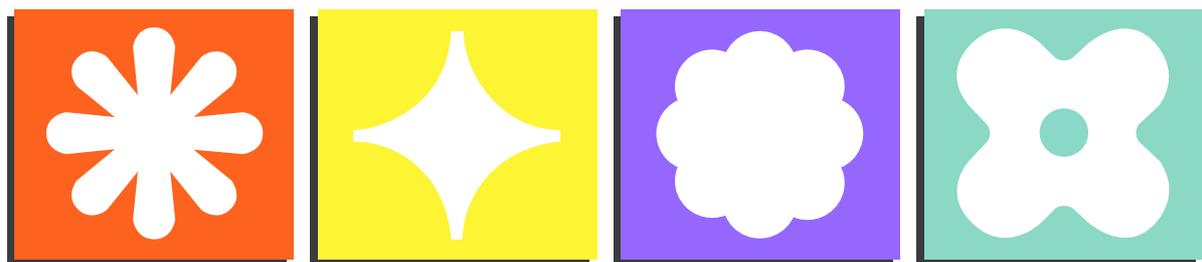
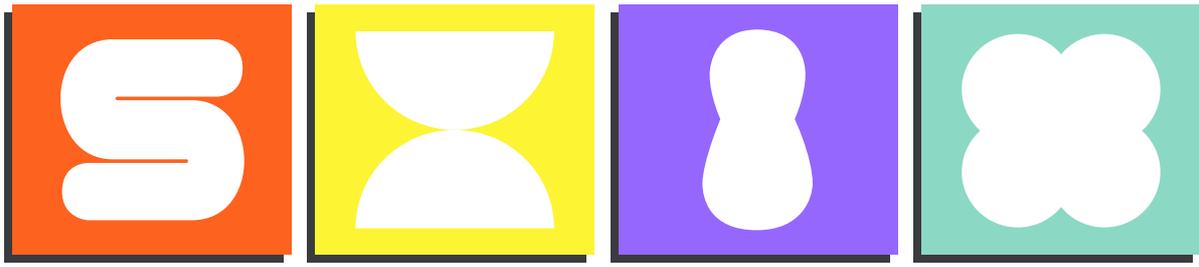


Guía de lenguaje inclusivo

para comunicaciones internas y externas del
Tecnológico de Costa Rica





Este material fue creado por:

Shi Alarcón-Zamora
Marco Alvarado Peña
Martha Calderón-Ferrey
Ana Catalina Espinoza-Ortiz
Elizabeth Corrales-Navarro
María Karolina Hernández Chaves

Diagramación y diseño:

Elena Patricia Saborío Quesada

Colaboración:

Johnny Gómez Aguilar

© GUÍA DE LENGUAJE INCLUSIVO

Primera edición, 2023
Instituto Tecnológico de Costa Rica

© Derechos reservados.

Propiedad del Instituto Tecnológico de Costa Rica.

Contenido

Guía de lenguaje inclusivo para comunicaciones internas y externas del Tecnológico de Costa Rica	1
Tecnológico de Costa Rica	2
Presentación	4
Introducción	5
¿Cómo utilizar esta guía?	6
Discurso que supera la gramática	7
Marco jurídico que sustenta la igualdad y la inclusión	8
Consideraciones para evitar mensajes sexistas en la utilización de imágenes del TEC	12
Ejemplos prácticos de cómo utilizar el lenguaje inclusivo en la comunicación	15
Masculino genérico o no marcado	16
Femenino para puestos, cargos y profesiones	18
Uso no dicotómico del lenguaje	19
Uso de la “-e”	20
Desdoblamiento	20
Neutro, genéricos, relativos y abstractos	21
Pronombres y adverbios	22
Gerundios	23
Otras alternativas discursivas	24
Terminología complementaria a esta guía	25
Referencias bibliográficas	30

Presentación

El Consejo Institucional (CI) del Tecnológico de Costa Rica, en su sesión ordinaria 3286, artículo 14, del 26 de octubre de 2022, acordó crear una comisión especial para la elaboración de una guía de uso de lenguaje inclusivo para la institución, en apego a las “Políticas Generales del ITCR”, aprobadas y publicadas en noviembre de 2021, las cuales disponen que “se fomentará en la Institución y en sus actividades un ambiente de respeto que garantice la participación plena y la sana convivencia de todas las personas sin distinción de su ... género, orientación sexual o identidad de género...”; asimismo, en la sesión ordinaria del CI del 19 de octubre, 2022 se acordó “incorporar el lenguaje inclusivo de género en los documentos oficiales del Instituto Tecnológico de Costa Rica...”, además “instar a las instancias superiores del Consejo Institucional a promover el uso del lenguaje inclusivo”.

Por tanto, al crear esta guía, la institución pretende ofrecer a las personas usuarias una herramienta que facilite la implementación del lenguaje inclusivo a lo interno del Tecnológico de Costa Rica, sin obviar la noción de que el lenguaje es un instrumento vivo, cuya interpretación debe ser acompañada de la evolución de las condiciones sociales, culturales de las sociedades y de los tiempos.

Es fundamental señalar que existe una diferencia entre el lenguaje inclusivo, neutro e incluyente. El primero y el segundo buscan contrarrestar el uso del masculino universal que ha invisibilizado históricamente a las mujeres; además, incorporan y reconocen a otras vivencias de las identidades de género como podrían ser las no binarias, género fluido o agénero. Por su parte, el lenguaje incluyente pretende, como acción afirmativa, que las manifestaciones escritas puedan ser interpretadas por los diferentes programas computacionales y aplicaciones móviles que utilizamos todos y todas, sin excluir las diversidades de género existentes.

La comisión, además, redactó esta guía de forma tal que las personas con necesidad de apoyos tecnológicos a la hora de acceder a los documentos puedan superar los obstáculos y utilizarla de forma apropiada.

Finalmente, el uso de esta guía facilitará a todas las instancias y a la comunidad institucional en general la promoción del uso del lenguaje inclusivo como un agente de cambio en el enriquecimiento de la cultura organizacional y así evitar, en la medida de lo posible, la discriminación por género.

Introducción

Desde el 2012, el TEC se declaró un espacio libre de discriminación y desde entonces, ha hecho múltiples esfuerzos por apegarse a su línea de pensamiento y acción inclusiva. De ahí se origina la intención de escribir un documento que guíe a todo aquel que requiera comunicarse por escrito o verbalmente, de manera inclusiva también.

La ONU (2023) define **lenguaje inclusivo en cuanto al género** como “la manera de expresarse oralmente y por escrito, sin discriminar a un sexo, género social o identidad de género en particular y sin perpetuar estereotipos de género”. Dado que el lenguaje es uno de los factores clave que determina las actitudes culturales y sociales, emplearlo inclusivamente en cuanto al género es una forma de promover la igualdad y combatir los prejuicios.

Es por lo anterior que esta guía tiene como propósito justamente, apoyar desde la Academia esa igualdad entre los seres humanos.

Es importante hacer notar que este documento también respeta la Gramática en toda su amplitud y no es su espíritu el contravenirla. Sin embargo, pretende eliminar al máximo la discriminación de todo tipo en las expresiones orales y escritas de la Institución. Por eso, cuando se refiere a ciertos sustantivos, artículos o adjetivos (por ejemplo, el sustantivo “persona”) lo hace con la intención de incluir a todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad o expresión, origen, creencia o vivencia.

Por mucho tiempo, en la cotidianidad oral y escrita se utilizó y fomentó el masculino universal para designar profesiones, acciones y cargos, pero actualmente, la sociedad reconoce la diversidad humana y la incorporación de las personas sin importar su sexo, género o su orientación sexual en todos los espacios y áreas humanas, como contribuyentes en la sociedad, la economía, la educación y la cultura. Gracias a este cambio en el paradigma, se origina un trabajo como este.

Esta publicación se organiza en secciones y comprende diversas consideraciones que permiten a la persona usuaria evitar los mensajes sexistas; además, incorpora variedad de ejemplos que se pueden utilizar como referencia y finaliza con un apartado de terminología complementaria y bibliografía útil para profundizar en los temas tratados.

¿Cómo utilizar esta guía?

Como se indicó antes, esta guía resulta una herramienta de soporte para la escritura con lenguaje inclusivo, y puede usarse fácilmente como se indica en la figura siguiente:

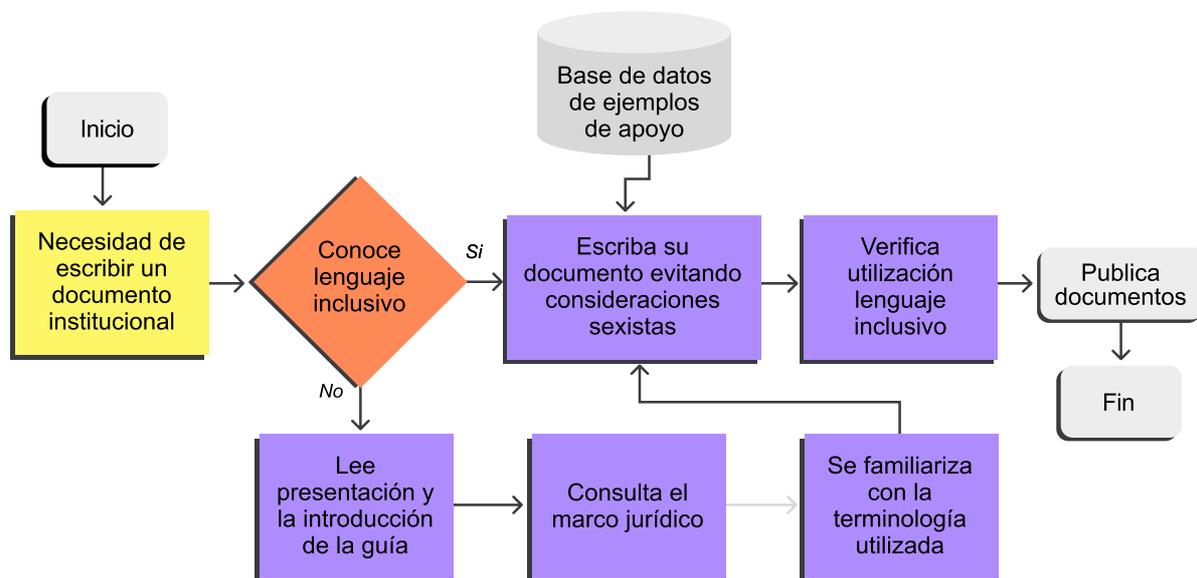


Figura 1. Flujo para el uso de la Guía de Lenguaje Inclusivo. Fuente: Elaboración propia.

El documento permite que una persona usuaria la utilice desde el momento en que considere que necesita escribir un documento institucional donde se incorpore y promueva el uso del lenguaje inclusivo. A partir de ahí esta guía le permite desarrollar su escritura con el apoyo requerido.

De igual modo, si quien escribe considera que desconoce algunas temáticas relacionadas con el lenguaje inclusivo, derechos humanos, marco jurídico u otra similar, puede recurrir a la documentación que aquí se le ofrece.

Esperamos que resulte útil para sus propósitos de comunicación.

Discurso que supera la gramática

Cuando alguien se refiere al lenguaje, a menudo tiende a considerar únicamente la gramática y la ortografía. Pero más allá de estas reglas, es necesario valorar que se trata de una herramienta poderosa y fundamental en la forma en que el ser humano se relaciona. Además, está en constante transformación, como un elemento vivo de la sociedad.

El lenguaje inclusivo es diferente al lenguaje neutro, aunque el primero siempre va a contener al segundo. Por lo tanto, el lenguaje inclusivo es una forma de ampliar la gramática y cuanto más se utilice, más fácil es reconocerlo y absorberlo por los grupos sociales.

Esta guía entiende entonces el lenguaje, como un acto político, una construcción humana que refleja la sociedad y los cambios que ocurren, y que permite representar símbolos y conceptos para reflejar sus propias realidades.

Por medio del lenguaje se pueden transformar esos imaginarios que aún continúan referidos a lo masculino por otros que sí sean inclusivos y reales, de acuerdo con nuestras sociedades actuales. Valga señalar que por medio de la palabra resignificamos. Entonces, el lenguaje inclusivo es más que una modificación de la gramática: es una forma de accionar y comprender cómo nuestras palabras pueden incorporar o excluir.

Esta guía le permite apoyarse para lograr una forma de comunicación inclusiva, que hace posible el reconocimiento de todas las personas y les da un lugar real en la contribución y acción dentro de un grupo humano; transformando las formas tradicionales de poder que se mantienen y que se alimentan desde la forma en que nos expresamos.

I Marco jurídico que sustenta la igualdad y la inclusión

La Constitución Política de Costa Rica es aprobada en 1949 y constituye la norma suprema del ordenamiento jurídico costarricense. A pesar de que muchos de los institutos incorporados mantienen su vigencia, el lenguaje utilizado revela la sociedad patriarcal de las primeras décadas del siglo XX.

En su lectura encontramos la garantía de la igualdad entre las personas y prohibición de las prácticas discriminatorias contrarias a la dignidad humana (artículo 33). Esta disposición es el fundamento de toda la normativa de esa naturaleza. No obstante, el lenguaje utilizado por los constituyentes de la época, todos ellos varones, no es congruente con ese espíritu al punto que ha llevado a la Sala Constitucional a declarar: “en aras de evitar desigualdades y discriminaciones futuras que pudieran surgir al aplicarse la Carta fundamental y otros instrumentos jurídicos vigentes, cuando en la legislación se utilicen los términos "hombre" o "mujer", deberán entenderse como sinónimos al vocablo "persona", y con ello eliminar toda posible discriminación "legal" por razón de género.” (Voto-3435-92 de las 16:20 horas del 11 de noviembre de 1992).

El ordenamiento jurídico costarricense evidencia múltiples esfuerzos en favor de la igualdad entre las personas que habitan el país. A manera de ejemplo, se pueden citar regulaciones en la esfera familiar como:

- Ley 7586, Contra la Violencia Doméstica de 1996, modificada por la Ley 9692 de 2019.
- Ley 9975 Reforma Ley de penalización de la violencia contra las mujeres y Código Penal, que amplía la tipificación del delito de femicidio de 2021.
- Decreto Ejecutivo 41240 MP-MCM que declara de interés prioritario la intervención, la atención y la prevención de la violencia contra las mujeres, de 2018.

En la esfera laboral:

- Código de Trabajo, de 1943.
- Ley 2694 Sobre la prohibición de discriminación en el trabajo, de 1960.
- Ley 7983 de protección al trabajador, de 2000.

- Ley 9343 Reforma Laboral Procesal de 2016.
- Ley 7476 Contra el Hostigamiento sexual en el empleo y la docencia (1995, reformada en 2021).
- Ley 10211 Para combatir la discriminación laboral contra las mujeres en condición de maternidad, que reforma los artículos núms. 94, 94 bis, 95, 96, 97 y 100 y adiciona el inciso k) al artículo 70 de la Ley núm. 2 (Código de Trabajo), de 2022.

Cada una de ellas procura establecer medidas que promuevan la igualdad entre hombres y mujeres en el empleo y desestimular las acciones discriminatorias de cualquier naturaleza.

En la esfera política y social también hay casos relevantes:

- Ley 7142 de promoción de la igualdad social de la mujer de 1990, que promueve la igualdad de derechos entre hombres y mujeres y obliga a las instituciones públicas a velar porque las mujeres no sean discriminadas en razón de su género, de 1990.
- Ley 9877 de 2020 contra el acoso sexual callejero, donde se define el acoso sexual callejero como la conducta con connotación sexual y carácter unidireccional.
- Ley No. 10235 de 2022, creada para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la política y cuya finalidad es desestimular y sancionar las prácticas discriminatorias por razón de género, que es contraria al ejercicio efectivo de los derechos políticos de las mujeres.

Costa Rica, además, ha suscrito convenios internacionales que abogan por una sociedad libre de discriminación como lo son:

- Convención Interamericana sobre la concesión de los derechos civiles a la mujer de 1951.
- Convención sobre los derechos políticos de la mujer de 1954.
- Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer de 1967.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1981.
- Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer de 1993.

- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belém do Pará” de 1994.
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1999.

Por su parte, la jurisprudencia costarricense se ha pronunciado en contra de la discriminación, como podemos verificar en los siguientes votos:

- El voto 01086-2011 de las 9:13 horas del 9 de setiembre de 2011 donde la Sala Tercera señaló el deber de analizar de manera especial y desde la óptica de los derechos humanos, los casos en que se presenta violencia contra la mujer, además de analizar el maltrato como un acto de tortura.
- El voto 0033-2010 de las 13:40 horas del 6 de enero de 2010 dictado por el Tribunal de Familia, en un proceso de divorcio y en el cual se plantea la redefinición del concepto de sevicia, con base en los derechos humanos y el derecho a vivir libre de violencia; aplica los principios de redistribución de la carga de la prueba e in dubio pro-víctima, para determinar la causal que da por terminado el vínculo matrimonial.
- El voto 16261-2015 de las 14:30 horas del 20 de octubre de 2015. En este caso la Sala Constitucional resguardó el derecho de una mujer privada de libertad a amamantar a su hijo en los términos siguientes: “... a toda mujer debe garantizársele el derecho a convivir con sus hijos y de amamantarlos...”. La indiferencia de la Fiscalía recurrida va más allá de una lesión al derecho a la maternidad, pues también está de por medio la salud de la mujer, quien corre innecesariamente el riesgo de sufrir mastitis, y la del menor, quien fue privado de su alimento vital.
- El voto 02416-2017 de las 9:45 horas del 17 de febrero de 2017, mediante el cual la Sala Constitucional acogió el amparo interpuesto por una mujer a la que se le desconectó el fluido eléctrico proporcionado por la Compañía Nacional de Fuerza y Luz (CNFL), al tiempo que existía una medida de protección en contra del marido, según la cual se le obligaba a salir del domicilio y por estar a nombre del marido el servicio, este solicitó la desconexión y aunque la mujer trató de cambiar el nombre del titular, en ese momento, la CNFL no se lo concedió por no ser la titular del inmueble. En consecuencia, la Sala -atendiendo al principio de equidad-, señaló a la mujer como la persona legitimada para continuar habitando el lugar y que, de no existir dicho servicio básico estaría siendo obligada indirectamente a abandonar el inmueble.

Las universidades costarricenses también asumen el papel que les corresponde en la erradicación de toda forma de discriminación. En cumplimiento de esa misión, el Tecnológico de Costa Rica ha dictado:

- Las políticas generales para el período 2022-2026, aprobadas por la AIR en sesión extraordinaria AIR-99-2021 del 16 de noviembre de 2021, concretamente las políticas generales núms. 11, 18 y 19 (“Convivencia institucional”) y las Políticas Específicas para incrementar los niveles de equidad e igualdad en el ITCR, derivadas de las políticas generales núms. 18 y 19, aprobadas en sesión ordinaria del Consejo Institucional núm. 3147, artículo 10, del 13 de noviembre de 2019.
- El Reglamento contra el hostigamiento sexual en el empleo y la academia en el ITCR, donde se reconoce esa conducta como una forma de violencia y se define como una práctica discriminatoria en razón de sexo contra la dignidad de las mujeres y los hombres (aprobado por el Consejo Institucional en sesión ordinaria 3082, artículo 8 del 9 de agosto de 2018).
- Declaratoria en el Instituto Tecnológico de Costa Rica como espacio libre de discriminación por la orientación sexual e identidad de género por acuerdo del Consejo Institucional, sesión ordinaria núm. 2766, artículo 8 del 17 de mayo de 2012.
- Reglamento contra discriminación por orientación sexual e identidad de género del ITCR, aprobado por el Consejo Institucional en sesión ordinaria 3247, artículo 7 del 15 de diciembre de 2021.

De igual modo y siempre con la finalidad de asegurar al TEC como un espacio libre de violencia, el Consejo Institucional, en sesión ordinaria 3286, artículo 14 del 26 de octubre de 2022, crea una comisión especial encargada de elaborar la “Guía de uso de lenguaje inclusivo para el Instituto Tecnológico de Costa Rica” con el objetivo de contar con un apoyo para la comunidad institucional que permita que los documentos y actividades oficiales del TEC incorporen un lenguaje inclusivo que no fomente la discriminación por género.

Consideraciones para evitar mensajes sexistas en la utilización de imágenes del TEC

En este apartado se brindan opciones con perspectiva de género, en resguardo de los derechos humanos y con tratamiento inclusivo sin distinción del sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género.

Cuando se trata de hacer comunicación con perspectiva de género, el lenguaje debe incorporar un trato igualitario y respetuoso de las personas, utilizando todos los recursos y herramientas disponibles de la lengua (Instituto Andaluz de la Mujer, 2022, p. 57.)

A continuación, se muestran algunos usos sexistas y estereotipados de las imágenes de personas, desde una posición dicotómica, que se deberían evitar. Se adaptaron del Decálogo para identificar el sexismo en la publicidad (s.f.) publicado por el Instituto Andaluz de la Mujer, uno de los primeros organismos españoles que promueve la igualdad de género autónomo y asesora al Gobierno en esta materia y que se consideran útiles en esta guía porque ayudan a evitar un uso de la imagen estereotipada en cualquier material que se produzca y publique en el TEC, además de facilitar la elaboración del mensaje y uso de la imagen que se haga en la producción de los diferentes materiales:

Tabla 1. Estereotipos de Género

Estereotipo masculino	Estereotipo femenino
Agresividad, fuerza física	Ternura, debilidad física
Autocontrol	Falta de control
Autonomía, competitividad	Dependencia
Dinamismo, acción	Pasividad
Espacio público y profesional	Espacio doméstico y familiar (ama de casa, cuidadora de otras personas), mujer como Supermujer
Estabilidad emocional	Inestabilidad emocional
Franqueza	Frivolidad, objeto de deseo sexual, incluyendo la sexualización de la niñez

Estereotipo masculino	Estereotipo femenino
Interés intelectual (docentes universitarios, científicos, representantes de sectores tecnológicos o empresariales)	Interés por la apariencia o la necesidad de corregir alguna parte del cuerpo o del peso (mujer con cuerpo perfectible)
Objetividad	Subjetividad
Racionalidad	Irracionalidad
Tendencia al dominio	Sumisión
Valentía	Miedo, reacción emocional exagerada o sufrimiento, víctima

Fuente: adaptado del *Manual práctico de comunicación imagen con perspectiva de género (Instituto Andaluz de la Mujer, 2022)*.

También se aconseja la lectura de la Ley 5811 de la República de Costa Rica, de 10 de octubre de 1975, para evitar el uso de estereotipos en cualquier material que se produzca y publique en el TEC.

Además, es necesario hacer un análisis de la presencia de personajes masculinos y femeninos como los únicos o principales, haciendo omisión de la representación de otras formas de identidad y expresión de género humano sin una exposición estereotipada o humillante.

El TEC debe transmitir mensajes claros sobre la inclusión en todos sus comunicados. Para esto, se desprenden las siguientes recomendaciones y buenas prácticas en el uso de imágenes no sexistas (Instituto Andaluz de la Mujer, 2022, p.53):

- Proponer nuevos modelos en los que las personas, sin importar su sexo o género, puedan proyectarse y de esta forma evitar los estereotipos de género.
- Representar las actividades de las personas sin importar su sexo y género, en espacios diversos y visibilizar de manera equilibrada las aportaciones de toda persona en los diferentes ámbitos -públicos y domésticos-.
- Presentar una imagen realista de las competencias profesionales de las mujeres y su potencial en la ciencia, empresa y tecnología.



- Evitar el uso de estereotipos, mitos o creencias que supongan relaciones de subordinación o dominación de las mujeres por parte de los varones o que resulten degradantes y reductoras.
- Representar la diversidad y evitar construir exclusivamente caracterizaciones desde la heteronormatividad hegemónica.

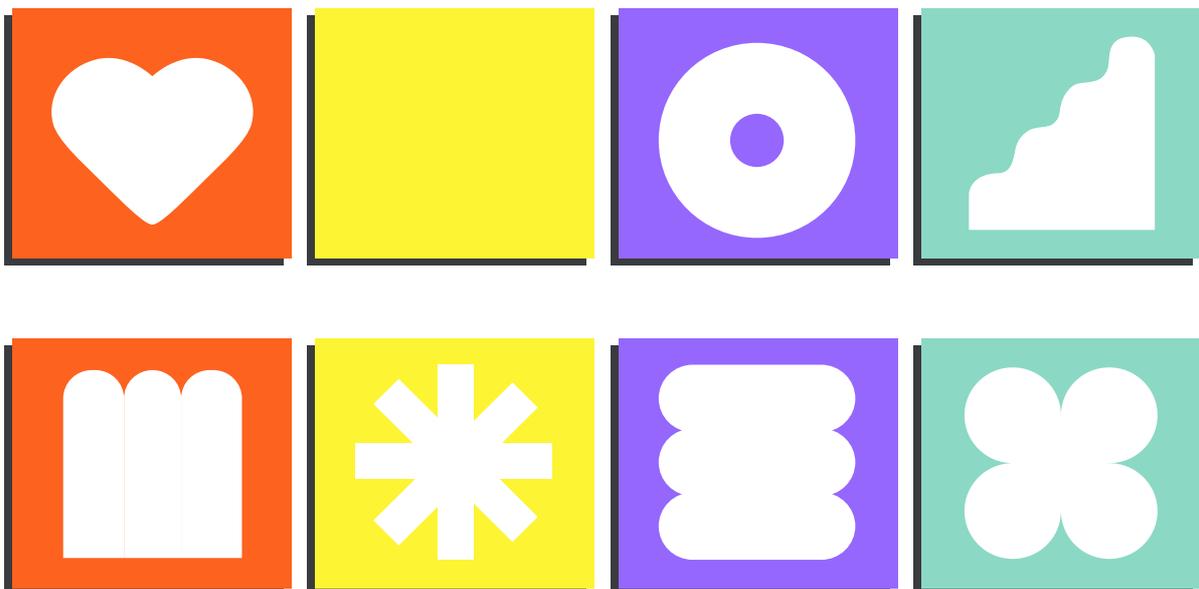


Ejemplos prácticos de cómo utilizar el lenguaje inclusivo en la comunicación

Estos ejemplos prácticos están divididos en los siguientes apartados:

1. Masculino genérico o no marcado.
2. Femenino para puestos, cargos y profesiones.
3. Uso no dicotómico del lenguaje.
4. Uso de la -e
5. Desdoblamiento.
6. Neutro, genéricos, relativos y abstractos.
7. Pronombres y adverbios.

Usted encontrará además algunos hipervínculos que le remitirán a materiales complementarios a esta guía para ampliar los apoyos.



Masculino genérico o no marcado

Se entiende por masculino genérico o no marcado a la capacidad del género gramatical masculino de designar tanto a varones como mujeres dentro del mismo género no marcado (por ejemplo, en la expresión “el hombre ha llegado a la Luna” se refiere a que toda la humanidad ha estado representada en los vuelos hacia ese satélite). La FUNDÉU (2019) lo expresa así: que «los sustantivos masculinos no solo se emplean para referirse a los individuos de ese sexo, sino también, en los contextos apropiados, para designar la clase que corresponde a todos los individuos de la especie sin distinción de sexos»

Empero, en el TEC creemos que, mediante la comunicación humana en cualquiera de sus formas, se pueden enseñar, mantener y perpetuar roles de género, que incluso pueden llegar a generar un sistema de desigualdades, muchas veces imperceptibles y naturalizadas, y que el masculino ya no es la única forma correcta de referirse a un grupo mixto de personas (Fundéu, 2019).

Cuando se mantiene el masculino como genérico, se entorpece la comunicación, ya que induce a una imagen referente a lo masculino y con esto se perpetúa la invisibilización de mujeres y personas no binarias. Además, se afecta la autopercepción de las personas que no se identifican con lo masculino. Este es el resultado del aprendizaje de convenciones lingüísticas, en donde lo femenino no engloba lo masculino, pero sí refuerza actitudes y comportamientos sexistas (Universidad de Costa Rica, 2023).

Es importante recordar que cada contexto y situación son diferentes y no existe una solución única para el uso del lenguaje inclusivo. Lo importante es que las comunicaciones tengan en cuenta la diversidad de género y busquen formas de expresarse que incluyan a todas las personas.

Por ende, con el fin de mantener una economía de palabras y una mayor efectividad a la hora de dar un mensaje, en esta guía se brindan algunos ejemplos prácticos para nombrar de forma general y evitar este masculino en el momento de redactar o expresar las ideas. A continuación, le ofrecemos formas tradicionales de escritura y sus respectivas posibles sustituciones:



Tabla 2. Ejemplos prácticos para el uso del masculino genérico

En lugar de escribir	Puede decir
Los ciudadanos	La ciudadanía
Los alumnos	El alumnado
Los funcionarios	La comunidad institucional
El director	La dirección
El presidente	La presidencia
El alcalde	La alcaldía
El secretario	La secretaría
El hombre	El ser humano/ la humanidad/ la población/ la gente/ la especie humana/ las personas
Los administrativos	El personal administrativo
Los interesados	Las personas interesadas/ quien se interese
El afectado	Las personas afectadas/ quien sienta afectación...
Están muy interesados en.../ Los interesados /El interesado	La(s) persona(s) interesada(s).../ quien se interese
Se contratarán profesores	Se contratará personal docente
Los participantes	Cada participante/ quienes participan
Niños	Personas menores de edad/ infantes
El profesor	El profesorado/ el grupo docente/ el personal docente
Para ser admitidos...	Para la admisión
Los políticos	La clase política
Los aspirantes deberán...	Las personas aspirantes deberán... /Quienes deseen participar deberán.../En el caso de aspirantes que deseen participar deberán
Los beneficiarios de las becas	Quienes se benefician de las becas

En lugar de escribir	Puede decir
El solicitante deberá...	Quien solicita deberá...
Los delegados	La delegación
Los activistas	El grupo activista/ las personas activistas
Los agricultores	Quienes se dedican a la agricultura
Los participantes no...	Ningún participante/ Nadie/ Las personas participantes no...
Los candidatos	Candidaturas / personas candidatas
Los jefes de...	Las jefaturas de...
El becado/ el becario	Quien reciba la beca/ persona becada

Fuente: adaptado de Organización de Estados Americanos (2021) y Ortega-Zaragoza (2019).

■ Femenino para puestos, cargos y profesiones

La definición de términos dedicados al trabajo, las profesiones y labores diversas, se ha escrito históricamente en masculino, ya que muchas de ellas eran ejercidas exclusivamente por varones. Empero, en la medida en que la mujer accede a tales tareas también se ha modificado la definición de algunas y se han sustituido por varias expresiones genéricas, por ejemplo, “persona que”. Esto ha reflejado el sexismo de la sociedad y por eso esta guía busca erradicar esa práctica discriminatoria de la comunicación en el TEC.

Para utilizar el femenino en los puestos, cargos y profesiones se puede hacer con cualquiera de las siguientes formas:

Sustantivos terminados en –nte, -ista o -e: Se pueden escribir en femenino o masculino (RAE, 2020, p. 43):

- el estudiante – la estudiante
- el anestésista – la anestésista
- el conserje- la conserje

Sustantivos en -esa, -isa: su femenino se puede formar por medio de terminación -esa, -isa (FUNDEÚ, 2019):

- El alcalde - la alcaldesa
- El chofer - la choferesa
- El sacerdote - la sacerdotisa

Cambio en el artículo o pronombre que provoca un nuevo sustantivo: Hay sustantivos que, al colocarles el artículo o pronombre por delante, cambian también su género, por ejemplo,

- el carpintero / la carpintera,
- el médico / la médica,
- el catedrático/la catedrática,
- el concejal / la concejala,
- el gerente / la gerenta,
- el líder / la lideresa,
- el capitán / la capitana,
- el juez / la jueza
- el atleta / la atleta.

■ Uso no dicotómico del lenguaje

También es posible utilizar algunos términos sin necesidad de asignar un género específico, por ejemplo:

- la persona asistente,
- quien preside,
- la presidencia,
- el personal administrativo y docente,
- el / un grupo de estudiantes,

- quien atestigua,
- profesional en X área,
- la Dirección,
- quien gobierna,

Uso de la “-e”

Dentro de las variadas opciones que ofrece esta guía, otra que se puede emplear es la siguiente. Las personas no binarias han consensuado utilizar una “x” o una “-e” o para autoreferirse, sin caer en la dicotomía del lenguaje (Fundéu, 2019). Así, el sufijo “-e” se vuelve en una alternativa para evidenciar la existencia de esta identidad y expresión de género de las personas. Esta guía admite el uso del sufijo “-e” empleado en consonancia con los grupos de personas no binarias y agrupaciones del colectivo LGTBIQANB+, con el fin de no marcar ni un género ni otro de forma expresa. Podría acudirse a esta opción con grupos heterogéneos, en los cuales se desconoce la identidad de género de todas las personas presentes, por ejemplo, un grupo de estudiantes en una clase o una audiencia en un conversatorio, y que en los lugares o momentos donde se hace esta modificación, ayude a eliminar el lenguaje no dicotómico o binario.

Sin embargo, se hace la salvedad, en consonancia con la Real Academia de la Lengua Española (RAE) que el uso de “x” tiene la dificultad de pronunciación y de lectura en algunos traductores de pantallas para personas con algún tipo de discapacidad o disminución visual, ya que no logran registrar apropiadamente estos grafemas. Es necesario destacar también que la RAE no ha aprobado su uso en comunicaciones formales.

Los pronombres que se utilizan en este caso son “elle” y “le” para referirse a una persona y en el caso de las profesiones, por ejemplo, se podría señalar: “le estudiante”, “le profesore”, “le ingeniere”.

Desdoblamiento

Mención del género masculino y femenino en una sola oración. No incluye a las personas no binaria. . Según la normativa vigente (RAE), en casos muy

esocíficos, cuando el contexto no deja claro que el uso del masculino plural abarca a todas las personas de todos los géneros, se permite esta forma. Por ejemplo: “señores y señoras”, “niños y niñas”, “funcionarios y funcionarias”.

Un ejemplo en el que funciona bien es en formularios, encabezados y firmas de documentos, en donde, además, se ahorra espacio (Sr./ Sra., el/la abajo firmante). Esta es una opción válida, para sustituir el uso común del masculino genérico, sin embargo, se recomienda utilizarla con moderación y complementar con otros recursos, pues su uso excesivo, puede generar confusión y hastío en el público (FUNDÉU, 12 de marzo, 2019). Por ejemplo, decir: “bienvenidos y bienvenidas” “directores y directoras”, “funcionarios y funcionarias”, así como “los y las estudiantes de la Institución” resulta engorroso y poco práctico, derivando en un circunloquio innecesario.

El lenguaje permite otras formas claras en su comunicación, para hacer referencia a lo mismo, sin necesidad de abusar de esta opción. Una alternativa para la frase anterior podría ser: “Les damos la bienvenida a todas las personas directivas, funcionarias y estudiantes de la Institución.” Para otros ejemplos puede revisar los diferentes apartados de esta Guía.

En esta guía el desdoblamiento es una de las opciones ofrecidas para evitar hacer uso siempre del masculino genérico.

Neutro, genéricos, relativos y abstractos

Modificaciones del lenguaje que evitan el uso de un solo género, ya que abarca todos los géneros por igual, ofreciendo términos útiles para volver la escritura y la oralidad más inclusiva.

Esta guía recomienda el uso de sustantivos neutros. Por ejemplo, es mejor usar “persona proponente”, “cónyuge” o “clientela” en lugar de “el o la proponente”, “el esposo” o “la esposa” y “los y las clientes”. También se sugiere el uso de frases como en “el personal docente” frente a “los docentes”.

Otra opción es eliminar el sujeto para lograr esa paridad en toda la comunicación, tal y como se nota en los casos siguientes:

Tabla 3. Cómo sustituir expresiones neutras

Puede utilizar	En lugar de
Se podrá hacer la matrícula en línea	Los estudiantes podrán hacer la matrícula en línea
Debe tener en cuenta que...	El funcionario tendrá en cuenta que...

Fuente: elaboración propia.

En este mismo orden de asuntos, es posible también recurrir a las normas gramaticales actuales y utilizar los nombres abstractos (es decir, aquellos que no designan una realidad material), como en los casos siguientes:

Tabla 4. Cómo utilizar nombres abstractos apropiadamente

En lugar de	Utilice
Bondadoso(a)	La bondad
Sabio(a)	La sabiduría
Bello(a)	La belleza
Nostálgico(a)	La nostalgia
Esperanzado	La esperanza

Fuente: elaboración propia.

Finalmente, el uso de relativos y otros pronombres siempre es una buena forma de lograr una comunicación más equitativa: en lugar de “el que requiera el servicio”, es mejor “si se requiere el servicio” o “quien requiera el servicio”.

| Pronombres y adverbios

El español tiene como ventaja sobre otras lenguas que muchos pronombres son neutros (ONU Mujeres, pp. 95-97) y, por ende, son recomendados en esta Guía. Tal es el caso de los demostrativos (esto, aquello, eso) y los indefinidos (algo, alguien).

De igual modo, los adverbios pueden resultar útiles para la escritura inclusiva: “aquí”, “allá”, “atrás”, “luego”, “estupendamente”, “poco”, “mucho”, “más”, “solamente” son adverbios que señalan el modo, lugar o tiempo sin importar el género, por ejemplo, “quienes trabajamos aquí” es más apropiado que “los trabajadores.”

Gerundios

La Organización de las Naciones Unidas (ONU Mujeres Guatemala, 2016, pp.105-106) también sugiere el uso del gerundio para evitar emplear algunas palabras que usualmente se identifican con lo masculino genérico, y sugiere cambiar frases como “Si los diplomáticos tuviéramos más competencias, mejoraría la gestión” la cual resulta inclusiva si se escribe “Teniendo más competencias, mejoraría la gestión diplomática”.

Sin embargo, es necesario cuidar que el gerundio se utilice cuando la acción que muestra es paralela a la del verbo principal. Por ejemplo, la oración “El jefe perdió una carpeta conteniendo información importante” es incorrecta pues lo normativamente aceptado es “La jefatura perdió una carpeta que contenía información importante”.

Las acciones de “perder” y “contener” no son simultáneas, es decir, primero la carpeta contiene información y luego se pierde; por ende, el gerundio no se puede emplearse correctamente en ese caso. Para más claridad en el uso apropiado del gerundio, puede recurrir a <https://dle.rae.es/gerundio>

Otras alternativas discursivas

A continuación, se ofrecen observaciones a expresiones sexistas que se utilizan en el lenguaje cotidiano y que siguen propiciando exclusión por género de las personas y que incluso, según el contexto, pueden enmascarar acciones cuyo fin es el de humillar o desacreditar a una persona. Por ejemplo, con el lenguaje se puede propiciar y mantener la creencia de que la mujer no es un individuo, sino que está sujeta al control de otro como en “la esposa de”, “la hija de”, “la hermana de”. Este tipo de expresiones no identifican a la mujer como una persona que tiene la capacidad de tomar sus propias decisiones como ser individual e independiente.

Algunos ejemplos de estos vicios discursivos se muestran en la tabla 5:

Tabla 5. Otras alternativas de discurso inclusivo

Vicio discursivo	Discurso alterno
La mujer como objeto de posesión	Llamar a la mujer por su nombre
Uso de diminutivos en la mujer para minimizarla o humillarla: en expresiones como “Jefecita”, “Compañerita”, “El Vicerrector X (nombre completo del funcionario) y la Vicerrectora Susy(diminutivo del nombre)”.	Trato igualitario: “Jefa”, “Compañera”, “El Vicerrector X y la Vicerrectora Y”.
Asumir la identidad de género de las personas: “Todos los presentes aportamos en el trabajo seleccionado” (obviando que no todas las personas tienen la misma identidad de género y usando masculino genérico).	Trato respetuoso e igualitario: “Todas las personas aportamos en el trabajo seleccionado”.
En representaciones gráficas/ visuales: es común asignar colores a cada género de forma estereotipada(usualmente rosado a mujeres y azul a hombre).	Trato igualitario y respetuoso: Los colores no tienen género. Use de forma creativa colores para la representación de la diversidad humana.

Fuente: elaboración propia.

Terminología complementaria a esta guía

A continuación, se explican los conceptos que evidencian la necesidad de implementar el lenguaje inclusivo en la sociedad, sobre todo por el espectro de identidades y expresiones que componen a la humanidad, así como por la utilización del masculino universal.

Se han incorporado las definiciones de organismos internacionales de derechos humanos y de otros reglamentos del Tecnológico de Costa Rica.

En esta guía se utilizan estos términos con la definición incluida aquí:

- Androcentrismo:** Una de las formas más generalizadas del sexismo que se da cuando un estudio, un análisis o investigación se enfoca desde la perspectiva masculina únicamente, presentando la experiencia masculina como central a la experiencia humana y, por ende, como la única relevante. Consiste en ver el mundo desde lo masculino, tomando al varón de la especie como parámetro o modelo de lo humano (ONU Mujeres, 2012 y CEDAW, 2006).
- Estereotipos de género:** Responden a los patrones patriarcales que asignan roles de género específico según la identidad de género impuesto al nacer (definición propia).
- Femenino:** Noción o ideal sobre la forma en que las mujeres deben comportarse. Es una construcción social, por lo que algunos hombres o personas no binarias pueden asumir estas nociones o ideales y a su vez algunas mujeres pueden no responder a estos mandatos de comportamiento (definición propia).
- Género neutro:** Que no refleja masculino ni femenino en su forma de identidad y expresión de género. En el caso del uso del lenguaje, no refiere masculino ni femenino (definición propia).
- Ginopia:** Forma extrema del androcentrismo. Constituye la imposibilidad de ver lo femenino de lo que resulta la invisibilización de la experiencia femenina en el quehacer humano (ONU Mujeres, 2012; CEDAW, 2006).
- Lenguaje Inclusivo:** Es aquel que promueve los cambios en patrones patriarcales en el lenguaje (definición propia).



- | **Lenguaje no sexista:** Es aquel que no utiliza el masculino universal ni invisibiliza a las mujeres o cualquier otra persona que no se identifica con lo masculino (definición propia).
- | **Masculinidad:** Se refiere al significado social de la hombría, que se construye y define social, histórica y políticamente, en lugar de estar determinada biológicamente. El término se relaciona con las nociones e ideales percibidos acerca de cómo los hombres deben comportarse o se espera que se comporten en un contexto y épocas determinadas. (PNUD,2022).
- | **Masculino:** Noción o ideal sobre la forma en que los hombres deben comportarse. Es una construcción social, por lo que algunas mujeres o personas no binarias pueden asumir estas nociones o ideales y a su vez algunos hombres pueden no responder a estos mandatos de comportamiento (definición propia).
- | **Misoginia:** Forma extrema del androcentrismo. Se refiere al repudio u odio a las mujeres (ONU Mujeres, 2012; CEDAW, 2006).
- | **Perspectiva de género:** Una forma de ver o analizar los hechos sociales, que consiste en observar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas (OSAGI-UN WOMEN, s.f).
- | **Sexismo:** La creencia de que un sexo es superior al otro. En nuestras sociedades patriarcales, casi siempre el sexo que se cree superior es el masculino. Hay muchas manifestaciones del sexismo, tales como androcentrismo, insensibilidad al género, dicotomismo sexual, familismo y sobregeneralización (ONU Mujeres, 2012; CEDAW, 2006).
- | **Dicotomismo sexual:** Es una manifestación del sexismo donde se establece el deber ser del sistema sexo-género basado en hombres y mujer como opuestos uno contra el otro (Facio, 2022).
- | **Familismo:** Es una forma de pensamiento que pone en el centro a las familias, y que por lo tanto debe ser defendida a toda costa, independientemente de las formas y condiciones en las que se encuentren sus integrantes (Garzón, 1998).
- | **Expresión de género:** Es la manifestación externa de los rasgos culturales que permiten identificar a una persona como masculina o femenina conforme a los patrones considerados propios de cada género por una determinada sociedad en un momento histórico determinado (CIDH, 2013, p. 5)

- | **Heteronormatividad:** Se define como el “Sistema que normaliza la heterosexualidad y los comportamientos tradicionalmente ligados a ella mostrándolos como la única opción válida; marginando al mismo tiempo cualquier forma de relación fuera de los ideales heterosexuales, la monogamia y la conformidad de género” (INAMU, 2018, p. 208).

- | **Identidad de Género:** Se refiere a la “vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (...) y otras expresiones de género (...)”. (CIDH, 2013, p. 4)

- | **LGBTIQA+:** Siglas que se utilizan para describir a los diversos grupos de personas que incluye lesbianas, gays, bisexuales, transexuales o transgéneros, intersexuales, queer y se agrega el símbolo + para visibilizar otros grupos o colectivos (definición propia).

- | **Intersexualidad:** “Una persona intersexual nace con una anatomía sexual, órganos reproductivos o patrones cromosómicos que no se ajustan a la definición típica del hombre o de la mujer. puede identificarse como hombre o como mujer o como ninguna de las dos” (CIDH, 2017, p.16).

- | **Orientación sexual:** “Capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas” (CIDH, 2013, p. 6).

- | **Personas no binarias:** Personas que no se enmarcan en las dos categorías masculino/hombre y femenino/mujer (definición propia).

- | **Persona Transexual:** Las personas transexuales son aquellas que se sienten y se conciben a sí mismas como pertenecientes al género opuesto que social y culturalmente se asigna a su sexo biológico y pueden optar o no por una intervención médica –hormonal, quirúrgica o ambas– para adecuar su apariencia física–biológica a su realidad psíquica, espiritual y social” (CIDH, 2012).

El término trans, es un término sombrilla utilizado para describir las diferentes variantes de la identidad de género, cuyo común denominador es la no conformidad entre el sexo asignado al nacer de la persona y la identidad de género que ha sido tradicionalmente asignada a este. Una persona transgénero o trans

puede identificarse con los conceptos de hombre, mujer, hombre trans, mujer trans y persona no binaria, o bien con otros términos como hijra, tercer género, biespiritual, travesti, fa'afafine, queer, transpinoy, muxé, waria y meti. La identidad de género es un concepto diferente de la orientación sexual. (CIDH, 2017).

- | **Queer:** “Término general para las personas cuya identidad de género no está incluida o trasciende el binario hombre y mujer” (CIDH, 2015).
- | **Transgénero:** “Identidad o expresión de género de una persona que es diferente de aquella que típicamente se encuentran asociadas con el sexo. Describe las diferentes variantes de la identidad de género, cuyo común denominador es la no conformidad entre el sexo asignado al nacer de la persona y la identidad de género que ha sido tradicionalmente asignada a éste” (CIDH, 2017, p.17).
- | **Sexo:** En un sentido estricto, el término sexo se refiere a las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer, a sus características fisiológicas, a la suma de las características biológicas que define el espectro de las personas como mujeres y hombres o a la construcción biológica que se refiere a las características genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas sobre cuya base una persona es clasificada como macho o hembra al nacer. En ese sentido, puesto que este término únicamente establece subdivisiones entre hombres y mujeres, no reconoce la existencia de otras categorías que no encajan dentro del binario mujer/hombre (CIDH, 2012, p.3)
- | **Sexo impuesto al nacer:** Esta idea trasciende el concepto de sexo como masculino o femenino y está asociado a la determinación del sexo como una construcción social. La asignación del sexo no es un hecho biológico innato; más bien, el sexo se asigna al nacer con base en la percepción que otros tienen sobre los genitales. La mayoría de las personas son fácilmente clasificadas pero algunas personas no encajan en el binario mujer/hombre (definición propia)
- | **Sistema binario del género/sexo:** Según González (2019) es el modelo social y cultural dominante en la cultura occidental que “considera que el género y el sexo abarcan dos, y solo dos, categorías rígidas, a saber, masculino/hombre y femenino/mujer. Tal sistema o modelo excluye a aquellos que no se enmarcan en las dos categorías (como las personas trans o intersex).
- | **Género:** Se refiere a las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre y al significado social y cultural que se atribuye a esas diferencias biológicas (definición propia).



- | **Persona cisgénero:** Cuando la identidad de género de la persona corresponde con el sexo impuesto al nacer (definición propia).
- | **Cisnormatividad:** Idea o expectativa de acuerdo con la cual, todas las personas son cisgénero, y que aquellas personas a las que se les asignó el sexo masculino al nacer siempre crecen para ser hombres y aquellas a las que se les asignó el sexo femenino al nacer siempre crecen para ser mujeres (CIDH, 2012).

Referencias bibliográficas

- Aguilar Zúñiga, T., Calvo, Y., Jiménez, R. Morataya, E. (2020). Manual de Comunicación Institucional con perspectiva de género para el Sector de Justicia. El Salvador: Unidad Técnica Ejecutiva del Sector de Justicia (UTE).
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2012, 23 abril). Orientación sexual, identidad de género y expresión de género: algunos términos y estándares relevantes (CP/CAJP/INF. 166/12). Recuperado de <http://scm.oas.org/pdfs/2012/CP28504S.pdf>
- Corte Interamericana de Derechos Humanos CIDH. (2012) Orientación sexual, identidad de género y expresión de género: algunos términos estándares relevantes. Recuperado de <http://scm.oas.org/pdfs/2012/CP28504S.pdf>
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2013) Derechos Humanos, orientación sexual e identidad y expresión de género. Acta de la Asamblea General celebrada el 6 de junio. Recuperada de https://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/ag-res_2807_xliii-o-13.pdf
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (2015) Violencia contra las personas lesbianas, gay, bisexuales, trans e intersex en América. <http://www.oas.org/es/cidh/multimedia/2015/violencia-lgbti/terminologia-lgbti.html#terminology-intro>
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (2017) Identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo. Opinión Consultiva OC-24/17 de 24 de noviembre de 2017 solicitada por la República de Costa Rica. CEJIL y otras (2017). Los derechos a la orientación sexual, identidad de género y expresión de género diversas. https://www.corteidh.or.cr/sitios/observaciones/costaricaoc24/63_cejil_y_otras.pdf
- Convención contra la Eliminación de todo tipo de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), (2006). CEDAW en 10 minutos. Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer UNIFEM Región Andina.
- Facio Montejó, A. (1992). Cuando el género suena cambios trae (una metodología para el análisis de género del fenómeno legal). ILANUD.

- Garzón, A. (1998) Familismo y Creencias Políticas. *Psicología Política* (17), 101-128. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2826270>
- González, C. (2019) Estructuras de sexo-género binarias y cisnormadas tensionadas por identidades y cuerpos no binarios: Comunidades educativas en reflexión y transformación. *Revista Punto Género*. Universidad. Núm. 12 (Diciembre) <https://doi.org/10.5354/2735-7473.2019.56250>
- Fundéu (12 de marzo, 2019). Masculino Genérico. Fundéu. <https://www.fundeu.es/lenguaje-inclusivo/masculinogenerico.html>
- Instituto Nacional de las Mujeres (2018). Política Nacional para la prevención y la violencia contra las mujeres de todas las edades en Costa Rica 2017-2023. <https://mcj.go.cr/sites/default/files/2021-06/PLANOVI%202017-2032.pdf>
- Instituto Andaluz de la Mujer. (2022). Manual Práctico. Comunicación e imagen con perspectiva de género. Edita Instituto Andaluz de la Mujer Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación. Junta de Andalucía. https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/manual_20_web.pdf
- Instituto Andaluz de la Mujer (s.f.). Decálogo par identificar el sexismo en la publicidad. Recuperado de <http://www.juntadeandalucia.es/iam/catalogo/doc/iam/2005/186.pdf>
- ONU Women (s.f) Concepts and definitions. <https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>
- Organización de Estados Americanos. (2021). Guía de Comunicación Inclusiva para la Secretaría General de la OEA. Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos. <http://www.oas.org/es/cim/docs/GuiaComunicacionInclusivaOEA-ES.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas (2023). Lenguaje inclusivo en cuanto al género. <https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/>

Organización de las Naciones Unidas ONU MUJERES (2016). Profundicemos en términos: Guía para periodistas, comunicadoras y comunicadores. Guatemala: ONU Mujeres. <https://atlasdegenero-semujeres.edomex.gob.mx/sites/atlasdegenero-semujeres.edomex.gob.mx/files/files/Guia%20lenguaje%20no%20sexista%20ONUMujeres.pdf>

Ortega-Zaragoza, J. (6 de febrero, 2019). Un manual de lenguaje inclusivo recomienda no usar la palabra “hombre” y sustituir “niño” por “infante”. El Mundo. <https://www.elmundo.es/espana/2019/02/06/5c5ad8a421efa04b4c8b46bc.html>

Real Academia de la Lengua Española (16 de enero, 2020). Informe de la Real Academia Española sobre el lenguaje inclusivo y cuestiones conexas. Real Academia Española. https://www.rae.es/sites/default/files/Informe_lenguaje_inclusivo.pdf

Santoro, S. (2018). Protocolo de actuación publicitaria no sexista y diversa. Buenos Aires: Foro de Mujeres del Mercosur.

Universidad de Costa Rica. (2023). Masculino Genérico. Universidad de Costa Rica. <https://lenguajeinclusivo.ucr.ac.cr/masculino-generico>

Universidad de Costa Rica. Centro de Investigación en Estudios de la Mujer (2004). Guía breve para el uso no sexista del lenguaje: cómo usar lenguaje no discriminatorio en textos varios, presentaciones e ilustraciones. <https://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/handle/123456789/18>

| Ley y decretos ejecutivos costarricenses

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. Ley 2694 Sobre la prohibición de discriminación del trabajo de 22 de noviembre de 1960. http://www.pgrweb.go.cr/scij/busqueda/normativa/normas/nrm_texto_completo.aspxparam1=NRTC¶m2=1&nValor1=1&nValor2=13488&strTipM=TC&lResultado=2&strSelect=sel



Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. Ley 7142 De promoción de la igualdad social de la mujer de 26 de marzo de 1990. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=10806&strTipM=TC

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. Ley 7476 Contra el Hostigamiento o acoso sexual o en el empleo y la docencia, de 3 de marzo de 1995 reformada en el 6 de octubre de 2021. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=22803

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. Ley 7586, Contra la Violencia Doméstica de 1996, modificada por la Ley No.9692 de 2019; http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=27926

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. Ley No. 7983 De protección al trabajador, de 18 de febrero de 2000, reformado el 17 de junio de 2011 http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=43957&nValor3=86104&strTipM=TC

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. Ley No. 9343 Reforma Laboral Procesal de 2016. <https://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/rpl/Ley%209343%20Reforma%20Procesal%20Laboral.pdf>

Poder Ejecutivo de la República de Costa Rica. Decreto Ejecutivo 41240 MP-MCM de 26 de setiembre de 2018. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=87304&nValor3=113677&strTipM=TC

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. Ley No. 9877 Contra el acoso sexual callejero de 7 de agosto de 2020. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=92281&nValor3=122103&strTipM=TC

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. Ley No. 9975 Reforma Ley de penalización de la violencia contra las mujeres y Código Penal, de 10 de junio de 2021. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=94449

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. Ley N° 10211 Reforma de los artículos 94, 94 bis, 95, 96, 97 y 100, y adición de un inciso k) al artículo 70 de la ley 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943, para combatir la discriminación laboral contra las mujeres en condición de maternidad, del 5 de mayo de 2022. https://www.imprentanacional.go.cr/pub/2022/06/03/COMP_03_06_2022.html

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. Ley No. 10235 Para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la política de 17 de mayo de 2022. <https://www.tse.go.cr/pdf/normativa/Ley10235-violencia-contra-mujeres-en-politica.pdf>

| Convenios internacionales

Convención Interamericana sobre la concesión de los derechos civiles a la mujer de 1951. <https://observatoriodegenero.poder-judicial.go.cr/images/Normativa/Internacional/Mujeres/Convencion-Interamericana-sobre-Concesin-Derechos-Civiles-Mujer.pdf>

Convención sobre los derechos políticos de la mujer de 1954. <https://observatoriodegenero.poder-judicial.go.cr/images/Normativa/Internacional/Mujeres/Obsgenero-Normativa-Internacional-Convencion-sobre-los-Derechos-Polticos-de-la-Mujer.pdf>

Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer de 1967. <https://observatoriodegenero.poder-judicial.go.cr/images/Normativa/Internacional/Mujeres/Declaracin-Eliminacin-de-la-Discriminacin-Contra-la-Mujer.pdf>

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1981. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=34143&nValor3=0&strTipM=TC



Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1981. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspxparam1=NRTC&nValor1=1&nValor2=34143&nValor3=0&strTipM=TC

Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer de 1993. <https://observatoriodegenero.poder-judicial.go.cr/images/Normativa/Internacional/Mujeres/Declaracin-Eliminacin-Violencia-Contra-la-Mujer.pdf>

Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belém do Pará” de 1994. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=24602&strTipM=TC

Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1999. http://www.pgrweb.go.cr/scij/busqueda/normativa/normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC¶m2=1&nValor1=1&nValor2=46705&strTipM=TC&IResultado=2&strSelect=sel

| Jurisprudencia

Sala Constitucional. Voto-3435-92 de las 16:20 horas del 11 de noviembre de 1992. <https://vlex.co.cr/vid/-497212330>

Tribunal de Familia de Costa Rica. Voto 0033-2010 de las 13:40 horas del 6 de enero de 2010. <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0034-500767>

Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia. Voto 01086-2011 de las 9:13 horas del 9 de setiembre de 2011. <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0034-525938>

Sala Constitucional. Voto 16261-2015 de las 14:30 horas del 20 de octubre de 2015. <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0007-652928>

Sala Constitucional. Voto 02416-2017 de las 9:45 horas del 17 de febrero de 2017. <https://observatoriodegenero.poder-judicial.go.cr/images/Jurisprudencia/17-002416-Violencia-Patrimonial-y-Servicios-Basicos.pdf>



Normativa Institucional

Declaratoria en el Instituto Tecnológico de Costa Rica como espacio libre de discriminación por la orientación sexual e identidad de género. Acuerdo del Consejo Institucional, en Sesión Ordinaria No. 2766, artículo 8 del 17 de mayo de 2012. https://www.tec.ac.cr/sites/default/files/media/doc/declaratoria_libre_de_discriminacion_por_la_orientacion_sexual.pdf

Reglamento contra el hostigamiento sexual en el empleo y la academia en el Instituto Tecnológico de Costa Rica aprobado por el Consejo Institucional en sesión ordinaria 3082, artículo 8del9 de agosto de 2018. <https://www.tec.ac.cr/reglamentos/reglamento-hostigamiento-sexual-empleo-academia-instituto-tecnologico-costa-rica>

Políticas Específicas para incrementar los niveles de equidad e igualdad en el ITCR, derivadas de las políticas generales 18 y 19. Aprobado en Sesión del Consejo Institucional, Sesión Ordinaria No. 3147, Artículo 10, del 13 de noviembre de 2019. Publicado en fecha 20 de noviembre del 2019. <https://www.tec.ac.cr/reglamentos/politicas-especificas-incrementar-niveles-equidad-igualdad-itcr-derivadas-politicas>

Políticas Generales para el período 2022-2026, aprobadas por la AIR en sesión extraordinaria AIR-99-2021 del 16 de noviembre de 2021. <https://www.tec.ac.cr/reglamentos/politicas-generales-itcr-periodo-2022-2026>

Creación de la Comisión especial encargada de elaborar la “Guía de uso de lenguaje inclusivo para el Instituto Tecnológico de Costa Rica”. https://www.tec.ac.cr/sites/default/files/media/doc/acta_3286.pdf

Calidades de los autores

MSc. Shi Alarcón-Zamora

Socióloga, docente universitaria, investigadora y extensionista en el Instituto Tecnológico de Costa Rica en la escuela de idiomas y Ciencias Sociales del campus tecnológico local San Carlos. Ha trabajado en diferentes proyectos de investigación y extensión referidos a los derechos humanos, las mujeres y las personas LGBTIQANB+ y es activista en defensa de los Derechos Humanos especialmente los referidos a los derechos de las Mujeres y la población LGBTIQA+, representante de la comisión institucional contra la discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género.

Ing. Marco Alvarado Peña, M.Eng.

Profesor e Investigador del Tecnológico de Costa Rica en la Escuela de Ingeniería en Producción Industrial, cuenta con 26 años de experiencia laboral en el sector privado específicamente para el área de servicios financieros y de software, así como en el sector docente en los últimos 12 años en el área de conocimiento de mejoramiento de la calidad en temas de estadística industrial como control estadístico de procesos, diseño de experimentos e ingeniería de la confiabilidad entre otros. Es miembro del Directorio de la Asamblea Institucional Representativa (AIR) desde hace cuatro años y miembro titular de la Comisión Institucional de Reconocimiento y Equiparación de Grados y Títulos Universitarios (CIRE). También es miembro director titular desde hace cinco años del Consejo Directivo del Instituto Costarricense de Normas Técnicas de Costa Rica (INTECO).

Dra. Martha Calderón-Ferrey

Profesional en Derecho, Profesora e investigadora de la Escuela de Ciencias Sociales del Instituto Tecnológico de Costa Rica. Su labor investigativa ha girado entorno a la autonomía universitaria, la afectividad y su incidencia en el rendimiento académico, el sexismo ambivalente en el seno de las universidades las brechas salariales por género. Ha sido directora de la Oficina de Asesoría Legal del ITCR, Directora de la Escuela de Ciencias Sociales, miembro titular de la Comisión Institucional de Reconocimiento y Equiparación de Grados y Títulos Universitarios (CIRE), miembro titular del Comité de Becas, miembro titular del Tribunal Disciplinario Formativo, miembro titular del Directorio de la AIR, miembro titular de la Comisión de Evaluación Profesional y representante de CONARE ante la Comisión Costarricense de Derecho Humanitario Internacional,

M.Psc. Ana Catalina Espinoza-Ortiz

Psicóloga clínica de la Oficina de Equidad de Género del Instituto Tecnológico de Costa Rica. Representante de la Comisión Institucional en contra de la Discriminación por Orientación Sexual, Identidad y Expresión de Género del ITCR. Con más de 20 años de experiencia profesional en instituciones de educación en el ámbito público, ONG y privado. Experiencia docente en instituciones públicas y privadas de educación superior. Experiencia en el diseño, implementación y desarrollo de programas educativos con enfoque de género, derechos humanos y salud integral. Experiencia en activismo por los derechos de las mujeres y los derechos de los animales no humanos.

MSc. Elizabeth Corrales Navarro

Filóloga, educadora y científica cognitiva (UCR) con 30 años de experiencia profesional como docente, correctora de estilo y coordinadora de proyectos, entre otras labores. Es autora de varios artículos de investigación y obras administrativas de desarrollo.

Licda. María Karolina Hernández Chaves

Licenciada en Comunicación Colectiva con énfasis en Producción Audiovisual de la Universidad de Costa Rica. Obtuvo además un diplomado internacional en Desarrollo de Proyectos Cinematográficos (Programa Ibermedia, Panamá) y fue alumna del Talent Campus del Festival Internacional de Cine de Guadalajara (México, 2011), Cinergia Encuentros y Cinergia Lab (Costa Rica, 2013), Morelia Lab (México 2013), BAQ Lab (Colombia, 2014), Panamá Filma Lab (2014), Rotterdam Lab (2014) y Br Lab (Brasil, 2014) y Producer's Lab del Locarno Open Doors (2022). También fue becaria del Programa de Cine Documental del Instituto Sundance (2021).

Ha producido obras ganadoras de festivales internacional de cine. Sus películas se han distribuido internacionalmente en festivales, cines, aerolíneas y televisión (HBO USA y Cine Latino América y Portugal).

Posee amplia experiencia en desarrollo de proyectos desde la idea hasta la distribución, así como en coproducción internacional. Además, ha producido televisión, radio y eventos (variedad de festivales y talleres internacionales de cultura). Actualmente es coordinadora del área de producción audiovisual de la Oficina de Comunicación y Mercadeo del Tecnológico de Costa Rica y profesora de producción audiovisual y multimedial en la UCR.