo sexo/género. *A Parte Rei. Revista de Filosofía*, 46.

Furtado, V. (2013). *El lenguaje inclusivo como política lingüística de género*.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje. Recuperado de: https://www.uah.es/export/sites/uah/es/conoce-la-uah/.galleries/Galeria-de-descarga-de-Conoce-la-UAH/Unidad-de-Igualdad/Recomendaciones_UNESCO.pdf

Naciones Unidas. (1981). *Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Recuperado de: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/opcedaw.aspx>

Organización de Estados Americanos. (1994). *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar La Violencia Contra La Mujer (Convención Belém Do Pará)*. Belem, Brasil. Recuperado de: <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

Organización de Estados Americanos. (2021). *Guía de Comunicación Inclusiva de la Secretaría General de la Organización de Estados Americanos*. Recuperado de: <http://www.oas.org/es/cim/docs/GuiaComunicacionInclusivaOEA-ES.pdf>