

**SCI-1110-2022**

## **Comunicación de acuerdo**

**Para:** Ing. Luis Paulino Méndez Badilla  
Rector

Q. Grettel Castro Portuguez  
Vicerrectora de Docencia

Dr. Humberto Villalta Solano  
Vicerrector de Administración

Dr. Jorge Chaves Arce  
Vicerrector de Investigación y Extensión

M.Ed. María Teresa Hernández Jiménez  
Vicerrectora de Vida Estudiantil y Servicios Académicos

Dr. Oscar López Villegas, Director  
Campus Tecnológico Local de San Carlos

Máster Ronald Bonilla Rodríguez, Director  
Campus Tecnológico Local de San José

Ing. Jean Carlos Miranda Fajardo, Director  
Centro Académico de Limón

Dr. Roberto Pereira Arroyo, Director  
Centro Académico de Alajuela

Master William Vives Brenes, Director  
Departamento de Admisión y Registro

M.Sc. Juan Pablo Alcázar Villalobos, Director  
Oficina de Asesoría Legal

M.Sc. Marcela Guzmán Ovarés, Directora  
Oficina de Comunicación y Mercadeo

**De:** MAE. Ana Damaris Quesada Murillo, Directora Ejecutiva  
Secretaría del Consejo Institucional

**COMUNICACIÓN DE ACUERDO**

*Sesión Ordinaria No. 3285, Artículo 12, del 19 de octubre de 2022.*

*Página 2*

**Asunto: Sesión Ordinaria No. 3285, Artículo 12, del 19 de octubre de 2022. Incorporación del lenguaje inclusivo de género en los documentos oficiales del Instituto Tecnológico de Costa Rica, así como en producciones de cualquier otra índole que se elaboren en la Institución.**

Para los fines correspondientes se transcribe el acuerdo tomado por el Consejo Institucional, citado en la referencia, el cual dice:

**RESULTANDO QUE:**

1. Los avances y luchas en materia de igualdad de género constituyen uno de los ejes centrales de los modelos que incluyen una visión amplia e integral de desarrollo, desde la perspectiva de defensa de los derechos humanos; plasmada en las convenciones y tratados internacionales en la materia; a saber:
  - a. La Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada el 10 de diciembre de 1948 por la Organización de las Naciones Unidas.
  - b. Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer Abierta la firma y ratificación por la Asamblea General en su resolución 640(VII), de 20 de diciembre de 1952. Entrada en vigor: 7 de julio de 1954
  - c. La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer aprobada por La Asamblea General de las Naciones Unidas, en 1979; y entró en vigor como tratado Internacional el 3 de septiembre de 1981
  - d. Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belém Do Pará", Adoptada en Belém do Pará, Brasil, el 9 de junio de 1994 en el vigésimo cuarto período ordinario de sesiones de la Asamblea General de la OEA.
  - e. Plataforma de Acción de La IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, Beijing (1995)
  - f. Declaración de la II Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos. Viena 1993 donde se definen los Derechos de las Mujeres como Derechos Humanos.
  
2. Costa Rica ha asumido una agenda con el género a partir de:

**COMUNICACIÓN DE ACUERDO**

Sesión Ordinaria No. 3285, Artículo 12, del 19 de octubre de 2022.

Página 3

- a. La ratificación de las convenciones y tratados internacionales detallados en el inciso 1) y para su cumplimiento ha creado un marco legal a nivel nacional, para eliminar todas las diversas formas de discriminación social y de violencia de género.
  - b. Contribuir al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y el Instituto Tecnológico de Costa Rica tiene la capacidad de aportar a ese cometido desde diferentes acciones. En particular el objetivo 5 se refiere a igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.
3. En julio de 1998, el II Congreso Institucional publica los acuerdos del evento y, en cuanto a la equidad de género, acuerda:

*“Acuerda proponer al Consejo Institucional:*

- a. *Proponer a la AIR (Ver artículo 11, inciso a del Estatuto Orgánico del ITCR) la creación de una política institucional que permita una perspectiva de género a nivel de todas las actividades de la Institución. Esta dirá:*

*“Incorporar la perspectiva de equidad de género en la formulación, aprobación, ejecución, control y evaluación de planes de desarrollo y operativos de la Institución, específicamente en los programas que atiendan el desarrollo de la docencia, investigación, extensión, servicios académicos y estudiantes, venta de bienes y servicios, capacitación y la administración.”*

- b. *Crear la Oficina de Equidad de Género dentro del Desarrollo Científico-Tecnológico, con carácter institucional, y adscrita al Consejo Institucional, con desconcentración máxima e independiente.*
- c. *...”*

4. El Instituto Tecnológico de Costa Rica asume estos compromisos y establece en el año 2018 la siguiente política general, aprobando a nivel de la Asamblea Institucional Representativa:

**“11. Convivencia institucional.** *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 etnia, lugar de procedencia, género, orientación sexual o identidad de género, estado civil, religión, opinión política, ascendencia nacional, filiación, condición de discapacidad, maternidad y paternidad, su condición socioeconómica, edad o cualquier otra forma de discriminación; generando una cultura de paz, en un entorno de libre de hostigamiento hacia las personas.”*

## **COMUNICACIÓN DE ACUERDO**

*Sesión Ordinaria No. 3285, Artículo 12, del 19 de octubre de 2022.*

*Página 4*

5. Uno de los mecanismos que están permitiendo que esta Política General contribuya a una sana convivencia de todas las personas, sin distinción de género, y generando una cultura de paz en un entorno de libre hostigamiento hacia las personas, lo constituyen las políticas específicas aprobadas por el Consejo Institucional en esta área y son:

- a) Impulsar una estrategia integral y equitativa que promueva la atracción, admisión, permanencia y graduación de estudiantes mujeres en las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemática.
- b) Incorporar en la gestión del talento humano las actitudes y prácticas de equidad e igualdad de género.
- c) Garantizar la participación equitativa de las mujeres en espacios estratégicos de toma de decisión, tales como órganos, comisiones, espacios de representación estudiantil y otras a través de acciones afirmativas (cuotas de participación, paridad, alternancia en coordinaciones y otras).
- d) Gestionar un programa de formación continua dirigido a la Comunidad Institucional, que incluya la sensibilización y concienciación sobre los derechos humanos, el principio de igualdad de oportunidades y de equidad.
- e) Promover acciones afirmativas desde las diferentes Escuelas y Áreas Académicas para la incorporación de los derechos humanos, equidad y la igualdad de género.
- f) Asegurar una Comunidad Institucional informada y consecuente en su forma de actuar en materia de derechos humanos, el principio de igualdad de oportunidades y de equidad.
- g) Proyectar a nivel local, nacional e internacional las buenas prácticas en la temática de derechos humanos, equidad e igualdad de género.
- h) Generar acciones que permitan a la Comunidad Institucional cumplir con su rol laboral, estudiantil y académico manteniendo el equilibrio con las circunstancias familiares y personales.
- i) Incorporar el enfoque de derechos humanos y de género en los procesos de docencia, investigación, extensión y en la acción social.
- j) Afirmar el protagonismo y liderazgo de las mujeres en la docencia, investigación, extensión y acción social que se desarrolla en las áreas de las ciencias, la tecnología, la ingeniería y la matemática.
- k) Garantizar la incorporación del enfoque de derechos humanos e igualdad de género en los procesos de vinculación de la Comunidad Institucional con la Sociedad y el Sector Productivo
- l) Garantizar la incorporación del enfoque de derechos humanos, inclusión social e igualdad de género en los espacios de participación y representación estudiantil.

## **COMUNICACIÓN DE ACUERDO**

Sesión Ordinaria No. 3285, Artículo 12, del 19 de octubre de 2022.

Página 5

- m) Ajustar la normativa para la prevención, sanción y erradicación de prácticas discriminatorias en todos los ámbitos del quehacer de la Comunidad Institucional en concordancia con los avances de la normativa nacional e internacional
  - n) Establecer mecanismos institucionales para la mejora continua de las acciones relacionadas con el cumplimiento de los derechos humanos y la igualdad de género y la rendición de cuentas a las instancias rectoras a nivel nacional e internacional.
6. El Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica establece como funciones del Consejo Institucional, en lo que interesa, lo siguiente:

*“Artículo 18*

*Son funciones del Consejo Institucional:*

*...*

*f. Aprobar, promulgar y modificar los reglamentos generales necesarios para el funcionamiento del Instituto, así como los suyos propios, excepto aquellos que regulen el funcionamiento de la Asamblea Institucional Representativa y del Congreso Institucional*

*...”*

7. El Directorio de la Asamblea Institucional Representativa ha iniciado acciones orientadas a que se incorpore el uso del lenguaje inclusivo en la normativa del Instituto Tecnológico de Costa Rica, de forma ordenada y con una adecuada orientación de entes especializados.
8. La Comisión de Estatuto Orgánico en las reuniones 367-2022 del 04 de octubre 2022 y 368-2022 del 18 de octubre de 2022, analizó la propuesta y le dio dictamen positivo.

### **CONSIDERANDO QUE:**

1. La Resolución 14.1 aprobada por la Conferencia General de la UNESCO (1987), en su 24ª reunión, invita al Director General, en el apartado 1 del párrafo 2, recomienda *“adoptar, en la redacción de todos los documentos de trabajo de la Organización, una política encaminada a evitar, en la medida de lo posible, el empleo de términos que se refieren explícita o implícitamente a un solo sexo, salvo si se trata de medidas positivas en favor de la mujer”*.

## COMUNICACIÓN DE ACUERDO

Sesión Ordinaria No. 3285, Artículo 12, del 19 de octubre de 2022.

Página 6

2. La Comisión Nacional de Derechos Humanos de México ha establecido una Guía para el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en la CNDH (CNDH- Unidad de Igualdad de Género- -2016, Ciudad de México, pp. 4-5) y señala en el documento:

- a. En su parte introductoria “... diversos organismos internacionales, particularmente la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH), ONU-Mujeres, el Fondo de las Naciones Unidas para la Ciencia y la Cultura (UNESCO), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), hacen énfasis entre los Estados sobre la importancia de legislar con perspectiva de género; lo que necesariamente obliga a usar lenguaje incluyente y no sexista.”
- b. En el capítulo 1 denominado: “La importancia del lenguaje incluyente y no sexista para fortalecer la igualdad de género, indica lo siguiente:

*El lenguaje incluyente y no sexista es un medio para promover relaciones de respeto e igualdad entre los géneros, visibilizar a las mujeres, y prevenir la violencia y discriminación contra cualquier persona.*

*El lenguaje incluyente y no sexista se refiere a toda expresión verbal o escrita que utiliza preferiblemente vocabulario neutro, o que hace explícito el femenino y el masculino. Asimismo evita generalizaciones del masculino (masculino genérico), para situaciones o actividades donde aparecen mujeres y hombres. Con este lenguaje se busca eliminar todo tipo de expresiones y palabras que denigran o discriminan a las personas; que reproducen estereotipos de género; minimizan y frivolizan la violencia contra las mujeres.*

*Utilizar lenguaje incluyente y no sexista no va eliminar inmediatamente la desigualdad entre mujeres y hombres. No acabará con la discriminación o la exclusión, pero es una herramienta para que las mujeres y los grupos de población tradicional e históricamente excluidos sean nombrados y sean visibles...”*

3. El Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación de Argentina, ha señalado:

*“... El uso del lenguaje es un reflejo de las prácticas culturales y sociales; y a su vez condiciona las actitudes, prácticas y cosmovisiones. En el lenguaje también se manifiestan las asimetrías, las desigualdades y las brechas de género, y se refuerzan juicios, valores y prejuicios que conforman maneras de pensar y de percibir la realidad.*

## **COMUNICACIÓN DE ACUERDO**

Sesión Ordinaria No. 3285, Artículo 12, del 19 de octubre de 2022.

Página 7

*Así como a través del lenguaje podemos reforzar estereotipos también podemos romperlos; el lenguaje visibiliza y nombra lo que existe. Es por eso que se plantean una serie de recomendaciones para la comunicación institucional, con el objetivo de iniciar un camino hacia la comunicación no sexista.*

*La creación del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad consolida e institucionaliza a la perspectiva de género como política de Estado, es por ello que surge la necesidad de trabajar, entre otras acciones, en propuestas de comunicación inclusiva y no sexista.*

*Desde el Programa Nacional para la Igualdad de Géneros en Ciencia, Tecnología e Innovación elaboramos esta serie de recomendaciones para una comunicación no sexista, con el fin de que puedan ser utilizadas en los materiales de difusión y documentos institucionales que elaboren todas las áreas del Ministerio. Consideramos que las acciones de comunicación no sexista no son únicas ni garantes de la equidad de género, pero son necesarias para incluir y visibilizar a las mujeres y la población LGTBI+....”*

*(Tomado de: Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación (2020): Recomendaciones hechas para: UNA COMUNICACIÓN NO SEXISTA, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Marzo de 2020)*

4. La Universidad de Costa Rica aprobó, por medio del Consejo Universitario en la Sesión No. 4814 del día 29 de julio de 2003, lo siguiente:

*“En relación a la utilización de lenguaje no sexista en la Universidad de Costa Rica, el Consejo Universitario.*

*CONSIDERANDO QUE:*

1. *En una organización social basada en los principios de igualdad y equidad resulta imperativo propiciar una cultura fundamentada en la igualdad de género.*
2. *La Universidad de Costa Rica es una institución que persigue el desarrollo integral de las personas mediante una educación que promueve la adquisición de valores en el marco de los derechos humanos fundamentales.*
3. *La UNESCO, ha emitido recomendaciones y elaborado documentos que promueven la igualdad de género y que se constituyen en recursos educativos valiosos para propiciarla en todos los ámbitos y sectores*
4. *El Centro de Investigación y estudios de la mujer (CIEM), investiga en la temática y ha producido materiales sencillos y didácticos para abordar un proceso de incorporación de este tipo de lenguaje en la cultura universitaria.*

**ACUERDA**

- a. *Incorporar el lenguaje inclusivo de género en los documentos oficiales de la Universidad, así como en producciones de cualquier otra índole que se elaboren en la Institución.*

## **COMUNICACIÓN DE ACUERDO**

Sesión Ordinaria No. 3285, Artículo 12, del 19 de octubre de 2022.

Página 8

- b. Solicitar a la administración activa que en coordinación con el CIEM y otras instancias especializadas de la Universidad ofrezcan la asesoría y capacitación que se requiera para cumplir con el acuerdo anterior.*
  - c. Informar al Consejo Universitario, en un plazo de un año, sobre las acciones realizadas.”*
5. El Instituto Tecnológico de Costa Rica ha promovido una serie de acciones para responder a este compromiso con el género. En ese sentido, ha creado instancias especializadas, por medio de la Oficina de Equidad de Género, y reglamentos específicos para atender tanto hostigamiento sexual como laboral, acciones afirmativas como han sido la beca del Taller Infantil Psicopedagógico (TIPTEC), beca del cuidado para las madres y padres estudiantes y muchas otras acciones.
6. Este marco de acciones requiere aún más, y se considera que establece el lenguaje inclusivo como otro mecanismo para promover la igualdad entre hombres y mujeres. Este debe ser utilizado en todos los documentos oficiales, discursos institucionales y medios de comunicación institucional, así como al diseñar guías y espacios de capacitación, para que todas las personas integrantes de la Comunidad Institucional puedan hacerlo de forma correcta, y así generar conciencia de su relevancia.
7. La reforma en conocimiento refiere a cambios parciales que no se visualiza que representen un cambio sustancial en la normativa, por cuanto así lo dictaminó la Comisión de Estatuto Orgánico, al amparo del artículo 12 del Reglamento de Normalización Institucional.

### **SE ACUERDA:**

- a. Incorporar el lenguaje inclusivo de género en los documentos oficiales del Instituto Tecnológico de Costa Rica, generados por las instancias que estén bajo la jerarquía del Consejo Institucional, así como en producciones de cualquier otra índole que se elaboren en la Institución.
- b. Instar a las instancias superiores del Consejo Institucional a promover el uso del lenguaje inclusivo.
- c. Solicitar a la Administración la revisión de los ajustes que se requieran en el “Manual de Identidad”, en consideración del punto a. de este acuerdo y formule las modificaciones que se consideren necesarias ante este Consejo.
- d. Solicitar a la Administración Activa que:

**COMUNICACIÓN DE ACUERDO**

*Sesión Ordinaria No. 3285, Artículo 12, del 19 de octubre de 2022.*

*Página 9*

1. A través de la Oficina de Equidad de Género coordine la asesoría y capacitación que se requiera, para cumplir con el presente acuerdo.
  2. Informe al Consejo Institucional, en un plazo de un año, sobre las acciones realizadas.
- e. Indicar que, contra este acuerdo podrá interponerse recurso de revocatoria ante este Consejo o de apelación ante la Asamblea Institucional Representativa, en el plazo máximo de cinco días hábiles, o los extraordinarios de aclaración o adición, en el plazo de diez días hábiles, ambos posteriores a la notificación del acuerdo. Por así haberlo establecido la Asamblea Institucional Representativa, es potestativo del recurrente interponer ambos recursos o uno solo de ellos, sin que puedan las autoridades recurridas desestimar o rechazar un recurso, porque el recurrente no haya interpuesto el recurso previo.
- f. Comunicar. **ACUERDO FIRME.**

**Palabras clave: lenguaje – inclusivo – género**

c.d. Auditoría Interna (Notificado a la secretaria vía correo electrónico)

aal