



Instituto en Estudios de la Mujer

“Programa construyamos una vida
sin violencia”

**¿Uso o desuso de la palabra?: lenguaje como
instrumento de cambio**

*Instructivo para la implementación del lenguaje
inclusivo, libre de estereotipos sexistas en discursos,
correspondencia, textos, documentos, presentaciones,
material didáctico, ilustraciones, programa de curso*

Elaborado por:
M.Sc. Ericka García Zamora
M.Sc. Fannella Giusti Minotre

*Agradecimientos por los
valiosos aportes a:*

*M.Sc. Carmen Ulate Rodríguez, Directora
del Instituto en Estudios de la Mujer
IEM-UNA.*

*M.Sc. Zaira Carvajal Orlich, Coordinadora
del Programa Educación para la igualdad de
Oportunidades con Perspectiva de Género,
IEM-UNA.*

*M.Sc. María Luisa Preinfalk Fernández,
Coordinadora de la Maestría Regional en
Estudios de la Mujer y Maestría en Violencia
Intrafamiliar y de Género
IEM-UNA*

Personal académico del IEM-UNA

Patriarcado: es un orden de poder, un modo de dominación cuyo paradigma es el hombre. Y está basado en la supremacía del hombre y lo masculino sobre la interiorización de las mujeres y lo femenino. El mundo resultante es asimétrico, desigual, enajenado y de carácter androcéntrico (Fuente: <http://www.bantaba.ehu.es>)

Roles tradicional de género: alude al modo en que el ser hombre o mujer viene prescrito socialmente por la combinación de rol y estatus, atribuidos a una persona en función de su sexo y que es internalizado por cada persona. Las identidades y roles atribuidos a uno de los sexos son complementarios e interdependientes con los asignados al otro; así por ejemplo, dependencia en las mujeres e independencia en los hombres”. (Fuente: <http://www.iidh.ed.cr>).

Sexismo: se basa en el androcentrismo, la mentalidad androcéntrica permite apoyar socialmente que los hombres y lo masculino son superiores que las mujeres. Dentro de este contexto es legítimo que tengan el monopolio del poder. (Fuente: <http://www.inamu.go.cr>)

Índice

Introducción	5
¿Qué es el lenguaje?	7
¿Están las mujeres representadas en nuestro lenguaje?	8
¿Qué es lenguaje sexista?.....	9
¿Cuáles son las consecuencias del uso del lenguaje sexista?	10
¿Qué es lenguaje inclusivo?.....	11
¿Qué necesitamos para incorporar el lenguaje inclusivo?.....	12
¿Por qué es importante el uso del lenguaje inclusivo?.....	13
Propuesta Lingüística para el uso del lenguaje inclusivo	14
1) Reconocimiento de la diversidad en nuestro colectivo	15
2) La desexualización de las palabras	17

3) Visibilización de las mujeres como colectivo	17
4) Autoreconocimiento de las mujeres en la palabra	18
5) Participación de las mujeres en la historia	19
6) Titulaciones y profesiones, carreras u oficios	20
7) En los textos, correspondencia y documentos administrativo	23
8) En las ilustraciones y presentaciones	30
9) En conferencias, lecciones, progamas de los cursos y otros	31
Bibliografía consultada	32
Glosario	35

Igualdad: existe gran complejidad en la utilización de los conceptos de igualdad y de diferencia en relación con las mujeres y los hombres, pues las personas somos iguales en tanto seres humanos y diferentes en tanto sexos. La diferencia se produce sola; la igualdad hay que construirla. La igualdad no es un dato en la organización humana; es un ideal ético. En la teoría política de los derechos en la que se apoyan las demandas de justicia de los grupos excluidos, la igualdad significa ignorar las diferencias entre los individuos para un propósito particular o en un contexto específico. Eso supone un acuerdo social para considerar a personas obviamente diferentes como equivalentes (no idénticas) para un propósito dado. La igualdad depende de un reconocimiento de la existencia de la diferencia; si los grupos o los individuos fueran idénticos no habría necesidad de pedir igualdad. De ahí que la igualdad se defina como una indiferencia deliberada frente a diferencias específicas (Fuente: <http://www.viubiobio.cl/género>).

Invisibilización: desvalorización que hace la sociedad de las actividades realizadas por las mujeres, considerándolas como naturales”. Un ejemplo es el concepto generalizado que tiene la sociedad sobre los oficios domésticos y el cuidado de niños, adultos mayores o de animales, que son percibidos como parte de los roles de la mujer. (Fuente: <http://www.iidh.ed.cr>)

Estereotipos sexuales de género: a partir del género femenino o masculino se establecen una serie de estereotipos de género, que son el conjunto de creencias existentes sobre las características que se consideran apropiadas para hombres y para mujeres. Por ejemplo a las mujeres se les asigna características como la sumisión, ternura, entrega y dependencia, mientras que a los hombres se les vincula con atributos como la inteligencia, fuerza, poder, agresividad y control (Fuente: <http://www.amnistiapr.org>)

Equidad y Justicia: La equidad de género hace referencia a que tanto hombres como mujeres reciban (en el plano individual como colectivo) en su justa proporción lo que como personas les corresponde de acuerdo con las necesidades y condiciones que les impone determinado contexto social y temporal. La equidad entonces como principio, es condición indispensable y necesaria para lograr la igualdad de género. La equidad pone en perspectiva tanto la diversidad y la desigualdad ya sea en el plano social, económico, político y cultural (Fuente: <http://www.iidh.ed.cr>)

Género: conjunto de rasgos asignados a hombres y mujeres en una sociedad que son adquiridos en el proceso de socialización. Son las responsabilidades, pautas de comportamiento, valores, gustos, temores, actividades y expectativas, que la cultura asigna en forma diferenciada a hombres y mujeres (Fuente: <http://www.inamu.go.cr>)

Introducción

Con este material pedagógico nos proponemos exponer los sesgos sexistas a los que nos enfrentamos cotidianamente cuando hacemos uso del lenguaje oral o escrito, así como presentar un instrumento que sirva como guía en la utilización del lenguaje no sexista en nuestro quehacer institucional, en el que mujeres y hombres seamos reconocidos como personas, rompiendo de esta forma con estructuras androcéntricas, que históricamente ha discriminado e invisibilizado a la mitad de la población, ya que el 51% de habitantes a nivel mundial son mujeres.

Acciones como la presente, están dirigidas a contribuir en la construcción de un ambiente universitario más justo y equitativo para todas las personas, colocando a nuestra institución, a la vanguardia en la lucha por una cultura de paz, equidad y respeto por los derechos de la humanidad.

Lo anterior encuentra su fundamento en un marco normativo internacional y nacional, que promueven una vida libre de violencia contra las mujeres, siendo los principales referentes en este sentido: La Convención Americana de Derechos Humanos de 1967 (Pacto de San José), La Declaración de los Derechos de los Humanos de 1979, La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), y los informes de cumplimiento de dicha convención así como la Plataforma de Acción de Beijing, La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belem Do Pará); las metas de Desarrollo del Milenio propuestas por Naciones Unidas, y otros instrumentos internacionales; así como a nivel nacional está la Constitución Política, La Ley de Igualdad Real de la Mujer,

La Ley contra la Violencia Doméstica, la Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres y la Ley de Creación del Sistema Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar.

A esto se suma la existencia de la Política Nacional de Género 2007-2017, desde la cual se plantea la necesidad de contar con acciones formativas deliberadas desde los diferentes centros de enseñanza y universidades, dirigidas a remover estereotipos de género que obstaculizan la igualdad entre mujeres y hombres en los procesos de socialización y educación, que constituyen la base de los mecanismos que reproducen la desigualdad y la violencia hacia las mujeres (INAMU, 2007).

La Universidad Nacional, preocupada por las diversas manifestaciones de discriminación en perjuicio de las mujeres, y del grado de inequidad al que han estado sometidas durante siglos, motiva a la comunidad universitaria a ser parte activa en esta transformación mediante la implementación del lenguaje inclusivo en los diversos ámbitos en los cuales nos interrelacionamos y comunicamos, como por ejemplo en discursos, correspondencia, textos, documentos, presentaciones, material didáctico, ilustraciones, programas de curso, entre otros. En razón de esto es que se presenta este instructivo.

Glosario

Androcentrismo: es la organización de las estructuras económicas, socioculturales y políticas a partir de la imagen del hombre; un enfoque que fundamenta las experiencias humanas, el protagonismo de la historia y el desarrollo desde una perspectiva masculina. De esta forma, este concepto alude a una cosmovisión masculina del conjunto de relaciones sociales. (Fuente: <http://www.iidh.ed.cr>). Es una manera de mirar el mundo, en la que el hombre es el referente a partir del cual se representa a la humanidad; las mujeres se presentan como seres dependientes y subordinadas a ellos.

Derechos Humanos: atributos de toda persona e inherentes a su dignidad, que el Estado está en el deber de respetar, garantizar o satisfacer. Se usa indistintamente la expresión derechos humanos, derechos fundamentales y derechos esenciales. Son exigencias elementales que puede plantear cualquier ser humano por el hecho de serlo, y que tienen que ser satisfechas porque se refieren a unas necesidades básicas, cuya satisfacción es indispensable para que puedan desarrollarse como seres humanos. Son unos derechos tan básicos que sin ellos resulta difícil llevar una vida digna. Son universales, prioritarios e innegociables (Fuente: <http://www.iidh.ed.cr>).

Discriminación contra las mujeres: es toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo y tiene por objeto menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales en la esfera política, social, cultural y civil, o en cualquier esfera, sobre la base de la desigualdad del hombre y la mujer (Fuente: <http://www.iidh.ed.cr>)

http://www.inamu.go.cr/component/option,com_glossary/func,view/itemid,767/catid,107/term,patriarcado/-17k-
Consulta: Jueves 26 de febrero de 2009

<http://www.serviubiobio.cl/genero/docs/GLOSARIO%20DE%20TÉRMINOS.doc>
Consulta: Miércoles 25 de febrero de 2009

http://www.bantaba.ehu.es/formarse/ficheros/view/GLOSARIO.pdf?revision_id=71785&package_id=71728-
Consulta: viernes 27 de febrero de 2009

¿Qué es el lenguaje?

Por lo general hacemos uso indistintamente de los términos lenguaje, lengua y habla para referirnos al mismo concepto, pero existen diferencias entre estos que son necesarias de aclarar.

El lenguaje es el objeto de estudio de la lingüística, y se define como la facultad natural de las personas para comunicarnos con otras personas mediante signos orales o escritos ([http:// www.portalplanetasedna.com.ar](http://www.portalplanetasedna.com.ar)); presenta diversas manifestaciones, entre las cuales se encuentra la lengua o idioma, como el español, el inglés, el francés, el alemán, por mencionar algunos.

El lenguaje es un cuerpo vivo, que evoluciona y se modifica, y desde el cual se da significado a la realidad, programando de este modo, la visión de mundo, los sueños, pensamientos, acciones de las personas en una sociedad, así como los estilos de interacción entre mujeres y hombres.

La lengua se concibe como un componente esencial del lenguaje, es el producto de convenciones adoptadas por el colectivo social para que sus integrantes se comuniquen entre sí. El habla por su parte, no puede existir sin la lengua, ya que es la manifestación de esta en el discurso (<http://www.portalplanetasedna.com.ar>).

¿Están las mujeres representadas en nuestro lenguaje?

Al ser las lenguas sistemas de comunicación creados por las personas, existen divergencias estructurales en aquellas sociedades en las que se establecen diferencias sociales entre los sexos. De esta manera, los grupos concebidos como los dominantes han utilizado el lenguaje, como un instrumento de control y poder, por medio del cual se ha transmitido una forma distinta de ver a las mujeres y a los hombres.

Por su parte el lenguaje, ha sido uno de los instrumentos más utilizados, por que se ha asumido que quienes controlan la forma en que se “debe de nombrar” son los que tienen la posibilidad de oprimir, someter, en sí de definir la realidad.

Durante siglos el patriarcado se apoderó del lenguaje, tal y como lo hizo con otras instituciones humanas como la ley, la religión, la moral, la mitología, el arte, la medicina, la ciencia, por decir algunas.

Desde entonces el patriarcado ha utilizado el lenguaje como un mecanismo de poder, dominio y control en las diferentes organizaciones sociales, otorgando a lo masculino un valor especial, colocando al hombre como la medida de toda experiencia y referente único para definir a la humanidad. Este es el principio del androcentrismo, que sin lugar a duda, ha contribuido a la invisibilización, exclusión, y anulación de la existencia de las mujeres y de lo femenino en el lenguaje, al tiempo que reproduce una imagen concreta de ellas como seres inferiores y peligrosos, perpetuando relaciones asimétricas de poder entre los géneros, que discriminan a las mujeres.

Lledó Cunill, Eulàlia (2006). Las Profesiones de la A a la Z, En Femenino y Masculino, Serie Lenguaje No. 4. Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales). Madrid, España.

Lomas, Carlos (1999). ¿Iguales o diferentes? Género, diferencia sexual, lenguaje y educación. Ediciones Paidós Ibérica, S.A. España.

Meana, Teresa. Centro de Investigación para la Acción Femenina (1992). Guía para el Uso No Sexista del Lenguaje. Ediciones Populares Feministas. Serie Educación No Sexista. Santo Domingo, República Dominicana.

UNICEF y UNIFEM (1992). Manual de Recomendaciones para la Eliminación de Estereotipos en los Textos Escolares y en los Materiales Educativos en General”. UNICEF y UNIFEM. Guatemala.

Fuentes de internet:

<http://www.portalplanetasedna.com.ar/lengua01.htm>
Consulta: lunes 20 de febrero de 2009

<http://www.iidh.ed.cr/glosario.htm-2k>
Consulta: viernes 27 de febrero de 2009

<http://www.amnistiapr.org/educacion/presentaciones/glosarioterminos.pdf>
Consulta: Jueves 26 de febrero de 2009

Bibliografía consultada

Alario Carmen, Bengoechea Mercedes, Lledó Eulalia y Vargas Ana (2002). *Nombra en Femenino y Masculino*. Instituto de la Mujer. Madrid, España.

Calero Fernández, María Ángeles (1999). *Sexismo Lingüístico. Análisis y propuestas ante la discriminación sexual en el lenguaje*. NARCEA, S.A. DE EDICIONES. Madrid, España.

Campillo, Gemma del Olmo y Mercedez Miras, Ana (2003). *En Dos Palabras en Femenino y Masculino*. Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie Lenguaje No. 2. Madrid, España.

Guzmán Stein, Laura (2004). *Centro de Investigación en Estudio de la Mujer / Universidad de Costa Rica. Guía Breve para el Uso No Sexista del Lenguaje: Cómo usar lenguaje no discriminatorio en textos varios, presentaciones e ilustraciones*. Diseño Editorial. San José, Costa Rica.

INAMU (2007). *Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género*. Instituto Nacional de las Mujeres. San José, Costa Rica.

INAMU (2006). *Los derechos humanos, políticos de las mujeres, normativas, doctrina y jurisprudencia*. Compendio. Instituto Nacional de las Mujeres. San José, Costa Rica.

Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2006). *nombra.en.red En Femenino y Masculino*, Serie Lenguaje No. 3. Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, España.

¿Qué es lenguaje sexista?

Es una construcción social en la que existen divergencias estructurales, entre la manera que hacemos uso de la palabra para referirnos a las mujeres y a los hombres, recogiendo y transmitiendo una manera distinta de ver a las unas y a los otros (Calero, 1999).

Tradicionalmente las mujeres han quedado ocultas de la historia, ya que no son visibles, en la forma en que hablan las propias mujeres y los varones en los discursos, documentos, textos e ilustraciones que convocan al quehacer humano y a las relaciones sociales. Estas prácticas constituyen una violación a los Derechos que tienen como humanas, ya que se les desconoce como personas.

Por lo tanto, no nombrar a las mujeres en los diferentes espacios en los que nos relacionamos, constituye una práctica sexista porque inherentemente estamos sobrevalorando lo masculino y desvalorizando a las mujeres y todo lo que se desprende de ellas.

¿Cuáles son las consecuencias del uso del lenguaje sexista?

Algunas de las consecuencias identificadas son:

- Se reproducen estereotipos sexuales, que condicionan los gustos, capacidades y visión de mundo, de las mujeres y hombres, de acuerdo con lo que la sociedad espera de ambos, y que incluso influye en las profesiones u oficios que las personas realizamos.
- El no nombrar directamente a las mujeres en la palabra y recurrir al masculino genérico como “hombre”, para nombrar al sexo femenino no solo oculta a más de la mitad de la población del mundo, sino que además desvaloriza lo femenino, alimenta la imagen de mujer como ser sometido al varón y promueve lo masculino como modelo universal.
- Denigran y discriminan a las mujeres, pues violentan sus Derechos fundamentales y su dignidad como persona al no recibir un trato como iguales en derechos.
- Es una forma violenta de interacción, que legitima relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres.

equipos de trabajo y otras actividades tradicionalmente asociadas a roles masculinos. Asimismo, las personas que se representan son por lo general, blancas, de clase media, profesionales o de un estatus alto. Para contrarrestar esto se recomienda hacer uso de nuestra creatividad y atrevernos a explorar otras herramientas de trabajo como el INTERNET, revistas y libros en los que se identifiquen imágenes que no reproduzcan estereotipos de género, etnia, clase social, entre otros.

En este mismo sentido, es necesario que los diferentes rótulos, señales, imágenes e indicaciones que se encuentran en la infraestructura universitaria no reproduzcan la imagen tradicional de las mujeres y los hombres, o no excluya a las mujeres. Debemos de velar por que la institución en su conjunto, sea una instancia que incluya tanto a los hombres como a las mujeres en sus diversos ámbitos.

9) En conferencias, lecciones, programas de los cursos y otros

Es necesario cuidar el uso de comentarios despectivos hacia las mujeres y sus actividades, experiencias o proyectos de vida. Es preciso evitar chistes, comentarios y actividades que reproducen su rol tradicional de género, así como hacia otras poblaciones discriminadas como las personas afrodescendientes, adultas mayores, indígenas, campesinas, personas con discapacidad o personas con orientación sexual diferente a la heterosexual exclusivamente.

Evitar citar personajes famosos, que emplean genéricos masculinos para referirse a la humanidad. En su lugar, se puede recurrir a citas de personas que no invisibilizan a las mujeres.

8) En las ilustraciones y presentaciones

Generalmente las ilustraciones que se utilizan en documentos oficiales o en presentaciones en las clases, aparecen principalmente hombres en los espacios de toma de decisiones, y las mujeres en tareas tradicionalmente femeninas.

Es necesario que evidenciamos la participación, también, de las mujeres en actividades que han sido asignadas exclusivamente a los hombres, tareas de prestigio, así como los aportes al desarrollo de la humanidad.

En las representaciones gráficas, ni los hombres ni las mujeres, deben ser presentados como superior o inferior al otro, además, debe de haber un equilibrio numérico entre uno y otro sexo. (Podría ser un puntito y aparte)

Debemos presentar a ambos sexos en gran diversidad de papeles, evitando representaciones estereotipadas, por ejemplo, ilustraciones donde los hombres aparezcan realizando roles socialmente “femeninos” (cuidado de niñas y niños, personas enfermas o con discapacidad, tareas domésticas); y por el contrario, a las mujeres en labores socialmente “masculinas” (liderando equipos de trabajo, ofreciendo discursos, reparando equipos electrónicos o mecánicos, entre otros). Es importante, promover la responsabilidad compartida que tienen los hombres y las mujeres en las tareas que se realizan en el ámbito privado- doméstico (Guzmán, 2004).

En su mayoría las ilustraciones en Power Point (Guzmán: 2004) son masculinas, ya que es notoria la presencia de hombres en las mismas, en donde se encuentran dirigiendo

¿Qué es el lenguaje inclusivo?

Es una forma diferente de mirar nuestra propia realidad partiendo de las diferencias sexuales, que implica reconocer, dar valor, y sentido al hecho de que el mundo está habitado por mujeres y hombres, lo que hace necesario nombrar la diferencia sexual femenina, y abandonar lo masculino como genérico (Lomas, 1999).

La utilización de vocablos con sentido paritario significa, reapropiarnos del lenguaje con sentido inclusivo, sabiendo que nuestra lengua tiene capacidad suficiente para representar lo masculino y lo femenino, sin exclusiones. (Lomas, 1999).

Es recurrir a palabras o símbolos en los que tanto mujeres y hombres, nos sintamos reconocidos como personas

Es poner en evidencia el hecho de que el genérico masculino, “hombre”, no nos representa al género femenino, y que esta práctica, por el contrario, hace que parezca que lo femenino no existe (Lomas, 1999).

Además, implica estar alerta y concientes, de que existen ciertas palabras y símbolos que producen y reproducen estereotipos sexuales de género, que alimentan la discriminación hacia las mujeres y la construcción de relaciones desiguales entre ambos sexos.

El uso del lenguaje inclusivo es un lenguaje que no oculta, no subordina, no infravalora, no excluye y no le quita la palabra a nadie, pues hombres y mujeres están representados, así como sus experiencias.

¿Qué necesitamos para incorporar el lenguaje inclusivo?

Existen ciertas condiciones necesarias, para que se nos facilite implementar el lenguaje inclusivo en nuestro quehacer cotidiano, entre las cuales se citan las siguientes:

- Ser concientes de la existencia de una historia de discriminación y opresión en contra de las mujeres
- Eliminar temores y resistencias al cambio, se busca la coherencia con el principio de equidad de trato.
- Explotar al máximo nuestra creatividad
- Representar de manera justa, mediante la utilización de las palabras tanto a mujeres como hombres.
- Utilizar palabras que incluyan a ambos sexos en lugar de términos que remiten exclusivamente a lo masculino
- Emplear ilustraciones, rótulos o ejemplos, que promuevan la participación de mujeres y hombres en actividades no tradicionales.

En vez de	Podríamos utilizar
Profesor Instructor Licenciado	Profesora Instructora Licenciada / Profesor Instructor Licenciado Profesor(a) Instructor(a) Licenciado(a) Docente Instructor con grado de Licenciatura

En este mismo sentido, es preciso hacer uso del lenguaje inclusivo en los encabezados de cartas y documentos en los que aparecen expresiones como “firma del funcionario”, “el solicitante”, “el titular” o en los espacios en los que tienen que firmar la decanatura y la rectoría.

En la acción de persona por ejemplo dice:

En lugar de	Podríamos utilizar
Firma Funcionario _____ Director. Unidad Ejecutora _____ Decano _____ Rector _____	Firma Funcionaria(o)/Persona contratada _____ Dirección Unidad Ejecutora _____ Decanatura _____ Rectoría _____

En vez de	Podríamos utilizar
<p>En el Estatuto Orgánico de la Universidad Nacional, Capítulo I: De los Principios, Inciso ch), dice: “el derecho de los miembros de la comunidad universitaria a la libre discusión, en un marco de respeto mutuo”</p> <p>ARTÍCULO 2. LIBERTAD DE CATEDRA, dice “Derecho a la libre expresión del académico en el ámbito universitario, en un marco de respeto mutuo y sin temor a represalias conforme a los principios de la Constitución Política y la Declaración Universal de los Derechos Humanos....”</p>	<p>“el derecho de las personas que conforman la comunidad universitaria a la libre discusión, en un marco de respeto mutuo”</p> <p>ARTÍCULO 2. LIBERTAD DE CATEDRA “Derecho a la libre expresión de las personas académicas en el ámbito universitario, en un marco de respeto mutuo y sin temor a represalias conforme a los principios de la Constitución Política y la Declaración Universal de los Derechos Humanos....”</p>

En otros documentos administrativos, en los que se presentan los nombres de los puestos como las acciones de personal, es necesario que estos se redacten de manera en que tanto mujeres como hombres nos sintamos representados, de manera que si se va a contratar una mujer la redacción se realice en femenino y si se trata de un hombre en masculino. Otra alternativa que podríamos emplear es el uso de palabras no sexualizadas o la utilización de barras, sin abusar en el uso de estas últimas. Por ejemplo:

¿Por qué es importante el uso del lenguaje inclusivo?

- Nos permite reconstruir un orden social entre mujeres y hombres más armonioso y respetuoso de las diferencias, que reconoce la diversidad y la dignidad humana.
- Es una forma de hacer justicia porque reconoce que hombres y mujeres somos igualmente diferentes y que valemos lo mismo.
- Es una acción para promover la equidad e igualdad entre los géneros.
- Es una forma de reaprender el lenguaje, aprovechando la amplitud de alternativa de palabras que representan a la humanidad, sin marcar las diferencias sexuales.
- Es un medio de desnaturalizar la invisibilización que se ha hecho de las mujeres al recurrir al genérico masculino, y a los diferentes estereotipos que se transmiten.
- El incorporar nuevas formas de expresión, que visibilicen a las mujeres, es una de las estrategias para deconstruir la discriminación institucionalizada contra ellas.

sentidos, por ejemplo mujeres y hombres, hombres y mujeres.

En los reglamentos, instructivos, comunicaciones y otros se puede emplear un lenguaje que incluya también a mujeres y hombres. Por ejemplo:

Propuestas lingüísticas para el uso del lenguaje inclusivo

Es claro que el uso ilimitado, que con frecuencia se hace de lo masculino para referirnos a la humanidad, no conlleva a representar a las mujeres. Esto obedece a la visión androcéntrica, reproduciendo la idea de que las mujeres son subordinadas y dependientes de los hombres.

Por otra parte, el lenguaje inclusivo no debe limitarse a decir los artículos “los” y “las”, pues el uso de dichos artículos, no es la única. En nuestro lenguaje encontramos otras alternativas, como son:

En vez de	Podríamos utilizar
El Instructivo de la Declaración Jurada para el control de Nuevos Nombramientos del Funcionario, sobre el Pago de Prestaciones Legales en la Administración Pública Central o Descentralizada, dice: “...cada vez que se contrata por primera vez o siguientes, siendo propietario o interino, el funcionario está obligado a declarar, bajo fe de juramento, si se acogió al pago de prestaciones legales”	El Instructivo de la Declaración Jurada para el control de Nuevos Nombramientos, sobre el Pago de Prestaciones Legales en la Administración Pública Central o Descentralizada: “...cada vez que se contrata por primera vez o siguientes, siendo en propiedad o interina, la persona está obligada a declarar, bajo fe de juramento, si se acogió al pago de prestaciones legales”

está interesada en que las mujeres se sientan incluidas de igual forma que los hombres.

Cuando se realiza una convocatoria para una plaza interina o vacante en puestos que tradicionalmente han sido ocupados por varones como choferes, guardas o electricista, por mencionar algunos, es necesario evidenciar que la plaza está abierta tanto para mujeres como para hombres. Asimismo, es importante, que se motive a las mujeres a participar en estos puestos.

Por lo contrario, si la plaza es para un puesto que tradicionalmente ha sido ocupado por mujeres, como cocineras o secretarias u otros, es recomendable que, del mismo modo, la invitación se extienda a personas del sexo masculino.

En este mismo sentido, es necesario que revisemos la forma en que están redactadas las categorías utilizadas para el ascenso en carrera académica, así como las titulaciones de otros puestos, ya que por lo general están en masculino. De manera que en lugar de utilizar, por ejemplo, Técnico Analista de Desarrollo Humano, podríamos implementar Persona Técnica Analista en Desarrollo Humano, es solo cuestión de incluir una o unas cuantas palabras más.

Debemos, también evitar vacilaciones en el uso del femenino cuando la titular de un cargo es mujer (CIPAF, 1992). En lugar de referirnos a “la presidente del Consejo Universitario” se sugiere utilizar “la presidenta del Consejo Universitario” (en el caso de que sea mujer).

Además, es necesario alternar el orden de las palabras masculinas y femeninas de manera equivalente en ambos

1) Reconocimiento de la diversidad en nuestro colectivo

Debemos reconocer que existen diferencias reales entre mujeres y hombres, que no hacen que las primeras sean menos valiosas, como se ha transmitido históricamente, en ese sentido, lo masculino no debe y no puede representar a lo femenino, ni sus necesidades e intereses.

Lo anterior tiene a su vez un punto claro de partida, que es el respeto a los dos principales derechos de la humanidad: ser y existir que son iguales para hombres y mujeres.

Por lo tanto mujeres y hombres, deben ser nombradas y nombrados cuando se hace referencia a situaciones en la que ambos son parte, es decir, se sugiere la sustitución de palabras masculinas habituales, por palabras universales o que involucren al colectivo, algunos ejemplos que podemos utilizar son:

En vez de	Podríamos utilizar
El hombre, los hombres, el individuo, los individuos, el ser humano o los seres humanos, los miembros de....	La humanidad, las personas, la gente, la especie humana, el pueblo, la población, o bien, mujeres y hombres (alternando también por hombres y mujeres), personas que integran...
Los docentes, los administrativos, los estudiantes	La comunidad universitaria
Los académicos	El personal académico

En vez de	Podríamos utilizar
Los ancianos	Las personas adultas mayores, grupo de personas adultas mayores, las personas con edades entre...., la ciudadanía adulta mayor
Los adolescentes	La Adolescencia, las personas adolescentes
Los niños	La infancia, la niñez, la población infantil, el sector infantil, la población de infantes, las criaturas, las personas en edades entre...., ó, los niños y las niñas
Los jóvenes	La juventud, la población juvenil
Los costarricenses	El pueblo costarricense, la ciudadanía costarricense
Los decanos	Las decanaturas
Los ciudadanos	La ciudadanía, el pueblo
Derechos humanos	Derechos de la humanidad, Derechos de las personas

En vez de	Podríamos utilizar
<p>Asunto: “Convocatoria a elección de un(a) representante administrativo(a) ante el Consejo Universitario”.</p> <p>“...a partir del 21 de abril 2009, convoca a los miembros de la comunidad universitaria a la elección de un(a) representante administrativo(a) ante el Consejo Universitario...”</p>	<p>Asunto: “Convocatoria a elección de una persona representante de la administración ante el Consejo Universitario”.</p> <p>“...a partir del 21 de abril 2009, convoca al personal docente y administrativo, así como al alumnado a la elección de una persona representante de la administración ante el Consejo Universitario...”</p> <p>Otra alternativa es señalar en el encabezado las personas destinatarias de dicha convocatoria, así:</p> <p>De: Tribunal Electoral Universitario Para: Comunidad Universitaria</p> <p>“...a partir del 21 de abril 2009, se les convoca a la elección de una persona representante de la administración ante el Consejo Universitario...”</p>

Es recomendable resaltar en toda documentación que la Universidad Nacional es una institución, que promueve la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, por lo que

Cuando vayamos a redactar algún documento para un evento como una **invitación** existen diversas modalidades que permiten el uso del lenguaje inclusivo, por ejemplo:

En vez de	Podríamos utilizar
“Estos talleres tienen el cupo limitado, si usted está interesado en participar, favor confirmar asistencia al teléfono...”	“Estos talleres tienen el cupo limitado, las personas interesadas en participar, favor confirmar asistencia al teléfono...”

En el caso de una circular, se sugiere por ejemplo:

En vez de	Podríamos utilizar
Para: Comunidad Universitaria Asunto: “Pago de ayudas a académicos extranjeros”	Para: Comunidad Universitaria Asunto: “Pago de ayudas a personas académicas extranjeras”
Procedimiento: “La unidad académica interesada en contar con la participación de un académico destacado debe gestionar ante la Vicerrectoría Académica el pago respectivo”.	Procedimiento: “La unidad académica interesada en contar con la participación de una persona académica destacada debe gestionar ante la Vicerrectoría Académica el pago respectivo”.

2) La desexualización de las palabras

Otro de los recursos es emplear vocablos que representen a las personas a las cuales se va a dirigir un discurso o presentación, para esto se muestran las siguientes alternativas:

En vez de	Podríamos utilizar
Los rectores, los vicerrectores	La Rectoría, La Vicerrectoría
Los Asesores	La Asesoría
Los Coordinadores	La Coordinación
Los Jefes	La Jefatura
El legislador	La legislatura
Los alumnos	El alumnado
Los profesores	El personal docente, el profesorado

3) Visibilización de las mujeres como colectivo

Debemos de evitar citar a las mujeres como una categoría o sector aparte, ya sea después de una serie de masculinos que, según las reglas gramaticales, deberían y podrían incluirse, o bien, insertándolas a ellas en el texto como si fueran apéndices o propiedades del hombre, reproduciendo una imagen de éstas como dependientes, subordinadas o propiedad de los hombres.

Algunos ejemplos son:

En vez de	Podríamos utilizar
Estudiantes, mujeres, desempleados, jubilados, entre otros (citarlas aparte equivale a excluir a las estudiantes, a las desempleadas, a las jubiladas)	Mujeres y hombres (hombres y mujeres) estudiantes, desempleadas/dos, jubiladas/dos
Estos pueblos....se trasladaban con las mujeres, ancianos, y niños...buscando zonas más templadas	Las personas pobladoras se trasladaban buscando zonas más templadas

4) Autoreconocimiento de las mujeres en la palabra

Es necesario evitar que las mismas mujeres utilicen el masculino, tanto en singular como en plural, cuando se refieren a sí mismas (CIPAF, 1992). Ejemplos:

En vez de	Podríamos utilizar
Nosotros, todos...	Nosotras, todas....
Uno piensa...	Una piensa...
Para uno mismo es...	Para una misma es...
Son cosas de uno...	Son cosas de una...

(Tomado de CIPAF, 1992)

señorita Cordero..”, utilizar “Han llegado las señoras Piedra y Cordero con el doctor Rojas...”. Esta inapropiada práctica lo que trata de hacer es clasificar a las mujeres en solteras y casadas, algo que no se aplica a los hombres.

Actualmente, no podemos seguir representando a las mujeres de acuerdo con su estado civil o por su relación con los hombres, por eso es necesario utilizar señora y señor para ambos.

7) En los textos, correspondencia y documentos administrativos

Existen documentos cerrados que son aquellos que redactan casos concretos, en los que se conoce previamente quién emite y a quién se destina el texto, siendo todas ellas, personas individualizadas.

También, están los documentos abiertos (formularios, solicitudes, certificaciones, otros), que son los que se emiten en mayor cantidad y a los que se les considera más problemáticos desde la óptica del sexismo lingüístico, porque habrán de completarse con posterioridad y son más susceptibles de aplicar a mujeres y a hombres (CIPAF, 1992)

En vez de	Podríamos utilizar*
Embajador	Embajadora
Secretario de Estado	Secretaria de Estado
Presidente	Presidenta
Ministro	Ministra
Jefe	Jefa
Conserje	Conserja
Ingeniero	Ingeniera
Gobernador	Gobernadora
Secretarias	Secretarios y secretarias o personal secretarial
Las enfermeras	El personal de enfermería o los enfermeros y enfermeras
Las maestras	El personal docente o los maestros y maestras
La niñera, la nana	La personas encargadas del cuidado de niños y niñas

* si estamos hablando de una mujer

Por otro lado, se sugiere, también, eliminar el **uso del título de “señorita”**, que tiende a disminuir y es asimétrico respecto a “señorito” para el hombre (ya desaparecido) o con diverso valor del de “señorita” (CIPAF, 1992). Por ejemplo, en lugar de “Ha llegado el doctor Rojas con la señora Piedra y la

Se recomienda que el **pronombre impersonal “uno”** (en hombres y mujeres), sea sustituido por palabras como alguien, cualquiera, la persona, una persona. Por ejemplo:

En vez de	Podríamos utilizar
Cuando uno quiere divertirse tiene que darse la oportunidad de disfrutar con las personas con las que se sienta a gusto.	Cuando alguien (cualquiera, o una persona) quiere divertirse tiene que darse la oportunidad de disfrutar con las personas con las que se sienta a gusto.

Es conveniente evitar el **uso de el, los, aquel, aquellos** por lo que se recomienda sustituir por quien, quienes, las personas que... Por ejemplo:

En vez de	Podríamos utilizar
El que esté interesado en participar que se acerque a la ventanilla	La persona que esté interesada en participar que se acerque a la ventanilla
Aquellos que cuenten con maestría	Quienes (o las personas) cuenten con maestría

5) Participación de las mujeres en la historia

Tradicionalmente, tanto en los discursos, como en general en las conversaciones se habla desde el sujeto masculino, siendo que las mujeres sólo existen por su relación y dependencia con él, un ejemplo de esto, es la forma en que se

ha transmitido el conocimiento de lo que se entiende como la historia de la humanidad, ya que esta ha sido narrada por los hombres ocultando la participación de las mujeres en la misma.

En vez de	Podríamos utilizar
Los indígenas se trasladaban con sus cosas, mujeres, y niños de un sitio a otro.	Los grupos indígenas se trasladaban con sus cosas de un sitio a otro.
A las mujeres en Costa Rica les concedieron el derecho a votar en la década de los cuarenta.	Las mujeres en Costa Rica ganaron el derecho a votar en la década de los cuarenta
El 25 de noviembre hay actividades preparadas para las esposas de los rectores	El 25 de noviembre hay actividades preparadas para las personas que acompañan a las rectoras y los rectores

6) Titulaciones y profesiones, carreras u oficios

Consiste en adecuar los títulos académicos y las profesiones a la condición masculina o femenina de quienes los obtengan, esto en razón de la importancia que tiene el lenguaje en la formación de la identidad social de las personas. Por ejemplo tenemos:

En vez de	Podríamos utilizar
Diplomado	Diplomada
Técnico	Técnica
Ingeniero especialista	Ingeniera Especialista
Magíster	Magistra
Técnico deportivo elemental	Técnica deportiva elemental
Médico	Médica
Abogado	Abogada
Notario	Notaria
Rector	Rectora
Vicerrector	Vicerrectora
Decano	Decana
Director	Directora
Académico	Académica
Administrativo	Administrativa

Otro aspecto que debemos considerar es la necesidad de evitar el uso exclusivo del masculino para nombrar profesiones, oficios y carreras, que socialmente se han considerado de prestigio, así como evitar también, el uso exclusivo del femenino a las carreras u oficios relacionados con el rol social femenino, las cuales se les ha otorgado un valor inferior con respecto a las masculinas. Ejemplo: