



# UN ACERCAMIENTO AL LENGUAJE DE GÉNERO Y DISCAPACIDAD

A través del lenguaje contribuimos  
a los cambios sociales

Marcela Ramírez Morera  
Segunda edición 2024

**306.44  
R173a**

**Ramírez Morera, Marcela.**

Un acercamiento al lenguaje inclusivo en género y discapacidad: a través del lenguaje contribuimos a los cambios sociales / Marcela Ramírez Morera. – [Costa Rica] : [editor no identificado], [2021?].

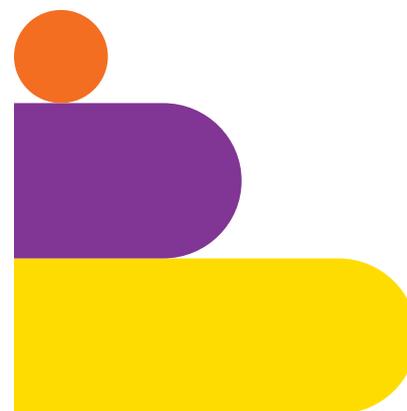
1 recurso en línea (92 páginas) : ilustraciones a color, archivo de texto, PDF, 719 KB.

**ISBN 978-9968-49-762-6**

LENGUAJE LIBRE DE PREJUICIOS. 2. DISCRIMINACIÓN EN EL LENGUAJE. 3. LENGUAJE Y LENGUAS – DIFERENCIAS SEXUALES. 4. DISCRIMINACIÓN SEXUAL CONTRA LA MUJER. 5. DISCRIMINACIÓN CONTRA PERSONAS CON DISCAPACIDADES. TÍTULO.

CIP/3762

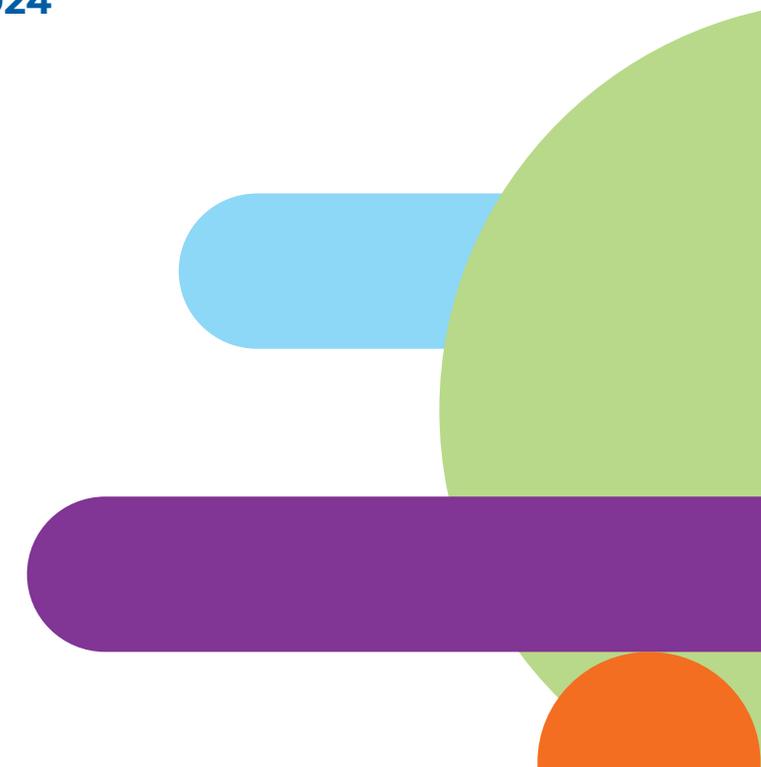
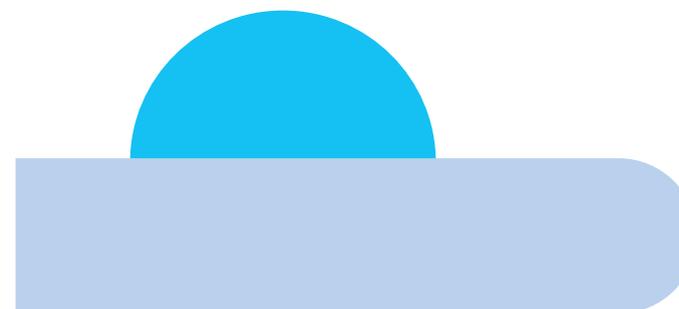
CC.SIBDI.UCR



## **UN ACERCAMIENTO AL LENGUAJE DE GÉNERO Y DISCAPACIDAD**

A través del lenguaje contribuimos  
a los cambios sociales

**Marcela Ramírez Morera  
Segunda edición 2024**



# ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

**¿POR QUÉ ES IMPORTANTE  
EL LENGUAJE INCLUSIVO?**

**6**

UNIDAD 1

**FUNDAMENTOS TEÓRICOS  
DE LA PERSPECTIVA  
DE GÉNERO Y SU  
TRANSVERSALIZACIÓN**

**10**

UNIDAD 2

**EL LENGUAJE COMO  
MANIFESTACIÓN DE  
DISCRIMINACIÓN  
HACIA UN LENGUAJE INCLUSIVO**

**30**

UNIDAD 3

**LA DISCAPACIDAD UNA  
REALIDAD EN EL LENGUAJE  
Y EN LA EDUCACIÓN  
SUPERIOR**

**50**

**RECOMENDACIONES DE  
APOYOS PARA PERSONAS  
CON DISCAPACIDAD  
EN CONTEXTOS  
UNIVERSITARIOS**

**72**

REFERENCIAS

**90**



## INTRODUCCIÓN

# ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE EL LENGUAJE INCLUSIVO?

El género y la discapacidad interactúan colocando a las personas que viven con estas categorías, en una posición desigual respecto a las mujeres, hombres y a las personas sin discapacidad; por lo que se afirma la existencia de una múltiple discriminación, la cual es consecuencia de la carencia del uso de un lenguaje inclusivo, presente en los currículos universitarios que omiten ambas perspectivas.

Esta situación se presenta porque el género y la discapacidad tienen su génesis en el tejido social; por ejemplo, el género como una construcción socio-cultural fundamentada en las diferencias biológicas y la discapacidad como una elaboración social y restricción en la participación. Por ende, son características que socialmente se traducen en desigualdad y discriminación, las cuales son reproducidas en instituciones con discursos androcéntricos, como lo son las entidades de educación superior.

En la actualidad, se vive en un mundo diverso, donde el respeto a las diferencias se encuentra enmarcado en los derechos humanos, los cuales transversalizan los distintos ámbitos de participación social; entiéndase salud, empleo, seguridad social, vivienda y educación.



La educación es parte de la formación personal y diaria; como tal, se encuentra presente en la mayoría de la población en casi un cuarto de tiempo de su vida o más; se dirige a todas las personas que componen la diversidad social: mujeres, hombres, menores de edad y adultas mayores, personas con discapacidad, poblaciones indígenas, migrantes, entre otras. No obstante, este ámbito continúa con la ideología dominante (Ramírez, 2009).

El género y la discapacidad no deben ser asumidas desde la vulnerabilidad, sino desde la necesidad de plantear un nuevo orden a través de la participación social, la visualización de las mujeres con discapacidad y la posibilidad de participar de forma activa, en la toma de decisiones.

Mediante el lenguaje, conocemos el mundo, socializamos, interactuamos, construimos imaginarios, los cuales originan estereotipos y juicios de valor que se van desarrollando a través de nuestras historias de vida. Por ello las actitudes, percepciones, acciones, conocimientos y aprendizajes, conforman la cotidianidad de las personas.

Con el lenguaje expresamos los sentimientos, pensamientos, edificamos identidades, que nos llevan a actuar de diversas formas ante determinadas circunstancias. Si vivimos en un entorno donde todo gira alrededor de lo masculino, lo perfecto, completo y normalizado, con la falacia de que las diversidades son inexistentes, lo creemos y reproducimos como realidades verdaderas, perpetuando la discriminación hacia las mujeres con discapacidad. Por ello, lo que no se nombra no existe.

El ámbito educativo viene evolucionando, de tal manera que permite el acceso a la educación de manera interactiva, inclusiva y accesible, lo que contribuye a la experiencia de enseñanza y aprendizaje en las diversas áreas educativas, las cuales permiten trascender los espacios en la interactividad del conocimiento, motivan la iniciativa y promueven la participación de la persona en el proceso de la construcción de teoría y práctica; al mismo tiempo que posibilitan la discusión inmediata y emancipadora de procesos.

Las sociedades actuales se caracterizan por la inmediatez y nosotras que laboramos en el ámbito educativo y somos docentes universitarias, debemos responder a las demandas y necesidades socio-educativas, y entre ellas están las políticas institucionales.

La presente guía se origina con el compromiso de alcanzar una sociedad equitativa, debido a que mediante la utilización del léxico se logran cambios sociales. Por ejemplo, las universidades cuentan con políticas institucionales referentes a la discapacidad y género, las cuales buscan la generación de espacios inclusivos.

Además, existe la necesidad de contar con una guía de lenguaje inclusivo, la cual brinde lineamientos orientadores que faciliten la incorporación y el uso del vocabulario diverso en la documentación oficial, académica y científica de estas entidades de educación superior costarricense.

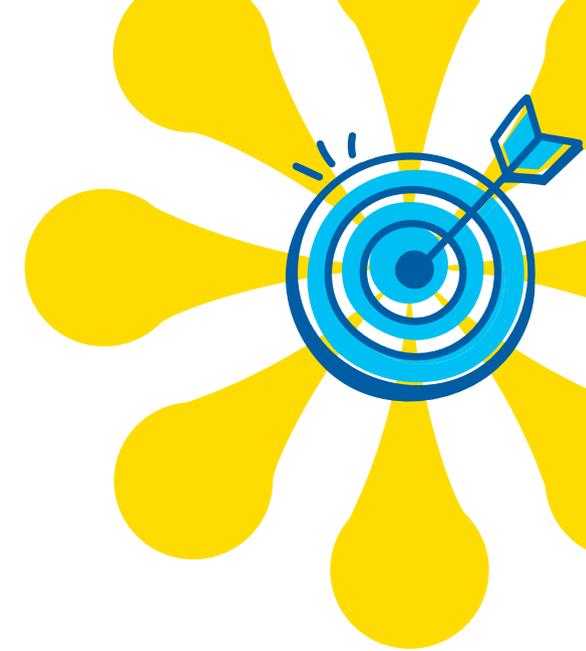
# FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y SU TRANSVERSALIZACIÓN

## OBJETIVO GENERAL

- Caracterizar conceptualizaciones que visibilizan la discriminación de género en el uso de palabras no inclusivas.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir elementos conceptuales que explican cómo se construyen las desigualdades entre hombres y mujeres.
- Aplicar los conceptos revisados a situaciones prácticas, identificando el lenguaje discriminatorio.



## SUMARIO

- 1.1 Derechos Humanos
- 1.2 Patriarcado
- 1.3 Poder
- 1.4 Discriminación
- 1.5 Androcentrismo
- 1.6 Sexo
- 1.7 Género
  - 1.7.1 La perspectiva de género
  - 1.7.2 Transversalización de género
- 1.7.3 Feminismo
- 1.8 Discapacidad
- 1.9 Diversidad
- 1.10 Igualdad



## INTRODUCCIÓN

### SOCIEDAD Y DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES

Vivimos en sociedades donde nos encontramos con diversas manifestaciones de la discriminación en contra de las mujeres. Los medios de comunicación, las iglesias, los colegios, las universidades y la familia, sostienen y perpetúan un sistema social, en el cual se ve como “normal” que las mujeres ocupen una posición subordinada a los hombres, que se encarguen en forma casi exclusiva del trabajo doméstico no remunerado y el cuidado de la niñez, que se concentren en profesiones con salarios inferiores donde replican su trabajo reproductivo. Además, al momento de ingresar al mercado laboral, enfrentan un sinnúmero de dificultades para conseguir empleo por los diversos papeles que la sociedad les ha asignado.

La dinámica descrita en el párrafo anterior, se ejemplifica en nuestra cotidianidad como mujeres; por lo tanto, a continuación se presenta un ejemplo de este tipo de situaciones.

## UN MUNDO DIFERENTE

Vengo por lo del puesto de maestro de preescolar.

Lucas...

Buenas ¿Qué tal? ¿Cómo se llama usted?

¿Señor o señorito?

Señor.

Debo comentarle que en la actualidad, a nuestra dirección no le gusta emplear varones casados. En el departamento de preescolar hay mucha gente con licencia de paternidad.

Lo comprendo, señora, ya tenemos dos niñas y no deseamos más.

También, (habla en voz baja), estoy planificando, utilizo preservativo.

Excelente, entonces sigamos. ¿Qué estudios tiene usted?

Tengo el diplomado en preescolar y deseo terminar la licenciatura, pero en mi familia éramos siete y mis padres dieron prioridad a las chiquillas.

¿Cuál fue su último trabajo?

¿Qué profesión tiene su esposa?

Ella es maestra de obras. Pero está estudiando ingeniería, para continuar el negocio familiar.

Ah esencialmente he realizado sustituciones, porque cuidé a las niñas cuando eran pequeñas.

Bueno. ¿Cuáles son sus pretensiones?

Mmmm...

Evidentemente con un puesto como este no ganaría tanto como su esposa, porque hay mucha competencia.

La niña 7 años y el niño 2 años. Ambos van a clases, en CEN-CINAI y las recojo en la tarde cuando vengo del trabajo.

Y entonces quién le cuidaría a sus hijas y ¿Cuántos años tienen sus hijas?

Y si se enferman, ¿tiene usted algo previsto?

Muy bien, gracias, nosotras lo llamamos.

Ah ah sí el abuelo - mi papá- puede cuidarlos. Vive cerca.

**Lucas salió con no mucha esperanza de que algún día lo llamaran.**

FUENTE: adaptación de France de Lagarde. LE MONDE, 28-29 Septiembre 1975. Texto recogido por Enriqueta García y Aguas Vivas Catalá.

La situación descrita, refleja una serie de construcciones sociales que se convierten en categorías de análisis, las cuales nos permiten comprender, discutir y reflexionar sobre nuestro actuar cotidiano, por lo tanto en seguida destacan algunas de ellas.

Para explicar esta problemática, es necesario recurrir a algunos elementos teóricos que se presentarán a continuación.

## 1.1 DERECHOS HUMANOS

Los Derechos Humanos son inherentes a todas las personas. Por lo tanto, cuando trabajamos desde la doctrina de los derechos humanos, promovemos espacios y prácticas diarias que brinden igualdad de oportunidades para garantizar los derechos de todas las personas, con sus diferentes características (nacionalidad, sexo, etnia, edad, grado de escolaridad, con discapacidad, entre otros) y necesidades específicas, en los distintos ámbitos donde estén.

Por eso es ético trabajar con enfoque de derechos, es decir, promover espacios y prácticas diarias que brinden igualdad de oportunidades para garantizar los derechos de todas las personas, con sus diferentes características (nacionalidad, sexo, etnia, edad, grado de escolaridad, con discapacidad, entre otros) y necesidades específicas, en los distintos ámbitos donde estén.

## Y MÁS EJEMPLOS...

- Utilizar lecturas, en las cuales las personas sexualmente diversas identifiquen sus derechos y deberes.
- Recordar que los hombres y las mujeres tenemos necesidades particulares.
- Cuando hacemos actividades didácticas en clase garantizar la participación de la totalidad del grupo.



Para comprender por qué el poder se concentra en los hombres y el motivo de que las mujeres hayan sido relegadas a situaciones de subordinación, tenemos que recurrir al concepto de patriarcado.

## 1.2 EL PATRIARCADO

Es un sistema de organización social, basado en el ejercicio del poder y dominación masculina hacia las mujeres, niñas y familia en los distintos ámbitos sociales.

Como lo cita la Secretaría Técnica del Proyecto Equal (2007), es un sistema de organización social en el cual los puestos clave de poder, tanto político como religioso, social y militar, se encuentran de forma exclusiva y generalizada, en manos de los hombres.

### EJEMPLOS...

- Los bajos salarios de las mujeres en los mismos puestos laborales de los hombres
- El cuidado de otras personas solamente a las mujeres
- El recargo del trabajo doméstico a las mujeres
- La asignación de puestos de decisión solo a los hombres

En las sociedades patriarcales los hombres se encuentran siempre en el centro. Por lo tanto, decimos que son colectividades androcéntricas.

### 1.3 PODER

En las sociedades patriarcales, el poder se reparte de forma desigual entre los hombres y las mujeres, a pesar de que algunas mujeres puedan tener mucho poder, como sucede con las reinas, las presidentas, las ministras. Los hombres concentran el poder en el espacio público, son los gobernantes, los ejecutivos de las grandes empresas, los periodistas reconocidos. Pero los hombres también mantienen el poder en el ámbito privado, donde ellos siguen siendo quienes toman las decisiones familiares, quienes administran el dinero y ordenan para que el resto de la familia obedezca.

### 1.4 DISCRIMINACIÓN

Es toda diferencia, práctica, actitud o comportamiento que la sociedad ejerce, sobre aquellas personas o grupos de estas, que se encuentran unidas por características comunes (nacionalidad, sexo, etnia, edad, grado de escolaridad, con discapacidad, entre otros), las cuales generen rechazo, exclusión, invisibilización, restricción y violación de los derechos humanos.

Además, la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) cita que la

**discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.** (CEDAW, 1981)

Existen diversas formas de discriminación, que se dirigen hacia todas las personas que no cumplen con las características del hombre adulto, blanco, con poder adquisitivo, educado, nacido en el país, heterosexual, bien parecido, que no presenta ninguna discapacidad, católico, entre otras.

### EJEMPLOS:

- Cuando se utilizan sobrenombres para referirse a aquellas personas que usan lentes.
- Al negar una adecuación curricular.
- No permitir participar a las niñas en el equipo de fútbol de la escuela.
- Al usar imágenes de hombres realizando tareas que se creen únicas para ellos
- Cuando no se encuentran materiales accesibles en las bibliotecas.



### RECUERDE

#### FORMAS DE SEXISMO HACIA LAS PROFESORAS

- **Negar status y autoridad:** Recurrir a otras personas, no aceptar las decisiones tomadas.
- **Criticar con base en características específicas:** Forma de peinarse, vestirse, modales, vida sexual, etc.
- **Lenguaje patriarcal:** Utilizar un lenguaje sexista o nombrar a los hombres por su título académico y a las mujeres por su nombre o diminutivo de este, etc.
- **Invisibilidad:** No reconocer la contribución de las mujeres.
- **Relegar funciones:** Las mujeres sirven café, toman notas, etc. mientras los hombres leen las decisiones tomadas, coordinan, etc.
- **Discriminación múltiple:** Se presentan tantos tipos de discriminación que no es factible determinar cuál es la más relevante; edad, grupo étnico, discapacidad, etc. CIEM, 2005

### 1.5 ANDROCENTRISMO

Comprendemos como androcentrismo la tendencia de colocar a los hombres como medida de todas las cosas, la mirada masculina presente en la totalidad de las acciones de la sociedad. Por lo tanto, se interpretan las distintas actividades desde el punto de vista del hombre, donde se ocultan y niegan las opiniones, ocupaciones y producciones cotidianas de las mujeres (CIEM, 2005).

Entonces, se refiere a **“la concepción organizada del mundo que toma lo masculino y los hombres como modelo de lo humano, el cual se debe seguir”** (CIEM, 2005).

Y si los hombres son el modelo de lo humano, ellos concentran el poder. Dicha premisa se encuentra íntimamente vinculada con la dimensión biológica de las personas como lo es el sexo.

### 1.6 DISCAPACIDAD

Se entiende por discapacidad

**el resultado de la interacción de una persona que experimenta alguna barrera funcional y el contexto no le ofrece los apoyos y servicios accesibles, oportunos, de calidad y efectivos, quien se ve restringido(a) en la realización y participación de sus actividades cotidianas dentro de la sociedad.** (Adaptación de CNREE, 2004 por M. Ramírez, 2006)

La concepción de diversidad incluye a todas las personas, entonces, el poder se ejerce desde quienes ocupan la situación de privilegio sobre quienes son diferentes o diversos de esa persona.

## 1.7 DIVERSIDAD

Todas las personas formamos parte de la diversidad, la cual está conformada por la singularidad, es individualidad. Por eso, es necesario ser conscientes de que cada persona es diversa y distinta de quienes nos rodean, sin ser mejores ni peores.

Por lo tanto, Arroyo (2005:50) afirma que

**todas las personas somos igualmente diferentes y este concepto rompe con el paradigma de un modelo de persona ejemplo de la humanidad impuesto por la socialización patriarcal, la cual otorga privilegios y ventajas a aquellas poblaciones que están más cerca de cumplir con el paradigma de ser humano impuesto.**

### EJEMPLOS:

Las mujeres, las lesbianas, homosexuales, la niñez, afrodescendientes y la juventud en condiciones de discapacidad, entre otras particularidades, somos parte de la diversidad.

## 1.8 SEXO

Cuando describimos al concepto de sexo, estamos hablando de las características genéticas y biológicas, las cuales nos identifican como mujeres y hombres. Por esto somos diferentes en nuestra anatomía y algunas hormonas.

Con sexo nos referimos a los caracteres sexuales de las personas genéticamente determinados y referidos a aspectos biológicos que les definen e identifican como mujeres o como hombres. La especie humana es dismórfica, por lo que el sexo determina diferencias: caracteres anatómicos y hormonales, etc. (CIEM, 2005)

### EJEMPLOS:

- Cuando en una encuesta nos consultan por el sexo, se refieren a si se es mujer u hombre. No nos están preguntando si pertenecemos al género femenino o masculino.
- A las mujeres nos viene la menstruación, una vez al mes y a los hombres no.

Pero, *¿cuál* es la construcción del tejido social sobre género...?

## 1.9 GÉNERO

El género es el constructo conceptual que nos permite comprender cómo las sociedades valoran, desde lo social y desde lo simbólico, la diferencia sexual. Además, de ser “una categoría de análisis que se utiliza para describir las características socialmente asignadas a mujeres y hombres, social, cultural e históricamente y es aprendido socialmente durante todo el ciclo vital de la persona”. Son “las funciones, actividades, relaciones sociales, comportamientos, valores, temores, expectativas y normas que se construyen socialmente en torno al sexo biológico de las personas” (CIEM, 2005). Y este conjunto de asignaciones se realizan sin importar edad, etnia ni nacionalidad, entre otros, de acuerdo a sus diferencias biológicas.

### EJEMPLOS:

- “solo las mujeres pueden llorar”.
- “los hombres trabajan fuera de la casa”.
- En la directiva de asociación de estudiantes las mujeres son las secretarías y los hombres los presidentes
- Los hombres llevan las banderas y las mujeres los acompañan en las manifestaciones.
- Las mujeres son más ordenadas, limpias, cuidadosas,

Pero, si el género se construye con base en la diferencia sexual, necesitamos comprender por qué hablamos de perspectiva de género.

## 1.9.1 LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La perspectiva de género es un enfoque conceptual que, partiendo del significado social y simbólico de la diferencia sexual, permite analizar la realidad y fenómenos diversos, evaluar políticas, acciones, la legislación y el ejercicio de los derechos y diseñar estrategias, entre otros (CIEM, 2005).

Permite crear condiciones que garanticen la equidad en el acceso y beneficios de todos los bienes entre mujeres y hombres, la igualdad de oportunidades y derechos, cuyo objetivo es el empoderamiento de las mujeres para su participación igualitaria en los diversos ámbitos sociales.

Al conocer el concepto de género, como aquellas características socialmente construidas que definen lo que es hombre o mujer, nos damos cuenta de que no necesariamente estas particularidades tienen que obedecerse y convertirlas en norma.

### La perspectiva de género presenta las siguientes características:

- Inclusiva, porque incorpora al análisis otras condiciones que hacen más llevadera o profundizan la discriminación de género; permite observar y comprender cómo opera la discriminación
- Cuestiona el androcentrismo y el sexismo, además propicia acciones estratégicas para enfrentarlos
- Visualiza las experiencias, perspectivas, intereses, necesidades y oportunidades de las mujeres
- Brinda elementos teóricos, metodológicos y técnicos para impulsar estrategias que llevan al empoderamiento de las mujeres (CIEM, 2005).

La perspectiva de género debe estar tácitamente en nuestra cotidianidad, pero ¿cómo se logra?...a través de la transversalización de género y ¿qué es?...

### 1.9.2 TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO

Es realizar, organizar, reorganizar, todas las acciones diarias, desde la óptica tanto de las mujeres como de los hombres, sin hacer distinción alguna o sin tomar preferencias por el sexo, busca beneficios para las mujeres y los hombres y la no discriminación.

En la plataforma de acción de Beijing, se inicia la utilización en el desarrollo de lo que se ha llamado GenderMainstreaming, que se define como la organización, reorganización, la mejora, el desarrollo y evaluación de los procesos políticos; de modo que una perspectiva de equidad de género, se incorpore en la totalidad de las políticas a todos los niveles y en las etapas, por las personas comúnmente involucradas en la adopción de medidas políticas. (Lombardo, 2003).

#### Y LOS EJEMPLOS...

- Cuando se utiliza literatura que incluya, tanto a mujeres como a hombres realizando las mismas tareas.
- Cuando se convoca a reunión de padres y madres de familia en horarios accesibles para ambos.
- Organizar capacitaciones con igual número de mujeres y hombres.

Si continuamos visualizando como común que las mujeres y hombres se ejerzan poder mutuamente, sean superiores unos sobre otras, que las mujeres son para y de otros, objetos sexuales, servidoras, si seguimos sirviendo café o realizando otras tareas supuestamente femeninas, si continuamos sintiéndonos culpables de todo, si nos incomoda escuchar palabras masculinas para referirse a las mujeres, si sentimos miradas indiscretas y comentarios abusivos, si vivimos en violencia cotidiana. Aún no estamos en igualdad y necesitamos la lupa rastreadora llamada transversalización de género.

En esta misma línea, es necesario recordar que existe un movimiento que ha forjado los ejes discutidos anteriormente, este es el feminismo, el cual se define como sigue.

### 1.9.3 FEMINISMO

El feminismo no es lo contrario al machismo, sino que es un movimiento que ha elaborado teorías, acciones, prácticas políticas, ideologías, las cuales se dirigen a promover la igualdad de derechos y oportunidades entre las mujeres y los hombres, reconoce que las mujeres somos parte de la humanidad. Por lo tanto, busca el reconocimiento, la igualdad y defensa de los derechos de las mujeres.

En cambio, el machismo consiste en un conjunto de aquellas actitudes, conductas, acciones, gestos, comentarios, rasgos y normas socioculturales e históricas, que buscan ejercer poder, sumisión y subordinación hacia las mujeres.

## EJEMPLOS:

### FEMINISMO:

- Marcha nacional contra la no violencia.
- Celebración del día de las mujeres.
- Utilizar lecturas donde la participación de las mujeres y hombres sea por igual.

### MACHISMO:

- Cuando solo los hombres recogen los pupitres y las mujeres barren la clase.
- Cuando se dice solo las mujeres saben aplanchar así.
- “No llore como niña”.

## 1.10 IGUALDAD

Es el trato, actitud, conducta o práctica igual hacia las personas, sin importar si se es mujer, hombre, niña, niño, adolescente o cualquier otra condición.

Es necesario distinguir entre la igualdad formal y la igualdad real. La igualdad formal es la que se establece en las leyes; por ejemplo, cuando decimos todas las personas somos iguales ante la ley. La igualdad real, en cambio, tiene en cuenta las desigualdades existentes en la sociedad y trata de compensarlas.

Entonces, “la igualdad implica tratar distinto a quien es diferente o se encuentra en condiciones diferentes que le colocan en posición de desventaja con relación a otra persona o grupo” (CIEM, 2005, 72).

Cuando se habla de equidad, nos estamos limitando a un mecanismo que ayuda a llegar a la igualdad, pero la equidad nunca es un fin en sí misma.

## ALGUNOS EJEMPLOS...

- Cuando se realizan exámenes accesibles.
- Cuando se propicia igualdad de participación a mujeres y hombres en los partidos políticos, en las universidades.







# EL LENGUAJE COMO MANIFESTACIÓN DE DISCRIMINACIÓN HACIA UN LENGUAJE INCLUSIVO



## OBJETIVO GENERAL

- Evidenciar las formas en que el lenguaje contribuye a la discriminación en género y discapacidad, para el uso de términos inclusivos.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las palabras genéricas, sustantivos comunes, profesiones y frases cotidianas.
- Recomendar diferentes palabras, que incluyan tanto a hombres como a mujeres, evitando la discriminación entre ambos sexos.
- Evitar las formas de usar los estilicismos como la arroba, paréntesis, barra inclinada, la duplicación, para evitar su utilización.

## SUMARIO

- 2.1 Lenguaje inclusivo
- 2.2 Nombres colectivos
- 2.3 Frases y palabras cotidianas o diarias
- 2.4 Profesiones
- 2.5 El artículo determinante del género
- 2.6 Los plurales y su utilización
- 2.7 Determinantes sin género - quien, quienes, cada -
- 2.8 El uso de estilicismos - la arroba, paréntesis, barra inclinada -



## INTRODUCCIÓN

A continuación, se presenta una serie de recomendaciones básicas para utilizar palabras que abarquen a hombres y mujeres, por ejemplo, se cita que en lugar de utilizar los términos de mujeres y hombres participantes, se puede decir las personas participantes; o si tenemos que convocar a una reunión de profesores, se recomienda utilizar el término de personal docente.

Asimismo, se destaca la necesidad de incorporar en las acciones evaluativas y prácticas para estudiantes de diversos niveles académicos, el lenguaje inclusivo.

En nuestras sociedades, nos hemos acostumbrado a utilizar palabras masculinas como si fueran incluyentes también de las mujeres. Esta situación de usar palabras y frases que solo refieren a los hombres, surge porque nuestra sociedad tiene muchos años de ver todo lo que sucede bajo la lupa masculina, lo que se conoce, como hemos visto, como androcentrismo.

Esta utilización sexista del lenguaje, que invisibiliza a las mujeres, contribuye desde lo simbólico a mantener y reproducir la supremacía masculina y la sumisión femenina. Por eso, desde

el feminismo se han hecho esfuerzos por lograr cambios en la forma de utilizar el lenguaje, de modo que este incluya a todas las personas.

### EJEMPLOS:

- Decimos nosotros vamos, y la mayoría son mujeres.
- Uso del genérico “los hombres” para referirse a la humanidad (CIEM, 2005).
- Si invitamos a congresos, seminarios, cursos, marchas al personal docente, donde la mayoría son mujeres y no asisten por su doble o triple jornada laboral.

Tanto la discriminación como el lenguaje excluyente o no inclusivo y el androcentrismo, se dan por la carencia de reconocimiento y respeto hacia las diferencias y las riquezas que estas envuelven, es decir de la diversidad.

Al utilizar las palabras masculinas o femeninas como genéricas, ya sea el hombre, el individuo, el sujeto, los humanos, para referirse a hombres y mujeres, se da invisibilidad a las mujeres. Por tal razón, se recomienda las personas, la humanidad, el género humano, la especie humana, las mujeres y los hombres.

El lenguaje inclusivo es la utilización de signos lingüísticos como las palabras, términos, frases, imágenes, de tal forma que se incluya y se respete los derechos de todas las personas, sin distinción de género, diversidad sexual, grupo étnico, etario, condiciones de discapacidad u otra diversidad social.

Esta discriminación se presenta en diversos campos de la sociedad; y uno de ellos es el lenguaje, aunque a veces no nos damos cuenta; por ejemplo cuando se dice “hoy nosotros estamos aquí para formar la comisión de accesibilidad de la Escuela de Trabajo Social de la UCR”. ¿Qué pensaría usted? ¿Qué se refiere a un grupo de mujeres o de hombres? o a la inversa, si la frase fuera así “hoy nosotras estamos aquí para formar la comisión de accesibilidad de la Escuela de Trabajo Social de la UCR”, ¿Pensaría usted que el grupo es solo de hombres o que es mixto? Por tal motivo, se debe utilizar y comprender el lenguaje inclusivo como sigue:

## 2.1 LENGUAJE INCLUSIVO

Es la utilización de signos lingüísticos como las palabras, términos, frases, imágenes, sin distinción de género, diversidad sexual, grupo étnico, etario, condiciones de discapacidad u otra diversidad social.



Tanto la discriminación como el lenguaje excluyente o no inclusivo y el androcentrismo, se dan por la carencia de reconocimiento y respeto hacia las diferencias y las riquezas que estas envuelven, es decir de la diversidad.

## EJEMPLOS



### Cuando decimos:

“todos vamos a la gira”.

### En vez de decir:



• “**todos y todas vamos a la gira**”.

• Convocamos a una reunión de padres de familia.



• **Convocamos a reunión de padres y madres de familia.**

• “niños no pasen por el piso húmedo”.



• **“niños y niñas no pasen por el piso húmedo”.**

• “los que se fueron tarde”.



• **“quienes se fueron tarde”.**

• “ellos hablan mucho”.



• **“ellos y ellas hablan mucho”.**

• Los habitantes.



• **La ciudadanía.**

Además...

### Propuesta inclusiva



• La humanidad evolucionó con la selección natural.

No inclusiva:



• El hombre evolucionó con la selección natural.



• Se le comunica al estudiantado la celebración del día del deporte.

• Se les comunica a los estudiantes la celebración del día del deporte.



• Convocamos a la juventud a participar en el día del agua.

• Convocamos a los jóvenes a participar en el día del agua.



## 2.2 NOMBRES COLECTIVOS

Si no se desea o le limitan el repetir las palabras en masculino y femenino, como por ejemplo, los y las estudiantes, los profesores y las profesoras, los y las jóvenes, los y las adolescentes, los niños y las niñas, se pueden usar nombres colectivos.

### EJEMPLOS



En vez de decir:

• Los profesores y las profesoras.

Se puede decir:

• El personal docente.  
• El profesorado.

• Los y las estudiantes.



• El estudiantado.

• Los y las adolescentes.



• Las personas adolescentes.

• Los niños y las niñas.



• La niñez.

• Los y las jóvenes.



• La juventud.

## 2.3 FRASES Y PALABRAS COTIDIANAS O DIARIAS

Muchas frases y palabras que utilizamos cotidianamente también son excluyentes, por ejemplo:



**Siempre se dice:**

- Educación para adultos.



**Es inclusivo decir:**

- Educación para personas adultas.

- Trabajadores migrantes.



- Población trabajadora migrante.

- Jefes de hogar.



- La persona responsable del hogar.

- Los médicos.



- Las personas profesionales en medicina.

## 2.4 PROFESIONES

Llevamos años pensando que ciertas profesiones son solo masculinas o femeninas, debido a esto vemos común usar el médico, el ingeniero, el gerente, aunque las personas que ejerzan estas profesiones sean mujeres. Ante esto algunas recomendaciones:



**En vez de usar:**

- Los candidatos.



**Se puede decir:**

- Las personas que presenten su candidatura.
- Las personas candidatas.

- El gerente.



- La gerencia.
- La persona que ejerce la gerencia.

- El director.



- La dirección o la directora.

Las formas femeninas y masculinas de las profesiones:

**Masculinas**

- Ministro
- Maestro
- Abogado
- Misceláneo
- Contador

**Femeninas**

- Ministra
- Maestra
- Abogada
- Miscelánea
- Contadora

## 2.5 EL ARTÍCULO DETERMINANTE DEL GÉNERO

En caso de los sustantivos neutros, se recomienda el uso de los artículos como determinantes del género, por ejemplo:



**En vez de usar:**

• El docente.

• El artista.

• El estudiante.

• El profesional.

• El joven.

• El especialista.



**Es preferible usar:**

• La docente.



• La artista.



• La estudiante.



• La profesional.



• La joven.



• La especialista.

## 2.6 LOS PLURALES Y SU UTILIZACIÓN

Cuando surgen dificultades con los plurales, se recomienda usarlos como sigue:



**Lo que se usa:**

• Los trabajadores del sindicato.

• Los docentes de la facultad de ciencias sociales.

• Los funcionarios de la UCR.

• Los estudiantes.

• Los demás.

**Es recomendable usar:**

• La población trabajadora del sindicato.  
• Las personas que trabajan en el sindicato.

• El personal docente de la facultad de ciencias sociales.  
• El profesorado o el sector docente de la facultad de ciencias sociales.

• La planilla de la UCR.

• El estudiantado.  
• La población estudiantil.

• Las demás personas, el resto, la gente o personas restantes.

## 2.7 DETERMINANTES SIN GÉNERO - “QUE”, “QUIEN”, “QUIENES”, “CADA”-

En vez de utilizar “el”, “los”, “aquel”, “aquellos”, se puede usar, “quien”, “quienes”, “cada”.



### En vez de usar:

- Aquellos que no realizaron el examen.



### Es preferible usar:

- **Quienes no realizaron el examen.**

- Los que entreguen los documentos.



- **Quienes entreguen los documentos.**

- Los estudiantes deben traer su carné.



- **Cada estudiante debe traer su carné.**

## 2.8 EL USO DE ESTILICISMOS - LA ARROBA Y BARRA INCLINADA-

Si existen dificultades de espacio en los documentos, se suele utilizar los dobles mediante barras.



### LA BARRA

- Se recomienda **no usarla**.



### LA ARROBA

- Se cree que este signo engloba a los dos sexos; sin embargo, **no es recomendable usarlo**, porque no es un signo lingüístico, sino un símbolo utilizado en la actualidad; por ejemplo, en las direcciones de correo electrónico. Su uso debería limitarse a mensajes de texto o similares.



### No es recomendable

- Chi@s recuerden la matrícula.
- L@s estudiantes tienen permiso para ir a la manifestación.



### Es preferible usar:

- **Chicas y chicos recuerden la matrícula.**
- **Los y las estudiantes tienen permiso para ir a la manifestación.**







## LA DISCAPACIDAD UNA REALIDAD EN EL LENGUAJE Y EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR



### OBJETIVO GENERAL

- Analizar la forma en que el lenguaje se vuelve un elemento de discriminación hacia las personas con discapacidad.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Caracterizar los estereotipos y prejuicios preponderantes con respecto a las personas con discapacidad.
- Analizar el lenguaje discriminatorio en relación con las personas con discapacidad
- Proponer una serie de recomendaciones sobre diferentes palabras, que incluya la perspectiva de la discapacidad y no discrimine cuando utiliza ciertas frases, expresiones y vocablos, entre otros.

### SUMARIO

- 3.1 Paradigmas
- 3.2 Accesibilidad
- 3.3 Dimensiones de la accesibilidad
- 3.4 Vida independiente
- 3.5 Autonomía
- 3.6 Facilitadores (as) personales o persona de apoyo
- 3.7 Lenguaje no inclusivo
- 3.8 Lenguaje inclusivo



## INTRODUCCIÓN

Históricamente las personas con discapacidad se han caracterizado socialmente como diferentes, por ello se enfrentan a un sinnúmero de discriminaciones y atropellos contra la dignidad de las personas, que van desde percibir las como objeto de piedad y merecedores de asistencialismo, hasta visualizarlas como seres que hay que normalizar y curar.

La discriminación es evidente en actitudes de rechazo por parte de la sociedad, mediante la falta de oportunidades educativas, la carencia de servicios médicos, rehabilitación, barreras arquitectónicas, restricción en los espacios laborales, la exclusión por género, entre otras acciones. La percepción que la sociedad tiene de las personas con discapacidad, se ha reflejado históricamente a partir de tres paradigmas que desarrollaremos a continuación:

## 3.1 PARADIGMAS



### RECUERDE QUE:

Así como existen personas altas o bajas, mujeres y hombres, también hay gente con discapacidad.

Recuerde que ante todo **somos PERSONAS** sujetas de derechos y deberes y la discapacidad es **SOLAMENTE UNA SITUACIÓN**.

### 3.1.1 PARADIGMA TRADICIONAL

El paradigma tradicional visualiza a la persona con discapacidad como aquella que necesita protección, atención o asistencia por la caridad.

Esta población se encuentra estigmatizada por una serie de prejuicios y mitos que la desvalorizan, como por ejemplo lo siguiente:

- La discapacidad se percibe como una enfermedad “sin remedio”
- Esta población necesita ser asistida por su imposibilidad de valerse por sí misma
- Son personas inactivas social y económicamente
- No pueden ser independientes
- No son capaces de asumir su sexualidad, entre otros (Ballesteros 2001).

“Ese paradigma tiene una connotación de marginación, discriminación económica, social y política, dependencia y subestimación de las personas con discapacidad. Por eso no se les considera como sujetos de derechos igual que el resto de la población”

(Chacón, citada por Ballesteros: 27).

El paradigma tradicional visualiza a la persona con discapacidad como:

• **Manifestación sagrada.**

• **Sobreprotección.**

• **Actitudes de rechazo, sobre protección, lástima, menosprecio.**

• **Objeto de caridad.**

### 3.1.2 PARADIGMA REHABILITADOR O NORMALIZADOR

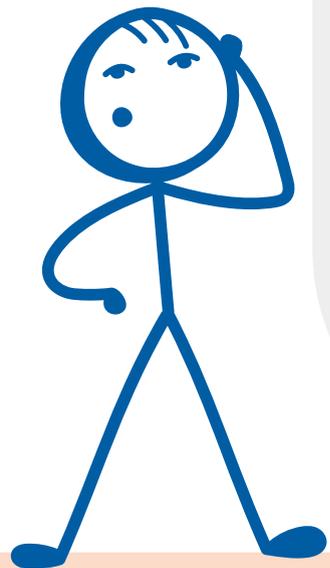
En el paradigma de la rehabilitación se muestra el problema exclusivamente en la persona con condiciones discapacitantes, debido a diferentes causas, ante esta condición; se establece que la rehabilitación es elemental para que “la persona pueda superarse”; por lo tanto, se cree que la solución ante este acontecimiento será de la intervención profesional de especialistas. La persona con discapacidad mantiene un rol de ser “paciente” o “cliente” de la asistencia médica o psicosocial, dado que supuestamente esta persona se mantiene en una situación de exclusión y dependencia ante su proceso de rehabilitación, cuyos resultados se miden por el grado de destrezas funcionales logradas o recuperadas por las personas y por la ubicación en un empleo remunerado y digno.

Es importante recordar que este paradigma enfatiza en la parte biomédica, olvidando el ámbito psicosocial; debido a que las personas son integrales y no la unión de partes o segmentos distantes que se encuentran solamente por gravedad en un universo llamado sociedad. Por tal motivo, se debe fomentar el estudio de las personas, tanto mujeres y hombres, como seres holísticos e interactuantes entre sí.

Los dos enfoques anteriores son discriminatorios por enfatizar solamente en la discapacidad como parte distinta del ser humano, y concebir a las personas con condiciones discapacitantes como incomparables, de acuerdo con los parámetros socialmente establecidos como comunes.

### 3.1.3 ESTEREOTIPOS

La evolución de los paradigmas de la discapacidad permite cambiar ideas generalizadas hacia diferentes realidades, particularmente la cotidianidad de las personas con discapacidad, por ejemplo los estereotipos que se presentan a continuación, fueron generalidades que alguna sociedad interpretaba como reales, los cuales actualmente han venido perdiendo legitimidad.



- Son “pobrecitos/as”
- Son “torpes”.
- Son manipuladores.
- No se deben casar.
- Son “amargados/as”.
- Son como niños/as.
- No pueden trabajar.
- Héroes.
- No deben tener hijos/as.
- Son mártires o están pagando por algo.
- No pueden practicar deportes y divertirse.
- Son “buenísimas personas”.
- No pueden estudiar.
- Son muy enamorados/as.
- Están enfermas.
- Son malas y viciosas.

### 3.1.4 PARADIGMA DE DERECHOS HUMANOS

El paradigma de derechos humanos promueve la independencia de la persona con discapacidad y la considera como ser biopsico-sociocultural, donde se percibe y recibe estímulos del entorno, aprovecha los recursos existentes para la búsqueda de una emancipación y el cambio de su propia realidad que contribuya a mejorar la calidad de vida.

Este modelo se fundamenta en las potencialidades y la autodeterminación de mujeres y hombres en condiciones discapacitantes, tiene una visión de igualdad de oportunidades, equidad y apoyo entre iguales. Este enfoque en la actualidad igualmente se relaciona con el modelo social, cuyos fundamentos teóricos son la necesidad de que el entorno se adecue a las distintas maneras de coexistir en determinada sociedad.

#### EN SÍNTESIS...

**La discapacidad es el resultado de la interacción de la persona con su entorno.**

**Personas de derechos.**

**Inclusión y diversidad.**

**La persona es parte del colectivo social.**

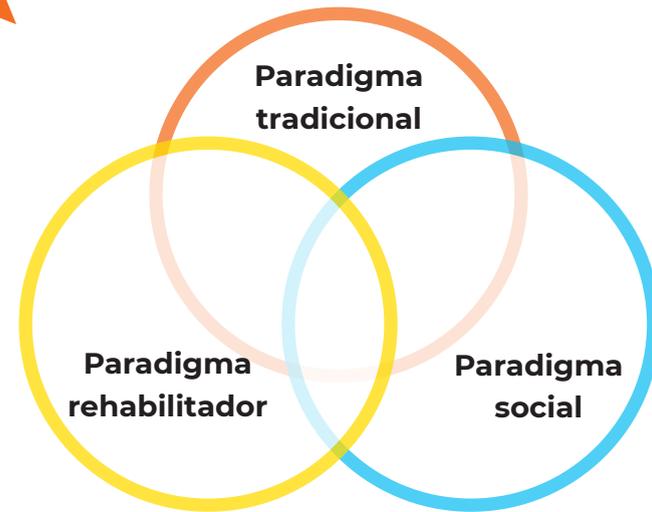
**Autodeterminación.**

**Derechos Humanos.**





**RECORDEMOS QUE ACTUALMENTE  
LOS PARADIGMAS COEXISTEN**



### 3.2 ACCESIBILIDAD

Se define accesibilidad como el principio que reconoce todas las áreas de la participación social que conforman el entorno, las cuales deben contar con facilidades para que cualquier persona, sin importar su condición, utilice los servicios y recursos necesarios para garantizar bienestar, seguridad, movilidad, comunicación, realización holística y en general, vida independiente; permitiéndole desenvolverse libremente en el medio, cuyo objetivo sea propiciar la inserción de las personas en todos los ámbitos sociales y lograr el pleno ejercicio de sus derechos y deberes (Ramírez, 2011).

Actualmente, la accesibilidad no se debe analizar desde la perspectiva física, ya sea por la existencia de rampas, ascensores, pasamanos, entre otros, sino que es necesario discutir y operativizar la accesibilidad desde sus dimensiones, las cuales se describen a continuación:

### 3.3 DIMENSIONES DE LA ACCESIBILIDAD

Es de suma importancia comprender el principio de accesibilidad como un derecho del estudiantado en situación de discapacidad, el cual se compone de nueve categorías, a saber:

#### Actitudinal:

Esta dimensión incluye todas las acciones que promueven la utilización de conceptos, promoción y realización de prácticas inclusivas, relacionadas con el modelo social de la discapacidad y los derechos humanos, cuyo objetivo sea facilitar la eliminación de actitudes que ocasionan discriminación y segregación social hacia las personas con discapacidad, y al mismo tiempo propiciar la participación plena, dentro de una sociedad igualitaria (Holst, 2006).

#### Servicios de apoyo:

Se refiere a los servicios, recursos, equipos, personas facilitadoras que brindan apoyo a la población con discapacidad, para promover o aumentar su autonomía y vida independiente, garantizando la igualdad de oportunidades dentro de una sociedad inaccesible.

**Apoyos o dispositivos técnicos:**

Se definen como los objetos, productos, equipos que se utilizan para aumentar, mantener o mejorar las habilidades de las personas con discapacidad. Promueven la independencia en todos los ámbitos de la vida diaria y la participación social de las personas (Holst, 2006).

**Información y comunicación:**

Son todas las acciones que facilitan el intercambio de información a nivel interpersonal, el acceso de las personas a la producción y uso de los mensajes (visuales, audibles, táctiles, entre otros), asimismo, el manejo de una imagen real y positiva de la persona (Holst, 2006).

**Políticas, normas y procedimientos institucionales:**

Se enfatizan en todas aquellas orientaciones y lineamientos dirigidos a hacer efectiva la incorporación y el cumplimiento de la legislación relacionada con discapacidad y accesibilidad en las instituciones. Comprende todas las iniciativas que se pueden implementar a fin de agregar en la normativa institucional las disposiciones establecidas por la reglamentación nacional o internacional en el área de la discapacidad (Holst, 2006).

**Administrativa:**

Busca incorporar en todas las etapas del proceso administrativo (planificación, presupuesto, organización, coordinación, ejecución y evaluación, además, de los trámites que las personas requieren realizar para utilizar

un servicio público) la perspectiva de la discapacidad, visualizando las necesidades de este colectivo y lo determinado en la normativa nacional e internacional en el área de la discapacidad (Holst, 2006).

**Tecnológica:**

Se refiere a la tecnología proveniente de productos, sistemas o equipos técnicos accesibles.

**Espacio físico:**

Son las condiciones que cumple una casa, edificación, ambiente, objeto o instrumento de ser utilizable por todas las personas, para que estas lleguen, ingresen y lo manipulen con seguridad, comodidad y autonomía, sin necesidad de adaptaciones o de proyectos especializados. Es dependiente del diseño, la ejecución y el control de las obras urbanas, edificio, componentes físicos de los servicios y espacios relacionados con las actividades vitales de cualquier persona (Holst, 2006).

**Curricular:**

Son los ajustes razonables de acceso, metodología, contenidos, formatos, evaluación, requisitos de ingreso en la inclusión de la realidad de la discapacidad.

### 3.4 VIDA INDEPENDIENTE

Consiste en que las personas con discapacidad, demandemos las mismas escogencias y control de nuestras vidas en todo aquello que nuestros hermanos y hermanas, vecinos y amigos, asumen como algo cotidiano y común (Ramírez, 2011).

### 3.5 AUTONOMÍA

Es el derecho de las personas con discapacidad de ser autónomas, responsables de sus acciones para el logro de una vida independiente (Ballesteros y Vega, 2001).

### 3.6 FACILITADORES (AS) PERSONALES O PERSONA DE APOYO

Se emplea el término de facilitadores(as) personales, en lugar de asistentes personales, para romper con el círculo asistencialista que siempre se encuentra íntimamente relacionado con el ámbito de la discapacidad.

Por tal motivo, este concepto se define como: aquellas personas que brindan los apoyos y servicios intermitentes, generalizados o de algún otro tipo necesarios en el desarrollo de las actividades de la vida diaria de las personas con discapacidad, en cualesquiera de los ámbitos de participación social, desde el paradigma de vida independiente o autonomía personal.

No obstante, es necesario mencionar que la Ley para Promoción de la Autonomía Personal de las Personas con Discapacidad, LEY N° 9379, mantiene el concepto de asistente personal.

### 3.5 LENGUAJE NO INCLUSIVO

Dentro de los tópicos del paradigma de derechos humanos, surgen las necesidades de eliminar cualquier tipo de discriminación que se presente en diversas manifestaciones sociales; por ello, nace la necesidad de utilizar léxico no discriminatorio.

A continuación, se describen los términos que se utilizan para referirse a las personas con discapacidad<sup>1</sup> y se proponen nuevas formas no discriminatorias de referirse a estas personas.



#### Persona con discapacidad visual



#### No es conveniente:

- El ciego o cieguito.
- Corto de vista.
- No vidente.
- Invidente.



#### Es inclusivo:

- Use el nombre de la persona.
- Persona con discapacidad o discapacidad visual.
- Persona en situación de discapacidad.
- Persona ciega.
- Persona con baja visión.
- Persona que vive o tiene discapacidad.

<sup>1</sup>En distintos países se usa personas con diversidad funcional. Sin embargo en Costa Rica se utiliza personas en situación de discapacidad.



### Persona con discapacidad física

#### ! No es conveniente:

- Tullido.
- Parálítico.
- Minusválido.
- Inválido.
- Enfermito.
- Discapacitado.
- Lisiado.
- Incapacitado.
- Víctima de polio.
- Sufre parálisis.
- Padece de invalidez o una discapacidad.
- Deforme.
- Mutilado.
- Cojo.
- Defecto de nacimiento.
- Portador (a) de una discapacidad.
- Persona con capacidades especiales o diferentes.

#### ✓ Es inclusivo:



- Use el nombre de la persona.
- Persona que enfrenta barreras físicas.
- Persona en situación de discapacidad.
- Persona que vive o tiene discapacidad.
- Persona usuaria de silla de ruedas.



### Persona con discapacidad intelectual o cognitiva

#### ! No es conveniente:

- Deficiente.
- Especial.
- Normal o anormal.
- Mongolito, mongolo.
- Retrasado mental.
- Retardo mental.
- Persona con síndrome de down.

#### ✓ Es inclusivo:

- Use el nombre de la persona.
- Persona con discapacidad o discapacidad intelectual o cognitiva.
- Persona en situación de discapacidad.
- Persona que vive o tiene con una discapacidad.



### Persona con discapacidad psicosocial

#### ! No es conveniente:

- Discapacidad mental.
- Endemoniado.
- Esquizofrénico.
- Demente, loco.
- Trastornado.
- Enfermedad mental o enfermo mental.

#### ✓ Es inclusivo:

- Use el nombre de la persona.
- Persona con discapacidad.
- Persona con discapacidad psicosocial.
- Persona en situación de discapacidad.
- Persona que vive o tiene discapacidad.



### Personas sordas o con discapacidad auditiva



#### No es conveniente:

- Sordo.
- Sordomudo.



#### Es inclusivo:

- Use el nombre de la persona.
- Persona con discapacidad o discapacidad auditiva o en la comunicación.
- Persona en situación de discapacidad.
- Persona sorda.
- Persona que vive o tiene discapacidad.





# ACTIVIDAD

## AHORA SÍ, ¿QUÉ APRENDIMOS?

A continuación se presentan unos titulares de noticias publicadas recientemente, por lo tanto se solicita convertir dichos **titulares a la manera inclusiva**, utilizando los **tópicos principales del paradigma de derechos humanos**.



**Titular: Alumnos con retraso mental y discapacidad múltiple aprenderán inglés tras fallo de la Sala IV**



**Titular: Denunciados por tener trabajando a más de 400 discapacitados a altas temperaturas**



**Titular: El mosso detenido habría agredido múltiples veces a una discapacitada en 2023**

## La mujer que investigó la violación a su madre discapacitada, identificó a su padre y ahora busca justicia

Alessandra Corrêa  
En EE.UU. para BBC News Brasil

4 abril 2023



CORTESÍA: MAGDALENA CRUZ  
Magdalena Cruz de bebé y su mamá, identificada como IC.

## Titular: La mujer que investigó la violación a su madre discapacitada, identificó a su padre y ahora busca justicia

## Lucy, la pianista ciega y neurodivergente que tocó en la coronación de Carlos III

Con 13 años, la joven impresionó al público con una perfecta ejecución del Preludio y fuga en do mayor de Bach



La pianista Lucy Illingworth y su madre, C... LEON NEAL AP

## Titular: Lucy, la pianista ciega y neurodivergente que tocó en la coronación de Carlos III

## EL ASESINATO, UNO DE LOS MÁS MORTÍFEROS DE JAPÓN

### Un joven asesina a cuchilladas a 19 personas en un centro de discapacitados de Japón

Al menos 19 personas han muerto en un ataque con arma blanca en la prefectura de Kanagawa, al sur de Tokio, según ha informado la agencia de noticias japonesa Kiodo, que cita fuentes policiales. Un hombre armado con un cuchillo ha causado estas muertes y numerosos heridos en unas dependencias para discapacitados. El responsable ha sido detenido.

## Titular: Un joven asesina a cuchilladas a 19 personas en un centro de discapacitados de Japón



## LOGRA EMPRENDER CON EL APOYO DE SU FAMILIA

### Carmen, la joven coruñesa con síndrome de Down triunfa con su marca de bisutería

Con tan solo 16 años, Carmen Álvarez ha sido capaz de abrir camino hacia el emprendimiento al crear su propia marca de bisutería llamada Carmelamola. La joven coruñesa triunfó en el salón de moda 'Ecomfashion' y ya tiene pedidos de toda España y otros países como Suiza.

## Titular: Carmen, la joven coruñesa con síndrome de Down triunfa con su marca de bisutería

## RECOMENDACIONES DE APOYOS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CONTEXTOS UNIVERSITARIOS

Tenga presente que una persona con discapacidad

- ✓ Es una persona igual que usted, tiene los mismos derechos de decisión y autodeterminación en todos los quehaceres de su vida cotidiana y deberes en su relación.
- ✓ Bríndele la oportunidad de participar en las actividades diarias.
- ✓ Respete a la persona, no utilice sobrenombres o diminutivos.
- ✓ Cuando camine con una persona que enfrenta barreras visuales, de ser necesario describa los obstáculos existentes.
- ✓ Si interactúa con una persona con discapacidad que tenga dificultad para expresarse, tenga paciencia y utilice el tiempo necesario.
- ✓ Permítale que exprese sus opiniones.



## DIMENSIONES DE LA ACCESIBILIDAD

### *Sugerencias generales:*

#### **ACTITUDINAL**

- Realizar campañas de información que conduzcan a un cambio cultural en las actitudes hacia las personas con discapacidad.
- Permitir que la persona exprese su solicitud y decisiones, hablarle directamente, no a quien la acompaña y de acuerdo con su edad cronológica, véala a los ojos.
- Puede necesitar el apoyo de una persona facilitadora, es decir alguien de confianza o un intérprete, tienen derecho a que se les permita permanecer con esa persona.
- Respetar su derecho a responder o no ante cualquier pregunta.
- Atenderle el tiempo que sea necesario, si tiene prisa mejor pida a otra persona que lo haga.
- No temer a los espacios de silencio, escuchar detenidamente para poderle captar el máximo de información.
- En las campañas de los partidos estudiantiles promover la participación de estudiantes en situación de discapacidad.
- No adelantarse a sus deseos o necesidades.
- Recordar preguntarle siempre, si desea apoyo y cómo se le puede brindar.

- Las personas que enfrentan barreras visuales no son sordas, se le debe hablar con voz moderada.
- Mantener el contacto visual y procurar un intercambio de información espontáneo y fluido.
- Para guiar a las personas que enfrentan barreras visuales, debe tocar ligeramente su brazo, identificarse y luego establecer la conversación.
- El estudiantado con barreras visuales está acostumbrado a utilizar palabras como ver, mirar y persona ciega; utilícelas con naturalidad.
- Al retirarse de su presencia infórmeselo; no la deje hablando sola.
- Si la persona estudiante es sorda y cuenta con intérprete, la comunicación debe continuar con la persona, ella tiene la habilidad de atenderle a usted y al intérprete.
- Hablarle de frente para que le pueda ver y entender.
- Evitar colocar sus manos frente a la cara, esto obstaculiza la lectura labial.
- Asegurarse de que la iluminación del lugar abarque su cara, manos y cuerpo para que la persona lea su lenguaje corporal.
- Utilizar expresiones faciales.
- Al hablar articule claramente, pero sin exagerar y utilizando el tono de voz propio. No hay que gritar.
- Hay que hablar despacio.
- Aclarar con sinónimos si la persona no comprende las primeras palabras que se dicen.

- Evitar crear sonidos innecesarios como agitar llaves y golpear objetos, entre otros.
- No hay que incomodarse o sorprenderse con la manera de hablar de la persona, el ritmo y el tono de voz o las palabras utilizadas.
- Llamar al estudiante por el nombre.
- Permitirle comunicarse por sí misma; en caso de no ser posible y si es acompañado por otra persona, recurrir a ella previo consentimiento de la persona con discapacidad.
- Atender a la persona con cordialidad y ser firme con los acuerdos tomados.
- Escuchar atentamente lo que el/la estudiante esté expresando y manifestar su disposición de apoyarlo/la.
- Permitir a la persona expresar sus aspiraciones, deseos y decisiones.
- Cuando se le habla, sentarse al frente y tratar de darle explicaciones claras y concisas.
- No hay que incomodarse o sorprenderse con algunas conductas inapropiadas de la persona, se deben ignorar.
- En situación de que el estudiante presente una crisis, se debe procurar que la persona se sienta comprendida y apoyada a través del soporte que brindemos.
- Si el estudiante necesita apoyo para llegar a un sitio específico, se le puede conducir siguiendo la ruta más fácil de utilizar.

- No se debe tomar por el brazo que apoya en un producto técnico como bastón, andadera, muletas u otro elemento.
- No colgar objetos ni recostarse sobre su silla de ruedas, esta es parte de su espacio corporal.
- Si la persona requiere apoyo para empujar la silla de ruedas, se debe hacer despacio y con previa autorización.
- Las personas que usan animales de asistencia, muletas, andaderas, bastones o sillas de ruedas, tienen derecho a permanecer con este apoyo técnico en todo momento y lugar.
- Velar porque la organización del aula, sala de sesiones, auditorios, oficinas, bibliotecas, entre otros y distribución del equipo y mobiliario, faciliten la movilidad y el desplazamiento de estudiantes que presenten restricciones al caminar o utilicen sillas de ruedas, muletas, bastones o andaderas.
- Si el estudiante requiere de un facilitador personal para la realización de evaluaciones durante la clase, proporcione un sitio adecuado y tenga presente que el estudiante es quien realiza la tarea y no su facilitador.
- Cuando se realicen trabajos en grupos, trate de que el subgrupo se movilice hacia el lugar donde se encuentra el/la estudiante con discapacidad.
- Si usa silla de ruedas, al hablarle ubíquese de frente, si el/la estudiante desea.
- No se debe tocar los apoyos técnicos, entre ellos los animales que brindan asistencia.

- No se debe tomar por el brazo sin solicitarle su autorización. Si se tiene su permiso y en los casos en que la persona utiliza algún producto técnico como bastón, andaderas, muletas u otros, tomarlo del brazo que se encuentra libre.
- Elegir lugares cómodos, seguros y de fácil acceso para las clases, conferencias, reuniones, entre otros. Procurar que no impliquen desplazarse grandes distancias.
- Permita la utilización de recursos visuales con rotulaciones durante las exposiciones.

## SERVICIOS DE APOYO

- Cuando brinde un servicio de apoyo pregunte a el/la estudiante qué tipo de apoyo requiere.
- Antes de solicitar los servicios de apoyo especializados consúltelo con el/la estudiante.
- Los apoyos técnicos tienen que ser probados y manipulados por el estudiantado antes de usarlos. Permita que el estudiantado evalúe los servicios recibidos.
- Bríndale al estudiantado la posibilidad de desarrollar su autonomía personal.
- Permita que el estudiantado capacite y asesore a sus facilitadores personales<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Los/as facilitadores/as personales se definen como aquellas personas que brindan los apoyos y servicios intermitentes, generalizados o de algún otro tipo, necesarios en el desarrollo de las actividades de la vida diaria de las personas en condición de discapacidad, en cualquiera de los ámbitos de participación social desde el paradigma de vida independiente y/o autonomía personal.

- No imponga los diferentes servicios o apoyos.
- El apoyo tiene que ser inmediato y oportuno.

## INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Los materiales informativos son documentos, publicidad, libros, reglamentos, formularios, boletines, entre otros, los cuales deben:
- Ser lo más sencillos posible: el mensaje debe ser corto y claro; para que sea percibido por todas las personas y procesado de una manera rápida.
- Se debe proporcionar la información en diferentes formatos: visual, táctil, audible.
- El mensaje debe “comprender” cualquier situación en que se encuentren las personas que van a recibirlo.
- Contar con la participación de las personas con discapacidad en la elaboración de los mensajes, que involucre sus propias necesidades.
- Utilizar dibujos sencillos o pictogramas que puedan ser entendidos fácilmente por todas las personas.
- Para evaluar la efectividad de la información contenida en una imagen, esta debe ser idéntica a la idea principal del mensaje en un tiempo máximo de entre 3 a 5 segundos, de lo contrario la trasmisión de la información no es efectiva.
- Evitar el uso de dibujos al fondo del texto, ya que tienden a confundir y distraen la atención.

- Las imágenes inclusivas deben tener un texto explicativo en formatos digitales.
- Usar papeles que faciliten la manipulación -que no se rompan con facilidad-.
- En publicidad, incluya imágenes inclusivas de personas, mujeres y hombres en ambientes universitarios.
- Mantener contacto visual con la persona cuando se comunica con ella.
- La señalización es la manera por medio de la cual obtenemos información necesaria para orientarnos en el espacio físico; puede ser informativa, preventiva o para casos de emergencia, por tal motivo se recomienda:
- La información debe ser puntual y acompañada por símbolos que faciliten su comprensión y velocidad de lectura.
- Las señales iluminadas o luminosas permiten su percepción aún cuando el lugar se encuentre a oscuras. Es recomendable que se enciendan y apaguen de forma intermitente en casos de emergencia.
- Las señales táctiles deben ser contrastantes con respecto a la superficie en la que se encuentren, que no sean lacerantes.
- Acompañar los documentos en Braille con otro impreso en tinta, que facilite a la persona de apoyo a la lectura de la persona que utiliza el braille. En caso de que la persona lea Braille y no cuente con documentos digitales.

- Para estudiantes de baja visión, se debe brindar el texto en letra ampliada y en la medida de lo posible, consultar con antelación a la persona sobre el tamaño más conveniente para ella. Si no es posible consultarlo con anticipación, brindar el texto en letra grande (tamaño entre 26 y 36 puntos en los procesadores de texto).
- Las páginas web deben diseñarse según las iniciativas de accesibilidad a la web.<sup>11</sup>
- El estudiantado sordo se comunica de diversas maneras como LESCO (Lengua de Señas Costarricense), lectura labial o señas propias. Garantice que la comunicación sea según lo necesite la persona.
- Procurar la presencia de intérpretes de LESCO para todas aquellas situaciones- foros, conferencias, seminarios, simposios, clases, semanas universitarias, entre otras- en las que participen personas con discapacidad auditiva.
- Se debe consultar a la persona sorda sobre la mejor ubicación del o de la intérprete.
- En una conversación se deben utilizar oraciones cortas y concretas. Hablar despacio y un tema a la vez.
- Brindar información sobre las actividades académicas o gestiones administrativas de manera simple, clara y precisa.
- Utilizar palabras sencillas.
- Antes de finalizar la comunicación, verifique por medio de preguntas si se presentó una adecuada comprensión mutua sobre el tema.

- Usar imágenes inclusivas explicativas de cada una de las acciones por realizar, con el fin de brindar un método de difusión del mensaje más efectivo.
- Se debe transmitir seguridad y confianza, demostrar que somos una persona interesada en apoyarle.
- No hay que temer a los momentos de silencio, permita que la misma persona rompa el silencio. Si se prolonga y esto angustia a la persona, se puede romper utilizando frases espontáneas.
- Ofrecer información de manera clara y precisa.
- Durante la comunicación se debe mantener una postura corporal relajada.
- Se tiene que dejar abierta la posibilidad de que la persona tenga a quién acudir cuando lo necesite.
- Si se utiliza algún equipo audiovisual para la clase u otra actividad académica, fije los aparatos y cables de manera adecuada.
- Usar tablas de comunicación, lengua de señas o equipo de cómputo para mejorar la comunicación.
- Proporcionar el tiempo necesario para que el estudiantado se comunique y exprese las ideas que requiera plantear.
- Ofrecer las condiciones para que participe activamente en todas las actividades intrauniversitarias como revisión de reglamentos, programas, proyectos, directrices, entre otros.
- Organice todas las actividades intrauniversitarias accesibles.

- Respetar la toma de decisiones y la participación de la persona en diferentes etapas del proceso organizacional y en actividades en la comunidad universitaria. No se deben sobreproteger.
- Los documentos deben estar a disposición en Internet o digitales.
- Durante las actividades académicas, culturales, recreativas, deportivas u otros actos de la comunidad universitaria, describir verbalmente lo que sucede.



## ÁMBITO ADMINISTRATIVO

- Revise que la perspectiva de la discapacidad esté incluida en los planes anuales operativos.
- Incluya en todas las políticas normas y procedimientos administrativos de las instancias interuniversitarias las temáticas de discapacidad y accesibilidad.
- En el momento de ejecutar acciones administrativas, académicas, culturales, recreativas, deportivas y artísticas, entre otras, involucren en su diseño y preparación a las personas con discapacidad, mujeres y hombres, para que visualicen la accesibilidad con perspectiva de género.
- Busque la armonización entre las normas y las políticas universitarias con la ley 8661, entre otras.
- Incluya la accesibilidad en todos los proyectos por realizar.



## ÁMBITO CURRICULAR

- Los ajustes razonables al currículo dependerán de las necesidades particulares del estudiantado.
- Se debe consultar al estudiantado sobre qué tipo de ajustes razonables requiere.
- Se deben incluir en los programas de las carreras de los cursos las temáticas de discapacidad.
- Revisar que en los planes de estudio de la unidad académica, exista al menos un curso referente al tema de discapacidad.
- Revisar que el perfil de egreso del estudiante incluya la concientización en el tema de discapacidad.
- Realice técnicas participativas inclusivas dentro de los distintos cursos que se imparten.
- Promover los proyectos de investigación referentes a la discapacidad.
- Si coordina algún trabajo comunal universitario, tenga como consigna la inclusión de la discapacidad.
- Dentro de las referencias bibliográficas utilizadas en los cursos, incluya autorías con discapacidad.
- Dentro de las giras académicas, considere que puedan asistir estudiantes con discapacidad.
- En el momento de planear los programas de un curso, analice la posibilidad de que pueda encontrarse un/una estudiante con discapacidad.

- Utilice las tecnologías de información y comunicación que proveen accesibilidad a las personas con discapacidad dentro de los cursos.



## ESPACIO FÍSICO

- Los lugares de las actividades académicas o de reunión, deben ser accesibles y permitir el tránsito y uso por parte de todas las personas. Por eso los lugares planos, con rampas, puertas anchas, mobiliario y equipo, servicios sanitarios amplios con barras de apoyo y pasillos sin objetos que obstaculicen el paso, juegan un papel muy importante.
- Dar a conocer con antelación las características del lugar donde se desarrollen actividades de diferente índole (auditorios, aulas, salas multimedia, laboratorios, lugares recreativos, entre otros) para encontrar soluciones en forma conjunta.
- La persona con discapacidad, tiene derecho a ingresar y permanecer en cualquier lugar, con el apoyo técnico requerido (bastón, animal de asistencia, facilitadora, andadera, entre otros), incluso en el aula y auditorio
- Cuando se encuentre con una persona con discapacidad, pregunte si requiere apoyo y cómo debe brindarlo.



## INTERACCIÓN CON PERSONAS CON BARRERAS VISUALES O DE BAJA VISIÓN

- No se debe interactuar con los animales de asistencia.
- Cuando se guía a una persona que va tomada del brazo u hombro del guía, este debe caminar sutilmente al lado contrario de donde lleva el bastón y un paso delante, de esta forma ella captará los movimientos, sin embargo, se debe informar de los obstáculos que hay a su paso.
- Se debe describir verbalmente las características del lugar donde se encuentran y de las personas ahí presentes.
- Recordar que los gestos o las palabras como “aquí”, “allá”, “ahí”, entre otras, no van a ser percibidos, en su lugar se deben utilizar referencias como izquierda, derecha, al frente, atrás, entre otros. También puede ubicarse haciendo alusión a la disposición del reloj, por ejemplo a las tres, a las seis...
- El bastón blanco constituye un medio de gran importancia para la percepción, conocimiento e información del entorno para la persona que lo utiliza, por esta razón jamás se debe tomar el bastón o el brazo con que se maneja.
- Al ofrecerle asiento, se debe orientar a la persona ubicándole la mano en el respaldo o brazo de la silla.



## INTERACCIÓN CON PERSONAS SORDAS

- Cuando se interactúa con una persona sorda es recomendable hablar de frente, no taparse la boca ni bajar la cabeza.
- No debe gritar ni vocalizar de forma exagerada.
- Si usted no sabe LESCO, puede hacer señas habituales conocidas (carro, casa, comer, adiós, alto, entre otros)
- Asegurar que el aula, oficina, biblioteca o lugar de reunión, cuenten con buena iluminación natural y artificial a cualquier hora del día.



## INTERACCIÓN CON PERSONAS EN ESPACIOS CON BARRERAS FÍSICAS

- Orientar a la persona sobre la ubicación de los diferentes espacios y sus características (aulas, auditorios, laboratorios, oficinas, bibliotecas, gimnasios, salidas de emergencias, sodas, baños y paradas de autobuses, entre otros).
- Se recomiendan paredes, muebles y acabados libres de texturas o formas que puedan lastimar.
- Cuando el lugar sea cerrado, ofrecer un lugar cercano a las puertas.
- El estudiantado con barreras físicas puede requerir mayores apoyos en relación con la movilidad.
- Si la persona requiere de apoyo para empujar la silla de ruedas, se debe hacer despacio, con previa autorización y al hablar ubicarse al frente.

- Pueden usar apoyos técnicos muy variados como sillas de ruedas, muletas y andaderas, entre otros.
- En todo comunicado se debe hacer referencia sobre los accesos existentes que pueden ser utilizados por todas las personas.
- Procurar que la organización y distribución del equipo audiovisual y mobiliario, facilite la movilidad y el desplazamiento de personas que utilicen sillas de ruedas, muletas, bastones y andaderas o que presenten restricción al caminar.
- Los pasamanos son un apoyo de suma importancia.
- Mantenga el aula ordenada, con espacio entre pupitres.
- Evite objetos frágiles sobre los pupitres o escritorios que puedan caerse.
- Recordar siempre que debe preguntarle si desea apoyo y cómo se le puede brindar.
- Facilitar el traslado con seguridad.



## REFERENCIAS

Arroyo. R (2009) *Apuntes de clases del curso de derechos humanos*. Maestría de violencia intrafamiliar y género de la Universidad Nacional y Universidad de Costa Rica. San José, Costa Rica.

Ayala. G (2002). *Manual de Lenguaje administrativo no sexista*. Asociación de Estudios Históricos sobre la mujer de la Universidad de Málaga. En colaboración con el Área de la Mujer, Municipalidad de Málaga.

Ballesteros, K y Vega, M (2001). *Estrategias que constituyen y aprovechan las personas con discapacidad física para incorporarse a los procesos productivos*. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Trabajo Social. Universidad de Costa Rica, San José. Costa Rica.

Barrantes. D (2010). *Cuadernos Pedagógicos para la Docencia Universitaria. Las Estrategias con Apoyo de los Medio Digitales*. Universidad de Costa Rica.

Bello. M (2000). *Innovaciones pedagógicas en la educación universitaria peruana*. <http://www.unsch.edu.pe/investigaciones/InnovacionesenladocenciaUniversitaria.pdf>.

Bolaños C (1999). Hacia un diseño curricular alternativo en la educación superior. En la revista de educación Universidad de Costa Rica. San José, Costa Rica.

Calvo, M (2003). *Mujeres con discapacidad: sus percepciones y su vida cotidiana. Estudio de caso de 14 mujeres*. Tesis de posgrado, Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.

Castro, M (2012). *Manual del lenguaje administrativo no sexista*.

Centro de Investigación en Estudios de la Mujer (2005). Recursos educativos para la docencia y la investigación género-sensitivas. Universidad de Costa Rica. San José, Costa Rica.

Fernández. J. (2006). *Guía de Estilo sobre Discapacidad para Profesionales de los Medios de Comunicación*. Real Patronato sobre Discapacidad. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. España.

Holst, B (2006). *Estudio Bibliográfico: Ayudas Técnicas, Tecnologías de Apoyo y Accesibilidad. Centro de Investigación y Docencia en Educación -CIDE-, División de Básica*. Universidad Nacional. Heredia, Costa Rica.

Lombardo, E (2003). El Mainstreaming de género en la Unión Europea, En: Aequelitas, Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, vol. 10-15, mayo-diciembre 2003, pp. 6-11.

*Manual de Lenguaje no sexista* ACSUR-Las Segovias(s.f.). Recuperado desde [www.acsur.org/IMG/pdf/Manual\\_de\\_lenguaje\\_no\\_sexista.pdf](http://www.acsur.org/IMG/pdf/Manual_de_lenguaje_no_sexista.pdf)

Marrocco, M (2005). Narraciones Interactivas ¿A quién le habla el creador digital? Segundo Simposio Prácticas de comunicación emergente en la cultura digital.

Organización de las Naciones Unidas (1979). Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, adoptada y abierta para firmas, ratificación y adhesión mediante la resolución No. 34/180 del 18 de diciembre de 1979 de la Asamblea General.

Orihuela, J (1997). Narraciones interactivas: el futuro no lineal de los relatos en la era digital. Revista Palabra Clave No.2

PROSIC (2007). Hacia la sociedad de la información y el conocimiento en Costa Rica. Informe. Universidad de Costa Rica.

Ramírez. M. (2011). Las dimensiones de Accesibilidad en la Universidad de Costa Rica Sede Rodrigo Facio, un Acercamiento desde la Perspectivas de Discapacidad y Género. En la Revista Reflexiones de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Costa Rica. En [http://www.reflexiones.fcs.ucr.ac.cr/images/edicion\\_90\\_2/05%20articulo%20marcela%20ramirez.pdf](http://www.reflexiones.fcs.ucr.ac.cr/images/edicion_90_2/05%20articulo%20marcela%20ramirez.pdf)

Rigat-Pflaum, M (2008). *Gender Mainstreaming. Un enfoque para la igualdad de los géneros*, Fundación Friedrich Ebert, Argentina.

Secretaría Técnica del Proyecto Equal. Glosario "En Clave de Culturas" (2007). Recuperado desde. <http://genero.bvsalud.org/dol/docsonline/7/8/287-166-Glosario.htm>



Torres, A (2005). Redes académicas en entornos virtuales. Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal. Apertura, año/vol. 5, número 001. Universidad de Guadalajara. Guadalajara. México.

Tribunal Supremo de Elecciones y Consejo Nacional de rehabilitación y Educación Especial (2009) *Protocolo Proceso electoral costarricense accesible a las personas con discapacidad y adultas mayores*. San José, Costa Rica

Universidad Nacional del Comahue (s.f.). Facultad de Ciencias de la Educación. *Glosario feminista*. Argentina. Recuperado desde <http://face.uncoma.edu.ar/cepint/seminario/glosario.html><http://genero.bvsalud.org/dol/docsonline/7/8/287-166-Glosario.htm>



**Un acercamiento al lenguaje  
de género y discapacidad**

**Segunda edición 2024**