

Integración del lenguaje inclusivo de género y neutro en la cultura institucional de la Universidad de Costa Rica.

Integration of gender-inclusive and gender-neutral language into the institutional culture of the Universidad de Costa Rica.

Autoras:

Marina Rivera Vargas, Centro de Investigación en Estudios de la Mujer de la Universidad de Costa Rica, Costa Rica, marina.riveravargas@ucr.ac.cr, ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-2354-9839>

Montserrat Casasola Romero, Maestría Académica en Lingüística, Universidad de Costa Rica, Costa Rica, maria.casasolaromero@ucr.ac.cr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1982-0968>

Resumen

Objetivo. Analizar el uso del lenguaje no sexista en el discurso académico de la Universidad de Costa Rica y la eficacia de las estrategias de capacitación en la comunidad universitaria para la utilización del mismo, a través de actividades que insten al cumplimiento de las políticas lingüísticas universitarias de equidad de género.

Metodología. Este estudio cualitativo con enfoque investigación-acción participativa, se aplicó a una muestra aleatoria y anónima de la comunidad universitaria (docentes, estudiantes y personal administrativo). Mediante entrevistas semiestructuradas y observación participante en actividades virtuales y presenciales organizadas por el Centro de Investigación en Estudios de la Mujer, se analizaron percepciones y actitudes sobre lenguaje inclusivo, mediante categorías feministas que revelan brechas de género, discriminación y políticas lingüísticas.

Resultados. La participación de la comunidad universitaria (3.55%) fue baja pero significativa, para promover el lenguaje no sexista alineado con políticas institucionales. Se logró sensibilizar sobre su importancia, aunque persisten desigualdades y violencia simbólica mediante lenguaje sexista/heteronormativo. Como respuesta, se implementaron capacitaciones, actualización documental y recursos web para comunicación inclusiva.

Conclusiones. Se evidencia que la Universidad aún no es un espacio libre de discriminación por identidad de género. Aunque se trabaja hacia la igualdad, es fundamental fortalecer procesos de sensibilización y concientización que favorezcan el reaprendizaje y la comunicación alineada con las demandas de poblaciones invisibilizadas y excluidas. Aunque existen políticas para promover ambientes seguros e inclusivos, en la práctica todavía prevalecen ideas patriarcales y resistencias sociales y académicas para incorporar plenamente el lenguaje no sexista. La lucha por la visibilidad ha impulsado la creación de guías y nuevas propuestas de lenguaje inclusivo, pero no basta con implementar estrategias automáticamente; es imprescindible sensibilizar sobre las consecuencias de la invisibilización y la masculinización en el lenguaje, que también afecta la percepción y derechos de las mujeres y personas género-diversas.

Abstract

General objective. To analyze the use of non-sexist language in the academic discourse of the Universidad de Costa Rica and the effectiveness of training strategies for the university community in promoting its use through activities that encourage compliance with the university's policy on gender equity language.

Methodology. This qualitative study, using a participatory action research approach, was conducted with a random and anonymous sample from the university community (including faculty, students, and administrative staff). Through semi-structured interviews and participant observation in both virtual and in-person activities organized by the Centro de Investigación en Estudios de la Mujer, perceptions and behaviors toward inclusive language were analyzed using feminist categories that reveal gender gaps, discrimination, and language policy issues.

Results. Although participation from the university community was low (3.55%), it was significant in promoting non-sexist language aligned with institutional policies. Awareness was raised about its importance, yet inequalities and symbolic violence through sexist/heteronormative language persist. In response, training sessions, document updates, and web resources for inclusive communication were implemented.

Conclusions. It is evident that University is still not a space free from discrimination based on gender identity. While efforts toward equality are being carried on, it is essential to strengthen both awareness and consciousness-raising processes that promote re-learning and communication aligned with the demands of marginalized and excluded populations. Although policies exist to promote safe and inclusive environments, patriarchal ideas and social and academic resistance still hinder the full adoption of non-sexist language. The struggle for visibility has led to the creation of guidelines and new inclusive language proposals, but implementing strategies mechanically is not enough. Raising awareness about the consequences of invisibilization and masculinization in language is crucial, as this also affects the perception of women and gender-diverse individuals as well as their rights.

Palabras clave

GENERO, FEMINISMOS, INCLUSION, LENGUAJE NO SEXISTA, COMUNICACION

Keywords

GENDER, FEMINISM, INCLUSION, NON-SEXIST LANGUAGE, COMMUNICATION

Este trabajo está autorizado bajo [Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

Licencia [CC BY-NC-ND 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

Esta licencia requiere que den crédito al creador. Permite copiar y distribuir el material en cualquier medio o formato en forma no adaptada y únicamente con fines no comerciales.

Ver la licencia: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/?ref=chooser-v1>

Introducción

En el año 2003, el Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica [CU-UCR], en su sesión N°. 4814, acuerda incorporar el uso del 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” (pto. 1); en el mismo acuerdo, establece “solicitar a la administración activa que en coordinación con el CIEM y otras instancias especializadas de la Universidad ofrezca la asesoría y capacitación que se requiera para cumplir con el acuerdo anterior” (pto. 2). Como parte de este proceso inclusivo de la Universidad de Costa Rica [UCR], en el 2004, la Dra. Laura Guzmán, como investigadora del Centro de Investigación en Estudios de la Mujer [CIEM-UCR], prepara una adaptación de la *Guía para el uso no sexista del lenguaje* del CIPAF (1992), que se une a publicaciones académicas dentro y fuera de Costa Rica, para la correcta utilización del lenguaje inclusivo de género.

Esta disposición continúa vigente en el año 2025 y ha permeado las Políticas Institucionales de la UCR en materia lingüística (CU-UCR, s.f.), permitiendo la disposición para crear espacios de capacitación dirigidos a docentes, estudiantes y personal administrativo, así como a la sociedad costarricense que lo solicita, donde el CIEM ha jugado un papel preponderante desde la Investigación y la Acción Social, los cuales son ejes transversales universitarios. En esta línea, el Centro ha desarrollado proyectos sobre lenguaje no sexista, como *Lenguaje inclusivo con perspectiva de género y de diversidad sexual: estrategia para la equidad en la UCR*, coordinado por Eída Martínez Rocha del 2018 al 2020 (CIEM-UCR, 2019) y *Panorama Actual y Estrategias de Capacitación en el Uso del Lenguaje Inclusivo y Neutro en la Universidad de Costa Rica*, coordinado por Marina Rivera Vargas del 2022 al 2024 (CIEM-UCR, 2022). Como resultado de estos proyectos se llevaron a cabo publicaciones y reseñas de las acciones desarrolladas por el CIEM sobre el tema, talleres y charlas presenciales y virtuales (esta última modalidad incrementada debido a la pandemia por COVID-19 y mantenida por representar un mayor alcance poblacional), capacitando a la comunidad nacional e internacional y creando productos desde la Biblioteca del CIEM [BICIEM] de apoyo e información accesibles para esta población y cualquier otra interesada en el tema, como una colección sobre lenguaje sexista en el *Repositorio Virtual de la BICIEM* (CIEM, s.f.-a) y otra física para préstamo (CIEM, s.f.-b), el sitio web *Lenguaje inclusivo Género y Diversidad (LiGD)* (CIEM, 2019a), un servicio de *Lenguaje Inclusivo y Neutro* en la página web del CIEM (CIEM, 2025) y una nueva *Guía de Lenguaje Inclusivo y Neutro* (Casasola Romero et al., 2025a) para uso de la comunidad universitaria y quien lo desee, entre otros. Además, se han desarrollado diversas acciones, a nivel de proyectos, actividades y publicaciones desde varias instancias institucionales además del CIEM, como la Facultad de Ciencias Sociales y la Facultad de Letras, de la UCR, sobre la injerencia del lenguaje sexista en la brecha de género, que afecta negativamente a las mujeres y a las personas cuya identidad de género trasciende el binarismo en la comunidad universitaria.

Algunos de estos resultados han sido presentados en *La planificación lingüística en la Universidad de Costa Rica: Política lingüística de lenguaje inclusivo de género, su ejecución y relación con propuestas de universidades hispanohablantes* (Rivera Alfaro, 2019), *Política lingüística de uso del lenguaje inclusivo de género y las revistas científicas de la Universidad de Costa Rica* (Martínez Rocha y Rivera Alfaro, 2019), *El lenguaje en la Universidad de Costa Rica: creando espacios inclusivos* (Casasola Romero, 2021) y *El lenguaje inclusivo como*

oportunidad epistemológica en la escritura académica (Rivera Alfaro y Cuba, 2021); así mismo, en espacios externos a la UCR, como González y Delgado de Smith (2016) en *Lenguaje no sexista: una apuesta por la visibilización de las mujeres*, pues el tema de la inclusión en el lenguaje español forma parte de un contexto político y social que determina la forma en que se reconoce a las personas, se respetan sus derechos y se valida su participación en la comunidad nacional e internacional.

La Universidad de Costa Rica ha planteado en sus Políticas Institucionales Lingüísticas del 2007 al 2030 (CU-UCR, s.f.), que se debe redactar con claridad, precisión y corrección gramatical, respetando el lenguaje inclusivo de género, en documentos, discursos y medios de comunicación institucionales, para enfrentar desigualdades en todo el quehacer académico-administrativo y mejorar los indicadores de igualdad de género en pro de la construcción de una cultura de paz, inclusiva, humanística, que vela por el respeto a la diversidad y los derechos humanos.

Las actividades y publicaciones de la última década en la UCR, han evidenciado que, aunque existe una normativa nacional e institucional a favor de la equidad de género, la invisibilización de las poblaciones que no forman parte de la andro-heteronormatividad es un tema recurrente, con consecuencias de vulnerabilización y exclusión de docentes, estudiantes y personal administrativo mujeres y de identidad de género diversa, lo que implica menos acceso a recursos institucionales e incremento de la brecha de género. Rivera Alfaro (2019) agrega que:

esta política y su instrumento, así como la manera en que buscan implementarse, no han sido claras, con consecuencias glotopolíticas como el posible rechazo de la comunidad universitaria (...) existe una necesidad de encontrar mecanismos de implementación relacionados con concientizar a la comunidad sobre la relación de la política lingüística con la realidad institucional y el sexismo en la academia en general (Canal UCR, 2017) (p. 269).

Frente a esta situación, se hizo necesario retomar la participación del CIEM en la ejecución de las políticas lingüísticas institucionales en torno a la inclusión del género, para dar cuenta del avance y los cambios en cuanto a la forma en que se produce la comunicación y documentación oficial en la comunidad universitaria; ya que este tipo de lenguaje no sexista involucra una toma de conciencia feminista para concebirlo como un fenómeno glotopolítico, es decir, una práctica social inmersa en una lucha de poderes (Cuba, 2018), donde la UCR asume una postura política ante lo que significa la invisibilización de las mujeres y las personas género diversas en los discursos, porque como expresa Moure (2021) a través del lenguaje “el sexismo continúa viajando por el circuito social, aunque disfrazado” (p.324).

La lingüística feminista va más allá del nivel léxico y se adentra en niveles de la lengua que indiscutiblemente se entrelazan con las practicas sociales que deben ser expuestas y modificadas en aras de un una sociedad más incluyente y justa, por lo que con el proyecto de investigación *Panorama Actual y Estrategias de Capacitación en el Uso del Lenguaje Inclusivo y Neutro en la Universidad de Costa Rica* (CIEM-UCR, 2022), se buscó responder a las preguntas: ¿Cuál es el panorama actual del uso del lenguaje inclusivo y neutro en el discurso académico de la UCR? ¿Son eficaces las estrategias de capacitación para la utilización correcta

del lenguaje inclusivo y neutro que se utilizan con la comunidad universitaria? ¿Cuáles han sido las reacciones de la comunidad universitaria ante las normativas lingüísticas de género y diversidad sexual? Esta investigación se planteó con el fin de contextualizar eficazmente los esfuerzos de capacitación a la comunidad universitaria sobre el uso del lenguaje inclusivo de género, con miras a extrapolarlo a otras poblaciones fuera del ámbito universitario, al identificar situaciones y conceptos que rondan el tema de la inclusión de género en el lenguaje español usado cotidianamente y no solo en la academia, pues “éste forma parte de un contexto político y social que determina la forma en que se reconoce a las personas, se respetan sus derechos y se valida su participación en la comunidad nacional e internacional” (Rivera Vargas, 2023, p. 2).

A raíz de esto y, ante la demanda de capacitaciones sobre lenguaje inclusivo de género y la apertura a la virtualidad debido a la pandemia por COVID-19, se decidió retomar las actividades de sensibilización e instrumentalización en el uso de esta forma de comunicación no sexista, no sin antes identificar el panorama que existía en la Universidad de Costa Rica para estas acciones, en materia de conocimiento, utilización, aceptación, acceso a información sobre el tema y disponibilidad presencial o virtual para lograr un mayor alcance poblacional.

Se logró cumplir con el objetivo de analizar el uso del lenguaje no sexista en el discurso académico de la Universidad de Costa Rica y la eficacia de las estrategias de capacitación con la comunidad universitaria para la utilización del mismo, a través de actividades que instan al cumplimiento de las políticas lingüísticas universitarias de equidad de género. También se retomó el compromiso del CIEM con la institución, al promover el cumplimiento de los lineamientos universitarios y orientar a la población capacitada en temas relacionados con equidad de género, siendo el uso correcto del lenguaje inclusivo y neutro una de las aristas necesarias para atender la disminución de la brecha de género a nivel institucional, en todas sus Sedes, respondiendo de esta manera a las demandas de información, instrumentalización, sensibilización y visibilización de diversidades, de las comunidades dentro y fuera de la academia, como parte del cambio sociocultural natural que ha producido la evolución del idioma.

Marco Teórico

La brecha de género, entendida como la desigualdad "entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de recursos económicos, sociales, culturales y políticos, entre otros" (CEPAL, 2017, p. 2), afecta múltiples dimensiones de la vida de las mujeres y las personas género-diversas. Reconociendo su impacto global, la comunidad internacional ha establecido compromisos para abordarla. Así, los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), adoptados en el 2000 por 189 países, ya incluían como meta "promover la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer" (ONU Mujeres, Fondo de Población de las Naciones Unidas [UNFPA], Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD], 2017, p. 6). Esto se reforzó en el 2015 con el quinto Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS), que destaca que "la igualdad entre los géneros no es solo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible" (ONU, s.f., párr. 1).

Los ODS y los ODM representan compromisos internacionales para procurar disminuir la brecha de género, sin embargo ésta continúa afectando el desarrollo integral de mujeres y personas género-diversas (Banco Mundial, 2024), lo que genera un impacto en los espacios académicos universitarios en el acceso a oportunidades laborales, de investigación y de visibilización equitativa de docentes, estudiantes, personal administrativo y de investigación, a la hora de utilizar lenguaje sexista en documentos y actividades (Casasola Romero, 2021; Chaves Groh, 2020; Mesa Peluffo, 2018).

El idioma español, como lengua viva en constante desarrollo producido por la cultura, varía de acuerdo con las demandas de las poblaciones que lo hablan; incluyendo, eliminando y modificando palabras, conceptos y formas de articulación lingüística, según los contextos socioculturales a lo largo del tiempo. No es de extrañar por lo tanto que, desde mediados del siglo XX, con los cambios culturales y generacionales de las personas hispanohablantes, cada vez sea más utilizada y respaldada la comunicación no sexista, donde el lenguaje inclusivo de género también ha evolucionado desde la visibilización del género femenino hasta la inclusión de la diversidad e identidades de género que existen actualmente, lo que implica una variación cultural a nivel poblacional, en el que deben considerarse factores sociales, comunitarios, temporales, regionales, científicos, cotidianos, educativos, entre otros, para comprender en una amplia perspectiva el fenómeno cultural que el uso de esta lengua implica (Hevia Araujo, 2021; Martínez, 2019; Mendoza Gutiérrez, 2022; Naciones Unidas, s.f.; Rivera Vargas y Casasola Romero, 2023, 2025; The Lemon Tree Education, 2022).

A nivel mundial, la brecha de género persiste, y esto se refleja también en el ámbito lingüístico. Si bien la Real Academia Española de la Lengua [RAE] reconoce que el idioma evoluciona como un fenómeno cultural (RAE, 2020), omite las demandas de un gran porcentaje de hablantes que no se sienten representados por la masculinización como forma de generalización. Esta postura contrasta con el derecho humano a ser nombrado y visibilizado según la identidad de género, un principio que la propia RAE ha reconocido (M. Casasola, comunicación personal, 2022-2023; citado por Rivera Vargas, 2023, pp. 10, 15). Por ello, resulta urgente promover un lenguaje inclusivo que respete la diversidad y garantice la representación de todas las personas en el uso cotidiano y normativo del español.

Estos cambios son parte de una evolución cultural natural de las sociedades y su diversidad de comunidades hacia una convivencia acorde con los ODS y los ODM, adoptados por Costa Rica como integrante de la ONU, por lo que se vuelve imprescindible retomar el tema de la inclusividad de género en el lenguaje, respondiendo a este cambio cultural nacional e internacional que implica el uso de la comunicación no sexista.

El uso del lenguaje inclusivo y neutro se define en el contexto académico de la UCR, como una forma de lucha contra el sexismo simbólico en la academia, que CIEM (2019b) define como:

un modo de nombrar a las particulares prácticas que adopta el sexismo social cuando se da en el marco de la convivencia universitaria [y] Las prácticas discriminatorias por razón del sexo son sexistas y toda práctica sexista es discriminatoria. El abanico de posibilidades del sexismo es amplio, siendo difícil, muchas veces, su comprobación. Las

prácticas sexistas pueden ser de índole simbólico o no y pueden llegar a convertirse en acoso sexual o en discriminaciones y faltas de respeto abiertas (párrs. 1-2).

La cantidad de demanda nacional e internacional para capacitación en el uso del lenguaje no sexista que se ha recibido en el CIEM desde que en el año 2021, reforzó lo publicado en años anteriores acerca de la incorporación del lenguaje inclusivo de género como cambio lingüístico en espacios formales e informales de comunicación, así como la necesidad de instrumentalizar a las poblaciones para su adecuada integración en la cotidianidad.

Esta necesidad ante el cambio cultural, también se ha visto reflejada en la creación de guías de escritura inclusiva de género por parte de instituciones gubernamentales como la Asamblea Legislativa de la República, el Poder Judicial, el Ministerio de Seguridad Pública, universidades estatales y otros organismos nacionales mencionados en la Política Institucional de Lenguaje Inclusivo que se encuentra en la página de la Secretaría Técnica de Género y Acceso a la Justicia (2023). Además, han salido a la luz guías de organizaciones internacionales como la de Organización de los Estados Americanos [OEA] y Comisión Interamericana de Mujeres [CIM] (2021) y otras instancias gubernamentales internacionales (Alcaldía de Panamá, 2023; Banco de la República, Colombia, s.f.; Ministerio de Justicia, Gobierno de España, 2023; Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, Gobierno de Chile, 2022; Suprema Corte de Justicia de la Nación, Gobierno de México, 2023), universidades extranjeras (Albert Muñoz, 2019; Lamus Canavate, 2015; Marimón Llorca y Santamaría Pérez, 2011; Universidad de Cantabria, 2018) y pronunciamientos de la RAE (RAE, 2020) al respecto.

Aunado a esto, las publicaciones más recientes de universidades privadas, estatales y del Estado de la Educación, que contemplan diversidad sexual y derechos humanos en el lenguaje inclusivo de género (Aase, 2024; Cárdenas Ramírez, 2024; León Mena y Castro Jiménez, 2024; Saborío Taylor y Arguedas Viquez, 2023), corroboran la necesidad de formación y sensibilización en ONGs, Municipalidades, grupos de la comunidad universitaria y otras instancias, más allá del cumplimiento con lineamientos institucionales nacionales e internacionales. Ante esto, deben considerarse factores culturales que permean los cambios en el lenguaje y, que pueden tanto hacer necesario accionar en pro de las demandas de las personas hispanohablantes, como dificultar el avance en estos mismos cambios, debido a las resistencias de pensamiento por ideas preconcebidas desde el patriarcado y el andro-heteronormatismo.

El trabajo realizado desde diversos frentes (lingüística, género, derecho, psicología, sociología, literatura y otros), ha permitido evidenciar la urgencia de dar continuación a este esfuerzo y ampliar la inversión humana y económica para llevarlo a cabo. Para que quienes han sido histórica y contextualmente invisibilizadas alcancen espacio, valor, nombre y todo cuanto simboliza una existencia plena, tanto en la sociedad como en los movimientos allí gestados.

Metodología

Se llevó a cabo una investigación de enfoque cualitativo, con un diseño de investigación-acción participante, debido a que el CIEM forma parte de la comunidad universitaria de la UCR, y ésta es el universo poblacional con que se trabajó inicialmente, compuesta por docentes, estudiantes

y personal administrativo de todas las sedes de la universidad, la muestra poblacional fueron las personas de esta comunidad que participaron en las actividades sobre lenguaje inclusivo y neutro ofrecidas por el CIEM virtual y presencialmente. Esta muestra fue aleatoria y anónima, pero compartió varios aspectos: pertenecen a la comunidad universitaria de la UCR y, por tanto, se encuentran bajo los lineamientos universitarios lingüísticos de equidad de género y respeto a la diversidad sexual, buscan conocer el lenguaje inclusivo y neutro por decisión personal u obligatoriedad institucional y, perciben alguna consecuencia a la hora de integrar el uso de este lenguaje a su discurso verbal o escrito de uso cotidiano.

Hernández Sampieri y Mendoza Torres (2018) señalan que, en las investigaciones cualitativas, la muestra no es estadísticamente representativa de la población estudiada y destacan la existencia de diversos tipos de muestras cualitativas, como los encuentros, los procesos y las subculturas. Las actividades sobre lenguaje inclusivo y neutro realizadas por el CIEM con la comunidad universitaria se enmarcan precisamente en estas tres unidades de muestreo: encuentros organizados para capacitar a docentes, estudiantes y personal administrativo de la UCR en el uso de este lenguaje; una subcultura con características propias; y un proceso de intercambio de información sobre el tema y sus implicaciones en la vida universitaria.

Se eligieron las técnicas de entrevista anónima semiestructurada y observación participante, para aprovechar al máximo el recurso de las actividades que agrupan una muestra aleatoria de la comunidad universitaria con voces que requieren ser escuchadas. Con la información recopilada en estas entrevistas y observaciones, se creó una propuesta de estrategias eficaces de capacitación en lenguaje inclusivo y neutro para la comunidad universitaria de la UCR, que puede extrapolarse a poblaciones externas. Además, se evidenció el uso del lenguaje no sexista y se estructuraron acciones concretas que permitieron profundizar en el análisis contextual de la problemática sobre inequidad de género y cómo esto puede afectar o no, la participación y el reconocimiento de quienes se agrupan en la periferia de lo hetero y andronormativo.

El análisis de resultados del estudio se realizó mediante metodologías feministas que prestan vital atención a “la igualdad, la interseccionalidad, el cambio social y los desafíos éticos encaminados a promover la justicia social, particularmente en lo referente al mantenimiento de los privilegios y las relaciones de poder” (Cuklanz y Rodríguez, 2020, p. 201), por lo que la información recopilada se codificó en categorías de análisis que reflejan la brecha de género existente en la UCR, ya que diez años después de publicarse el tercer y último balance del *Estado de la Igualdad de Género en la Universidad de Costa Rica* (CU-UCR, 2012) y con el compromiso de la Rectoría de elaborar un nuevo *Balance de género* en el 2020 que aún no ve la luz (Amador Salazar, 2020), esta brecha sigue existiendo y teniendo consecuencias en la vida personal y académica de docentes, estudiantes y personal administrativo de la comunidad universitaria (Chaves Groh, 2020).

Estas categorías de análisis agruparon conceptos que guiaron el proceso de investigación, como sexismo, discriminación sexista, estereotipos sexistas, gramática inclusiva, redacción inclusiva, políticas lingüísticas institucionales, glotopolítica, género, brecha de género, diversidades sexuales y experiencias de discriminación sexista. Se exploró el conocimiento que poseen las personas participantes acerca de estos conceptos, su percepción del tema, sus propuestas para afrontar las desigualdades y las consecuencias que puedan haber tenido en su vida laboral y

personal, ya que según Lamus Canavate (2015), al conocer la aproximación teórica y práctica de las personas sobre las categorías, puede entenderse mejor el problema y plantear soluciones reales vinculadas con las necesidades de la población, las cuales en este caso pueden contribuir con la disminución de la brecha de género evidenciada en la UCR.

En esta misma línea, Gordillo (2004), menciona que al utilizar una metodología feminista se escuchan las voces activas de personas afectadas por las situaciones sociales. El análisis de estas voces contó con un criterio narrativo crítico, que permitió evidenciar la violencia de género que representa socialmente la exclusión a través del uso de un lenguaje sexista y heteronormativo (Beiras et al., 2017).

Para Flores Palacios (2012), las representaciones sociales que han significado la división del género, convierten la disminución de la brecha en una ardua tarea de acciones continuas que calan en los aprendizajes sociales normalizados de invisibilización de las poblaciones excluidas, máxime si se incluyen poblaciones género-diversas. Por lo que, tanto a la hora de analizar los resultados como de proponer las estrategias eficaces de capacitación en el uso del lenguaje inclusivo y neutro, se veló por el contraste de las ideas preconcebidas, tanto del equipo de investigación como de las personas participantes, utilizando la triangulación como método para garantizar la validez y confiabilidad de la información.

Con este fin, se desarrollaron varias estrategias de acción:

1. Actualización documental: revisión de recursos bibliográficos y documentación académica e institucional en relación al tema, de producción nacional e internacional, para contextualizar el panorama del uso del lenguaje no sexista en relación a la equidad de género y la diversidad sexual, tanto dentro como fuera de la UCR.

2. Observación participante: la presencia en actividades virtuales y presenciales sobre lenguaje inclusivo y neutro desarrolladas por el CIEM con la comunidad universitaria, permitió obtener información para revisar y actualizar las estrategias de capacitación en la temática; además, de evidenciar las consecuencias sociopolíticas de estas acciones.

3. Entrevistas semiestructuradas: se realizaron de forma anónima, voluntaria y virtual, a través de formularias de Google Forms en línea, que las personas participantes llenaron una vez concluidas las actividades. La información recopilada se tabuló según las categorías de análisis y con esto se creó una propuesta de estrategias eficaces para las capacitaciones en el uso del lenguaje no sexista, que integró información sobre percepciones, conceptos y experiencias relacionadas con el tema.

4. Actualización del sitio web del CIEM *Lenguaje inclusivo Género y Diversidad (LiGD)*: con este se ha ofrecido una herramienta de apoyo para promover la escritura y oralidad incluyentes de la diversidad de género desde el 2018; sin embargo, requirió de una revisión y actualización, con base en la información recopilada con las entrevistas y la observación participante, para que sea de provecho a la comunidad universitaria.

Resultados

Se lograron desarrollar las capacitaciones virtuales y presenciales con la comunidad universitaria (docentes, estudiantes, personal administrativo y personal de investigación) que se tenían previstas, en la Sede Central y las Sedes Regionales, además de instancias fuera de la UCR que debido a la promoción de los talleres en las redes sociales y página web del CIEM, se enteraron de la posibilidad de acceder a esta actividad de forma gratuita, con lo cual se satisfizo la demanda nacional e internacional que se presentó al CIEM como Unidad de Investigación de la UCR y que refleja la integración de los ejes institucionales de Investigación, Acción Social y Docencia.

Los resultados de esta investigación se suman a los esfuerzos por la visibilización de las mujeres y personas género-diversas de la comunidad universitaria en las labores y producciones académicas, al integrarse el uso del lenguaje inclusivo y neutro, tanto en documentos y actividades institucionales como en la vida cotidiana, siendo parte de un cambio cultural en el uso del idioma español de forma respetuosa de la equidad y diversidad de género, al crear acciones eficaces en pro de la disminución de esta brecha en la UCR y cumpliendo con lo establecido en las políticas lingüísticas universitarias, al declararse la Universidad de Costa Rica como una institución respetuosa de todas las personas y un espacio libre de discriminación.

Para finales del año 2024, de una población universitaria de 54 458 personas, según el último reporte de *La UCR en cifras* (UCR, 2024), se logró capacitar a 1 463 personas, un 3.55% aproximadamente. Esta población incluye docentes, estudiantes, personal administrativo, jefaturas y personal de investigación de la Sede Central y Sedes Regionales. Esta cantidad de personas no es representativa de la comunidad universitaria, pero refleja la urgencia de hacer efectivos los lineamientos institucionales sobre el uso del lenguaje no sexista en la comunicación formal e informal universitaria, para cumplir con el objetivo de erradicar la discriminación por género y diversidad sexual en la UCR. Aunado a esto, se capacitó a personas externas a la UCR, pertenecientes a espacios públicos y privados, nacionales e internacionales, como la Asamblea Legislativa, agencias de publicidad, colegios profesionales, ONGs de atención a poblaciones en vulnerabilidad social, cumpliendo con los ejes institucionales universitarios.

Se ofrecieron 45 capacitaciones virtuales y 6 presenciales, de las cuales 35 fueron a la comunidad universitaria y 16 a población externa, con una producción de 45 videos privados enviados a las personas capacitadas; además, se atendieron 36 consultas individuales sobre el tema, con una participación de 1463 personas en total. La promoción de estas actividades se realizó en conjunto con la Oficina de Capacitación de RRHH-UCR, la OCI y en las redes sociales del CIEM y de la BICIEM en Facebook e Instagram, creando imágenes e historias para cada actividad, enviando correos masivos desde espacios virtuales de la UCR, publicando en el Semanario Universidad, invitando en listas institucionales y publicando en las agendas virtuales de la UCR y el CIEM.

Ante la dimensión institucional masiva de esta promoción, la respuesta de participación de la comunidad universitaria fue poca y, considerando que desde el año 2003 el Consejo Universitario declara el uso del lenguaje inclusivo de género como obligante para los textos y discursos institucionales, como un lineamiento universitario (CU-UCR, 2003; CU-UCR, 2020), se identifica la necesidad de incluir el tema del lenguaje no sexista en diversos espacios y documentos que son de consulta docente, estudiantil y administrativa cotidiana y obligante. Si bien cuando comienza el proyecto resurge el interés en el tema desde varios sectores de la población universitaria, el panorama que se encuentra conforme avanzan las actividades de capacitación y entrevistas, refleja un desconocimiento de los lineamientos universitarios que lo contemplan, de la obligatoriedad de su uso y de la importancia psico-socio-cultural de aplicarlo verbal y por escrito en documentos y discursos institucionales.

Por otro lado, la virtualidad facilitó un mayor alcance geográfico, pero incidió en la participación por intereses personales o de forma voluntaria, permitiendo que algunas personas estuvieran conectadas sin intervenir nunca, simplemente para cumplir con el requerimiento de sus jefaturas, pero sin ser atravesadas por lo procesos de sensibilización y concientización que se buscaba.

La inclusión de ejercicios sobre derechos humanos, diversidad de género y neutralización del lenguaje incluidos en los talleres, que se comentaron durante y después del trabajo grupal, más allá de la instrumentalización, permitió conocer experiencias y percepciones de la comunidad universitaria que afloraron con el intercambio de opiniones, al verse confrontadas creencias personales con los requerimientos institucionales, concordando con lo expuesto en publicaciones realizadas por Bórtoli (2022), Casasola Romero (2021), Chaves Groh (2020), Duarte Hidalgo et al. (2024), González y Delgado de Smith (2016), Martínez Rocha y Rivera Alfaro (2019), Mesa Peluffo (2018) y Rivera Alfaro (2019) sobre las consecuencias de la discriminación por género en las poblaciones de mujeres y de poblaciones diversas. Además, la socialización oral y por escrito de las *Políticas Institucionales 2021-2025* (CU-UCR, 2020) donde la obligatoriedad de utilizar lenguaje inclusivo se amplió hacia la neutralidad para visibilizar a las poblaciones con diversidad sexual y de género, esto permitió respaldar el trabajo realizado en las capacitaciones frente a quienes lo consideraban una imposición del CIEM o motivado por intereses personales.

Los productos planteados desde el 2022 y creados en el 2023, fueron ampliados y actualizados en el 2024 y principios del 2025, para incluir nueva información encontrada en la revisión bibliográfica (del 2019 al 2024) y obtenida a través de las 193 entrevistas realizadas a la población participante, además de la triangulación de lo observado por el equipo de investigación antes, durante y después de las capacitaciones.

Como recurso principal en relación al uso del lenguaje inclusivo de género, se actualizó el servicio virtual ofrecido en la página web del CIEM, a través de la creación de una *Caja de Herramientas* (CIEM, 2025), donde se incluyó acceso a material impreso, digital y audiovisual de la Biblioteca del CIEM sobre el tema, el sitio web *Lenguaje inclusivo Género y Diversidad (LiGD)* del CIEM (CIEM, 2019a), un *Videotutorial* actualizado sobre uso del lenguaje no sexista (Rivera Vargas y Casasola Romero, 2025) junto con el *Resumen de la presentación* utilizada en las capacitaciones grupales (Casasola Romero y Rivera Vargas, 2025), la *Guía de*

Lenguaje Inclusivo de Género y Neutro de la UCR creada en el 2025 por Casasola Romero et al. (2025a) y un *Resumen de esta Guía en formato brochure* digital e impreso, para entregar en actividades de promoción del uso de este lenguaje (Casasola Romero et al., 2025b); además, ejercicios de autoevaluación para práctica e información sobre las capacitaciones y proyectos relacionados, con base en las necesidades de apoyo instrumental, de información y sensibilización, evidenciadas durante las capacitaciones y en las entrevistas realizadas.

Los productos incluidos en esta *Caja de Herramientas* (CIEM, 2025), se alimentan entre sí y ofrecen una ruta de aprendizaje y sensibilización que permiten a las personas interesadas en el tema autogestionar su experiencia y profundizarla con el acompañamiento de la Biblioteca del CIEM, encargada a nivel institucional de dar seguimiento al uso del lenguaje no sexista en la comunidad universitaria.

En cuanto a la actualización del sitio web *Lenguaje inclusivo Género y Diversidad (LiGD)* (CIEM, 2019a), creado durante los primeros proyectos de lenguaje no sexista del CIEM y que pueden funcionar también como apoyo a la comunicación incluyente del género en la cotidianidad hispanohablante, se actualizaron los espacios ofrecidos para consulta sobre términos, estrategias, conceptos, normativas y documentos, que pueden servirle tanto a la población universitaria como externa.

El video tutorial de capacitación *Lenguaje Inclusivo de Género y Neutro* que se logró crear en el 2023 (Rivera Vargas y Casasola Romero, 2023), se actualizó en el 2025 (Rivera Vargas y Casasola Romero, 2025) con nueva información ofrecida en acceso abierto a quienes lo consulten desde la página web del CIEM y desde el canal de YouTube CIEM UCR. A través de este tutorial puede accederse a autoevaluaciones del tema y a una *Presentación* resumen de la capacitación (Casasola Romero y Rivera Vargas, 2025).

Se creó y actualizó una *Colección sobre Lenguaje inclusivo de género y neutro en el Repositorio Virtual de la Biblioteca del CIEM* (CIEM, s.f.-a), y se enlistó el material impreso y audiovisual que puede prestarse a domicilio y para lectura en sala (CIEM, s.f.-b), mostrándose de forma accesible a quienes deseen consultarlo.

Para la actualización de la *Guía de Lenguaje Inclusivo de Género y Neutro* (Casasola Romero et al., 2025a), se revisaron 58 guías de otras instituciones, más la que existía en el CIEM, creada desde el 2004 (Guzmán, 2004). En ésta se crearon estrategias, glosarios y ejemplos de utilización y se aprovechó la información para anexar un *Brochure* resumen (Casasola Romero et al., 2025b), que se entrega a las personas físicamente cuando participan de las capacitaciones y otras actividades de promoción del lenguaje no sexista, dentro y fuera de la UCR.

Finalmente, como parte de las estrategias para socializar los resultados de esta investigación, con miras a visibilizar el panorama del lenguaje no sexista en la UCR, se participó en diversas actividades académicas donde se expusieron las experiencias de capacitación a la comunidad universitaria y la percepción de ésta sobre la temática: exposiciones anual en Semana de Salud Mental, Semana de Bienvenida, conversatorios para fechas conmemorativas, programas de radio y otros espacios abiertos al público académico y general (BICIEM, 2024; Radios UCR, 2024; Rivera Vargas, 2024, 2025).

Discusión

La comunidad universitaria se ha visto expuesta desde finales de los años noventa a acuerdos del Consejo Universitario de la UCR sobre el uso de un lenguaje no sexista, el respeto por las diferencias de todas las personas y la prohibición de la discriminación por razones de género. Sin embargo, las investigaciones y los balances sobre equidad de género en la Universidad reportan que la brecha de género no solo no ha disminuido sino que se ha incrementado con los años, haciéndose cada vez más evidente cuando se incluyen otras poblaciones además de las mujeres en la lucha por la equidad, como las poblaciones LBGTQ+ y no binarias.

Esta situación, documentada en estudios previos, persiste durante los ejercicios prácticos, conversaciones y consultas en las capacitaciones, donde participantes relatan experiencias ocurridas en aulas, oficinas y relaciones interpersonales dentro de la comunidad universitaria. Frases como «Ya uno no sabe si son hombres o mujeres» (docente, 2023), «Pedí que me llamaran en masculino y usaron siempre femenino» (estudiante, 2023), o «No acepto escribir así en documentos formales» (personal administrativo, 2023), revelan resistencias que no solo ignoran los lineamientos institucionales (CU-UCR, s.f.), sino que perpetúan dinámicas discriminatorias. Tales actitudes obstaculizan la implementación de las Políticas Institucionales, profundizando las brechas de género y reforzando condiciones de exclusión hacia las poblaciones históricamente marginalizadas.

Con base en esto resulta relevante no solo la instrumentalización en el uso del lenguaje inclusivo y neutro, sino también la concientización sobre las consecuencias de su uso, ya que en las capacitaciones se manifiestan ideas como "no sé cómo preguntar por la identificación de género y no quiero ofender a nadie" (docente Escuela de Computación e Informática, 2023), "creo que todas las personas tenemos derecho a ser como queramos y sentirnos bien en la universidad" (estudiante de Trabajo Social, 2023), "me gusta usar la palabra persona porque así menciono a todo el mundo" (docente e integrante del personal administrativo de la ViVE, 2023), expresadas por varios grupos de la comunidad universitaria en las entrevistas virtuales.

La coexistencia de ambas situaciones hace evidente que en los tres grupos poblacionales (docentes, estudiantes y personal administrativo), las personas poseen conceptos preconcebidos sobre el género, los cuales determinan su resistencia o aceptación al cambio lingüístico que significa neutralizar y/o feminizar el lenguaje, más aún cuando esto incluye poblaciones no heteronormativas, pues en la capacitación también se incluye información sobre el uso de nuevas formas como la *-e*, que si bien hasta hace poco tiempo se mantenía en espacios informales, según M. Casasola Romero (comunicación personal, 2023), ahora puede encontrarse en documentos académicos, legislaturas de otros países y publicaciones científicas.

Estas ideas y conceptos preconcebidos, tanto a favor como en contra del uso del lenguaje inclusivo, conllevan experiencias positivas y negativas para toda la comunidad universitaria, indistintamente del grupo poblacional al que se pertenezca, lo cual se hizo evidente durante la observación participante y las entrevistas en línea, tanto para mujeres como para hombres de distintas edades y actividades laborales y académicas; sin embargo, no deja de ser evidente una mayor discriminación en las experiencias relatadas por mujeres en comparación con otras

poblaciones, ya que éstas deben lidiar con un imaginario simbólico donde siempre que se habla en masculino o se obvian nombres completos, la tendencia es pensar en hombres, indistintamente de su identidad sexual. Finalmente, muchos conceptos sobre género y diversidades son más tradicionales cuando la zona geográfica de procedencia también es más alejada del Gran Área Metropolitana [GAM] y algunas de las experiencias negativas con el uso del lenguaje inclusivo parecen incrementarse también en esas zonas, por lo que incluyó en el 2024 un tercer indicador relacionado con el contexto geo-cultural del uso del lenguaje inclusivo y neutro, con lo cual se pudo ampliar la información sobre este factor e identificó la influencia para las estrategias de capacitación y el cambio sociolingüístico que se persigue.

M. Casasola Romero (comunicación personal, 2021-2025) ha insistido en todas las capacitaciones realizadas en que el lenguaje inclusivo y neutro puede utilizarse de diversas maneras sin que exista una forma correcta o incorrecta, siempre y cuando respete la identificación de género de las personas involucradas en el proceso de comunicación, ya sea por escrito o verbalmente. Partiendo de esto, en las capacitaciones realizadas con la comunidad universitaria se ha hecho énfasis en la necesidad de conocer cómo quieren ser nombradas las personas en su identidad de género y la importancia de optar por la neutralización y no sólo la feminización del lenguaje, esto si no se conoce a quien(es) se dirige el mensaje o están involucradas personas de diversas identificaciones de género. Esta variación y flexibilidad a la hora de instrumentalizar en el uso de esta forma de comunicación, así como las formas en que actualmente se ha integrado este lenguaje cuando se utiliza, causa por lo regular una mayor apertura en su aceptación e incrementa la participación en el taller de quienes reciben la capacitación; pues ha permitido el diálogo respetuoso y una expresión de dudas personales en un espacio seguro.

Ahora bien, entre los resultados obtenidos cabe destacar que una gran mayoría de la población capacitada por el proyecto ha recibido anteriormente la instrucción de utilizar estrategias de feminización para hacer inclusivo el lenguaje, como la duplicación de terminología (ellos y ellas) y el uso de paréntesis y barras (señor(a), señor/a), por lo que ha sido necesario deconstruir el aprendizaje de que el lenguaje inclusivo solo contempla visibilizar a las mujeres y que esto se realiza con estas dos únicas estrategias, lo cual lo convierte en repetitivo y complicado de leer. Después de los talleres y las prácticas, se han integrado nuevas estrategias inclusivas también de las poblaciones diversas en cuanto a género, construyéndose la idea de posibilidad de que cada persona decida cómo quiere evidenciar la inclusión sin caer en tecnicismos normalizados por la Real Academia Española, al exponer la parcialidad política y contextual que atraviesa a ésta históricamente.

Algunas de las nuevas formas de inclusividad del género en el idioma español se basan en la neutralización a partir del conocimiento gramatical del idioma, diferenciando entre género gramatical y género de persona, entre significado de las palabras y significante, uso de sujetos tácitos, de sustantivos colectivos, nombres abstractos y epicenos en estructuras jerárquicas y sustantivos concretos y la utilización de la palabra *persona* como parte de las expresiones cuando se hace referencia a seres humanos de distintas identificaciones de género. Esta propuesta resulta ser en la mayoría de los casos de mayor aceptación por parte de la comunidad universitaria y resuelve las dudas sobre las formas correctas e incorrectas de incluir a todas las

personas en la comunicación sin caer en errores gramaticales, repeticiones ni lecturas complicadas.

Pese a ello, en ciertos espacios universitarios persiste la resistencia al uso del lenguaje inclusivo bajo el argumento de su no reconocimiento por parte de la RAE. y, si bien a la hora de recibir la capacitación se aclaran los alcances reales de injerencia de esta organización en el desarrollo sociocultural constante del lenguaje, un porcentaje de la población sigue sin estar de acuerdo en integrarlo, por lo que se apela al respeto por el derecho que tiene toda persona de ser nombrada y visibilizada según su identificación de género, condición que la misma RAE reconoce como un derecho humano (M. Casasola Romero, comunicación personal, 2023-2025).

Un hallazgo clave fue la influencia del contexto geo-cultural en la receptividad hacia el lenguaje inclusivo, superando incluso variables como edad, profesión o identidad de género. Se observó resistencia tanto en estudiantes de primer ingreso como en personal con amplia trayectoria, mientras que la apertura a visibilizar a mujeres y personas de género diverso surgió en grupos demográficamente distintos pero de entornos socioculturales afines.

Este patrón llevó a incorporar el factor territorial como eje analítico, confirmando divergencias significativas en la disposición para debatir sobre comunicación no sexista, el reconocimiento de la diversidad de género más allá de las normativas de la RAE, y la aceptación de variantes lingüísticas inclusivas. Los datos revelaron que las resistencias más arraigadas coincidían principalmente en dos contextos entrelazados: zonas fuera del GAM —con marcados rasgos de conservadurismo socio-cultural— y ciertas facultades tradicionalmente masculinizadas de la Sede Rodrigo Facio, particularmente aquellas con prácticas lingüísticas restrictivas heredadas de dinámicas institucionales históricas. Precisamente en estos espacios se hacía más evidente la naturalización de discursos discriminatorios, donde la invalidación de identidades de género y la cosificación de mujeres no solo reflejaban una conexión directa entre conservadurismo lingüístico y violencia simbólica, sino que además entraban en contradicción con las propias actualizaciones de la RAE (2020) respecto a la naturaleza evolutiva del lenguaje como fenómeno social. (Real Academia Española de la Lengua, 2020). Estas acciones, ejercidas y expresadas sin permear un cuestionamiento social y personal de la afectación que pueden causar a otras personas, tienen consecuencias a nivel de autoestima, autovaloración, autopercepción, acceso a insumos profesionales y académicos, derechos laborales y estudiantiles, derechos humanos, entre otras y, si se activan desde puestos de poder y jerarquía, el impacto puede ser aún mayor.

La cultura de respeto a las diversidades que se intenta generalizar en la UCR no logra atravesar estas ideas preconcebidas y continúa existiendo una discriminación vulnerabilizante para las poblaciones no heteronormativas ni androcéntricas, evidenciándose una carencia considerable de reglamentación institucional que haga coherente la obligatoriedad de las acciones dispuestas en las *Políticas Institucionales 2021-2025* (CU-UCR, 2020) sobre equidad e igualdad de género. Los testimonios recogidos en talleres, consultas y entrevistas revelan que gran parte de la comunidad universitaria ha desarrollado mayor conciencia sobre la necesidad de transformar el lenguaje para incluir a quienes no se identifican con el masculino genérico, reconociendo en su mayoría este derecho a la visibilización. No obstante, la escasa participación voluntaria en las capacitaciones —incluso cuando eran obligatorias por indicación de sus jefaturas—

evidencia que la UCR aún dista de ser un espacio libre de discriminación en cuanto a concepciones personales sobre el género. En muchos casos, el tema sigue percibiéndose como ajeno o irrelevante, algo que no requiere posicionamiento activo.

Esto último se evidencia en frases como “mientras no me obliguen a hablar siempre con -e” (personal administrativo, 2024), “usar persona en todo momento no es necesario porque evidentemente damos clases a personas, no a animales” (docente, 2024), “gastar recursos en este tema es una pérdida para la universidad” (estudiante, 2024). Lo primero en frases como “Es importante que todas y todos nos sintamos parte, pero a veces no sé cómo hacerlo sin que alguien se ofenda si me equivoco” (personal administrativo, 2024), “¿cómo puedo dirigirme a alguien si solo estoy escuchando su voz por teléfono?” (personal administrativo, 2024), “yo prefiero usar los apellidos de la lista de asistencia porque a veces no refleja el nombre que quieren usar” (docente, 2024), “la respuesta de la decana fue favorable aunque hubo que insistir varias veces para que se hiciera algo” (estudiante, 2024). Algunas frases mencionadas en el informe parcial anterior, como “ya uno no sabe si son hombres o mujeres” (docente, 2023), “dije que me llamaran en masculino y siempre lo hicieron en femenino” (estudiante, 2023), o “no estoy de acuerdo en escribir de esa forma una carta formal” (personal administrativo, 2023), reflejan el desconocimiento de los lineamientos institucionales, la vulnerabilización de ciertas poblaciones por ideas preconcebidas y la exposición de éstas a una mayor desventaja por su identidad de género. Estas percepciones preconcebidas siempre existen como parte del desarrollo social humano, pero para generar apertura a la discusión, al cuestionamiento y al cambio cultural en el lenguaje como reconocimiento de los derechos de todas las personas, debe insistirse en una sensibilización acerca de las consecuencias de la invisibilización, negación y discriminación, a nivel personal y profesional, más allá de una instrumentalización impuesta, máxime cuando se trata de facultades y escuelas tradicionalmente masculinizadas, apegadas a lineamientos obsoletos de la RAE y de Sedes Regionales.

En el transcurso del tiempo en que se ha desarrollado el proyecto, las estrategias de capacitación en el uso del lenguaje inclusivo y neutro se han ido adaptando a las necesidades y retroalimentaciones de las personas participantes. Los cambios efectuados han sido acordados por las investigadoras al triangular la información obtenida en las observaciones participantes, las entrevistas anónimas en línea, las publicaciones revisadas y los documentos institucionales consultados. Además, durante las capacitaciones se ha recibido retroalimentación puntual de quienes participan, al comentar los ejercicios y aportar ideas de por qué realizan una acción lingüística de una u otra forma.

Esto se evidenció en palabras de estudiantes que decían no sentir respetada su identificación de género por docentes y personal administrativo de escuelas y facultades, en personal administrativo que debía seguir indicaciones de jefaturas para redactar y firmar documentos donde no podían utilizar las estrategias de redacción inclusiva que se les estaban ofreciendo, en personal de investigación que no tenía el mismo acceso y oportunidades por ser mujeres o de género diverso aun existiendo programas universitarios como Publicare. Cabe mencionar que, a pesar de este tipo de experiencias, también se hicieron presentes historias de validación por parte de docentes, consultas del personal administrativo sobre las mejores formas de hacer sentir respetada a la comunidad estudiantil y aportes de jefaturas que buscaban sensibilizar a la comunidad universitaria con la que trabajan. La instrumentalización flexible permitió que se

deconstruyera la idea de que el lenguaje inclusivo de género y neutro se trata de duplicar palabras o poner letras entre paréntesis y barras, mostrando que pueden existir tantas formas de redacción no sexista como personas hablando o escribiendo, con lo que se reforzó la seguridad de quienes temían equivocarse a la hora de participar en las actividades y de utilizarlo en su comunicación cotidiana. Fue posible incluir también conceptos novedosos en la información que se ofreció, lo que permitió que la integración de las razones para usar el lenguaje no sexista no pudiera tener un bloqueo por dificultad, tedio o estrategia lingüística y se lograra sensibilizar de mejor manera a la comunidad universitaria participante.

Algunas de las nuevas formas y conceptos ofrecidas a las personas en las capacitaciones, consultas, videos y sitios web, partiendo de la información recopilada y la identificación de resistencias desde ideas tradicionales y conservadoras, son la neutralización, especificación del género si se conoce, diferenciar género gramatical de género humano, y significado (objetivo) de signifiante (subjetivo), uso de sujetos tácitos, sustantivos colectivos, nombres abstractos y epicenos en jerarquías, sustantivos concretos y de la palabra *persona* como expresión hacia seres humanos en general. Estas son formas gramaticalmente aceptadas incluso por la RAE y que no constituyen un cambio radical a la hora de comunicarnos, lo que ofrece una mayor aceptación de la instrumentalización, permitiendo apertura a la sensibilización necesaria para generar cambios. En todas las capacitaciones realizadas M. Casasola Romero (comunicación personal, 2021-2025) insistió en que en el lenguaje inclusivo y neutro lo importante es respetar la identificación de género de las personas y por lo tanto no existe una forma correcta o incorrecta de hacerlo, sino que debe hacerse un esfuerzo por conocer cómo quieren ser nombradas las personas y optar preferiblemente por la neutralización del lenguaje.

La forma de realizar las explicaciones en los talleres y en las consultas posteriores, así como las estrategias utilizadas, han sido calificadas de claras, prácticas, eficaces y respetuosas de las diferencias de pensamiento por una mayoría, lo cual también ha permitido que la actualización de la propuesta en sus diferentes formatos (video, presentación guía, brochure, repositorio, colección y sitio web) contemple todas las opiniones y críticas, para el mejor aprovechamiento de la población capacitada y pretendiendo que la sensibilización y concientización sobre el tema también repercuta en la población considerada como beneficiada.

Con base en esto se crearon los videos tutoriales (Rivera Vargas y Casasola Romero, 2023, 2025) y una *Presentación* resumen (Casasola Romero y Rivera Vargas, 2025) mencionados anteriormente, que integran la propuesta de estrategias de capacitación, contemplando la clarificación de dudas gramaticales, la presentación de documentos de respaldo a la obligatoriedad institucional de cumplir con este tipo de comunicación, ejemplos de cuestionamiento a las posiciones sociopolíticas de la RAE en contra del lenguaje inclusivo, explicaciones filológicas y sintácticas sobre rol del lenguaje en constante cambio sociocultural, ejercicios simbólicos y explícitos de práctica para la visibilización de todas las personas.

Aunado a esto, se socializó la existencia actualizada del sitio web *Lenguaje inclusivo Género y Diversidad (LiGD)* (CIEM, 2019a), de una *Caja de Herramientas* en el servicio *Lenguaje Inclusivo Género y Neutro* del sitio web del CIEM (CIEM, 2025) y la creación de la nueva *Guía de Lenguaje Inclusivo de Género y Neutro* (Casasola Romero et al., 2025a) así como un *Brochure* resumen (Casasola Romero et al., 2025b), a partir de la guía anterior que se

recomendaba usar, la revisión de otras guías y las experiencias recogidas en las capacitaciones. En la información obtenida resultó evidente que la comunidad universitaria no conoce los recursos que existían producidos por el CIEM y busca apoyo para la integración cotidiana del uso del lenguaje inclusivo en documentos externos a la Universidad de Costa Rica.

Debido a esto mismo, también se normalizó la actualización constante y socialización del *Repositorio Virtual* del CIEM (CIEM, s.f.-a) y de la colección física de la BICIEM sobre el tema (CIEM, s.f.-b), con material de lenguaje inclusivo y neutro, producido en la UCR y fuera de ella, en contextos nacionales e internacionales, ampliando la visión que sobre el uso de esta forma de comunicación se posee y mostrando que la iniciativa trasciende fronteras y no se trata de una tendencia temporal, como ha sido calificada por la RAE (RAE, 2020) y algunos sectores conservadores de la sociedad, incluyendo parte de la comunidad universitaria.

Estas acciones han puesto los recursos ya existentes y, los recién creados, al alcance de la comunidad universitaria, ofreciendo tanto material como apoyo grupal e individual para cuando les sea necesario, con lo que las personas participantes de las capacitaciones y las autoridades involucradas dicen sentirse satisfechas para poder cumplir con los lineamientos universitarios sobre el uso de esta forma lingüística de comunicación.

Esta investigación se desarrolló además en conjunto con la BICIEM, por lo que se aprovechó el acceso a recursos bibliográficos nacionales e internacionales sobre lenguaje inclusivo de género y neutro, así como el alcance de la virtualidad, los documentos digitales y las redes sociales [RRSS], para extrapolar el uso del discurso inclusivo de la diversidad de género más allá de la UCR, por lo que, aunque la población meta fue la comunidad universitaria, entre los resultados obtenidos pudo evidenciarse la demanda de instrumentalización en esta temática que hicieron otros sectores dentro y fuera del país; así como la necesidad de sensibilización contextualizada espaciotemporalmente, ante el cambio cultural que implica la comunicación no sexista verbal, no verbal y escrita.

La experiencia docente e investigativa del equipo, que fundamentó este proyecto, se vio enriquecida por la acción social que llevó los talleres y consultas sobre lenguaje inclusivo de género y neutro a comunidades fuera de la universitaria, siendo de vital importancia el trabajo profesional en conjunto, desde los tres ejes de acción de la UCR, en un contexto nacional e internacional en el que la inclusividad por género está siendo cuestionada y, hasta eliminada en algunos países como Argentina, El Salvador y Estados Unidos, lo que refleja la necesidad de sensibilización e integración de forma, causas y consecuencias, más allá de solamente instrumentalizar para la utilización, pues el cambio cultural demanda el respeto consciente de la diversidad, para poder asimilar las formas y razones propuestas para un desarrollo social natural y deseado.

Pese a la existencia de un robusto marco normativo —que incluye disposiciones institucionales, nacionales e internacionales—, así como numerosas publicaciones académicas y guías de uso desarrolladas por entidades como las universidades estatales costarricenses, el INA, el Poder Judicial, la Asamblea Legislativa, el CATIE, Municipales, la OEA-CIM y organismos internacionales, los resultados revelan una problemática constante: la implementación de políticas lingüísticas frecuentemente omite el contexto sociocultural, lo que aumenta el

distanciamiento social con las poblaciones en vulnerabilidad por la invisibilización y el desinterés o hasta rechazo al uso cotidiano de la comunicación no sexista (Rivera Vargas, 2023), afectándose las comunidades donde existen personas fuera de lo andro y heteronormativo.

Esta investigación fortaleció su vínculo con las comunidades al generar un saber crítico sobre el lenguaje inclusivo de género y neutro, contribuyendo al desarrollo sociocultural actual desde tres dimensiones interconectadas: como proyecto de inclusión, desarrolló acciones para promover igualdad y equidad en géneros y diversidades sexuales; como iniciativa de comunicación, impulsó el uso de lenguaje verbal y no verbal no sexista, junto con la difusión de contenidos digitales que fomentan el pensamiento crítico en una sociedad multicultural y diversa; y como ejercicio de divulgación científica, garantizó acceso abierto a información rigurosa, mediante talleres formativos y materiales pedagógicos especializados. Así, la iniciativa no solo sensibilizó sobre la importancia del lenguaje inclusivo, sino que proporcionó herramientas concretas para su aplicación en diversos ámbitos sociales, trascendiendo el ámbito académico para impactar en la vida cotidiana de las comunidades.

El uso del lenguaje inclusivo de género y neutro permite visibilizar a todas las personas que participan en actividades, documentos y demás acciones, siendo esta visibilización necesaria para que exista equidad e igualdad en las comunidades. Sumado a esto, todas las personas poseen un rol en las relaciones humanas y estos roles construyen la cultura que atraviesa a la sociedad. Es decir, no puede contemplarse una sociedad respetuosa de los derechos de todas las personas, si se excluye a algunos sectores del reconocimiento de sus aportes materiales e inmateriales en la convivencia diaria (Cuba, 2018; Hevia Araujo, 2021; Martínez, 2019; Mendoza Gutiérrez, 2022; Naciones Unidas, s.f.; Rivera Vargas y Casasola Romero, 2023, 2025). Esta acción de visibilización y respeto a todas las personas a través de la comunicación no sexista, es parte de los compromisos que ha asumido la Universidad de Costa Rica en las políticas institucionales desde los años 90, por lo que es imprescindible que se gesten actividades de vinculación comunitaria, que permitan llevar el conocimiento y el cambio cultural a las poblaciones externas a la academia.

En este contexto, los resultados de las investigaciones realizadas en la Universidad de Costa Rica y otros espacios académicos, sobre las consecuencias negativas de la invisibilización de personas que no cumplan con los estándares heteronormativos y masculinos en las vivencias cotidianas personales y profesionales, demuestran que es necesario el replanteamiento cultural de cómo se comunican las y los seres humanos entre sí, ya que esto afecta las ideas que se tienen sobre derechos, límites, equidad, igualdad, respeto, género y diversidades (Casasola, 2021; Chaves Groh, 2020; Martínez Rocha y Rivera Alfaro, 2019; Moure, 2021; Mesa Peluffo, 2018, Rivera Alfaro, 2019 y otras).

Actualmente, persiste un vacío administrativo en la UCR respecto a la obligatoriedad del lenguaje inclusivo de género y neutro en la comunicación y documentos institucionales. Sin embargo, esta disposición no se difunde claramente en programas de estudio, reglamentos, trabajos académicos o espacios digitales universitarios, ni se establecen consecuencias concretas por incumplimiento de los lineamientos. Finalmente, el proyecto reavivó debates urgentes a nivel institucional sobre la necesidad de continuar trabajando con la comunidad

universitaria en la instrumentalización y sensibilización de una comunicación no sexista. Esto implica garantizar el derecho de todas las personas a ser reconocidas según su identidad, aunque en ocasiones esto contrasta con normas culturales o familiares tradicionales. Espacios libres de discriminación, como la UCR, son clave para cuestionar estas dinámicas, por lo que las acciones de capacitación y actualización en esta materia deben ser permanentes.

Nace entonces de las evidencias recopiladas acerca de la necesidad de resignificar conceptos y acciones en las comunidades, que culturalmente se han normalizado y normatizado, en función de un patriarcado ancestral y socialmente aceptado (Lakoff, 1973), pero que vulnerabiliza a un gran porcentaje de la población mundial debido a su género y diversidad sexual, siendo imprescindible la instrumentalización y la sensibilización de múltiples sectores comunitarios en el uso del lenguaje no sexista, para aportar al cambio cultural que garantice una vida sin violencia entre todas las personas, una equidad desde las diversidades y una igualdad en el acceso a derechos humanos.

La Universidad de Costa Rica, como espacio declarado seguro para todas las personas, indistintamente de su orientación sexual y género, así como entidad dirigente en cambios sociales y culturales en el país, debe y puede ofrecer una guía para propiciar la inclusión y, por ende, la visibilización de todas las personas en los procesos de comunicación, impulsando relaciones de respeto a las diferencias que se posean en cualquier población, extrapolando las acciones interno-universitarias hacia las comunidades que lo han solicitado fuera de la academia. Debido a esto, la equidad e igualdad en las relaciones de género, que se ve incrementada con el cambio en el lenguaje, no debe ni puede mantenerse dentro de las aulas universitarias o en documentos oficiales institucionales, aunque es imprescindible su obligatoriedad en estos contextos, como bien plantea la normativa sobre uso del lenguaje inclusivo de género y neutro que posee la UCR desde el año 2003 (CU-UCR, 2003), sino que es necesario llevarla a las comunidades y propiciar avances sociales contextualizados, teniendo en cuenta que estos cambios están también influenciados por la cultura de los espacios geográficos donde se desarrollan las relaciones entre personas y por las ideas de quienes conforman los grupos en esos espacios. Cooper (1997), señala que es necesario hacer las siguientes preguntas “¿quién adopta qué, cuándo, dónde, por qué y cómo?” (p.77).

Con base en esto, las preguntas surgidas como ¿puede promoverse el cambio sociocultural desde la utilización del lenguaje no sexista con comunidades dentro y fuera de la academia?, ¿cómo puede apoyar la Universidad de Costa este cambio cultural desde el eje de acción social en los procesos de comunicación no sexista?, ¿cuál es el impacto del uso del lenguaje inclusivo de género y neutro en los cambios socioculturales de cara a las demandas de igualdad y equidad de género en el siglo XXI?, pudieron vislumbrarse a través del trabajo con comunidades en los diferentes contextos de la sociedad costarricense, vinculando la investigación y docencia universitaria, con la acción social que caracteriza el trabajo de campo que realiza la UCR con las distintas poblaciones en Costa Rica y que debe continuar siempre en pro del bienestar social nacional.

Por último, debido al rol de liderazgo en estos cambios socioculturales que históricamente ha asumido la educación superior pública costarricense en general y, la Universidad de Costa Rica en particular, es que debe partir de esta casa de enseñanza el compromiso para procurar los

recursos necesarios que garanticen la promoción del uso del lenguaje no sexista, en espacios públicos y privados, como una forma de apoyo al cambio cultural desde la comunicación libre de discriminación por género y diversidad sexual en cualquier comunidad, reflejándose un mejor aprovechamiento de los recursos económicos, humanos e intelectuales de la educación superior pública, al ser puestos al servicio del pueblo.

Conclusiones

Después de realizar actividades de capacitación y atención de consultas a lo largo de más de dos años sobre lenguaje inclusivo de género y neutro, una realidad se hace evidente: el panorama actual del uso de este lenguaje en la Universidad de Costa Rica refleja que ésta no es realmente un espacio libre de discriminación por identidad de género. Se está caminando hacia la búsqueda de equidad e igualdad en temas de género, pero no pueden esperarse cambios reales sin procesos de concientización y sensibilización, que apoyen la necesidad de reaprender una instrumentalización activa para que la comunicación cambie con las demandas de distintas poblaciones invisibilizadas y rechazadas actualmente.

El uso del masculino genérico y la heterosexualidad como norma en el español, responde a momentos históricos en que el estándar con voz y voto era andro-heteronormativo. Sin embargo, la evolución social ha exigido reconocer no solo a las mujeres, sino también a las diversidades sexuales y de género. Este proceso, lejos de ser pacífico, ha generado resistencias que profundizan las brechas de género, perpetuando violencias —simbólicas y directas— contra quienes desafían el *statu quo*, al tiempo que incomodan a sectores reacios a transformar imaginarios culturales arraigados.

Las experiencias recabadas en el proyecto muestran cómo en espacios universitarios (académicos, administrativos y profesionales), se reproducen roles machistas pasivo-agresivos y activo-agresivos, respaldados en ideas sociales y personales patriarcales, tradicionales y conservadoras, que no deberían tener cabida en el campus universitario, independientemente de la sede, recinto, escuela o facultad de qué se trate, pero tampoco existe una claridad en cómo aplicar las políticas institucionales que se crearon desde los años 90, se volvieron obligatorias en el 2003 y se ampliaron en el 2020, con miras a que la UCR se convirtiera en un espacio seguro para las poblaciones con condiciones de vulnerabilidad por temas de género.

Para el 2024 se desmitifica además una posición de la Real Academia Española frente al lenguaje inclusivo de género, que se había transmitido a beneficio de instituciones tradicionalistas y prescriptivas en contra del uso de este lenguaje, al revisar con detalles el informe que realiza la RAE en el 2020 sobre esto, así como consultas en línea que responde esta institución acerca de cómo nombrar a las personas no binarias. En ambos espacios, la RAE enfatiza en la importancia de respetar una historia lingüística, pero se abre a la posibilidad del cambio en respuesta a las necesidades de las personas hispanohablantes, reconociendo que el masculino genérico no es la única forma de generalización y que todas las personas tienen derecho a decidir cómo quieren ser nombradas. Esto rompe con las ideas academicistas conservadoras de la lengua y su negativa para integrar la comunicación no sexista en documentos oficiales.

Las demandas que se reciben además de poblaciones externas, para ser parte de las actividades de capacitación, muestran cómo el cambio cultural no es un fenómeno aislado de la comunidad universitaria, sino un movimiento social que está respondiendo a la inconformidad de quienes no se visibilizan en el género masculino como única forma de generalización, por lo que el proyecto de investigación ha evolucionado a un proyecto de extensión cultural, que abarca más que a la población UCR y permite abarcar otros espacios además del universitario, sumándose a los esfuerzos por disminuir las brechas de género dentro y fuera del campus, de manera que se cumpla con los lineamientos institucionales y se aporte al desarrollo social fuera de la institución.

El lenguaje inclusivo de género y neutro contribuye a reducir la brecha de género en la Universidad de Costa Rica. Sin embargo, su implementación no puede ser automática ni impuesta de manera rígida, ya que requiere un proceso reflexivo que trascienda la mera instrumentalización. La comunidad universitaria está conformada por personas cuyos aprendizajes previos han sido moldeados por estructuras patriarcales, donde lo masculino se asume como norma universal.

Por ello, es fundamental generar espacios de sensibilización sobre el impacto que tiene la andro-heteronormatividad en quienes quedan fuera de ella. La generalización masculinizada invisibiliza a mujeres y personas con identidades de género diversas, relegándolas a un segundo plano incluso cuando son mayorías. Esto transmite un mensaje simbólico de exclusión: lo que escapa a lo masculino se margina, pierde agencia y, con ello, derechos y oportunidades en la vida cotidiana. (BICIEM, 2024; Rivera Vargas, 2023; Rivera Vargas y Casasola Romero, 2023, 2025).

La negativa social y académica para integrar el lenguaje inclusivo se ha respaldado en un discurso seudo oficial de la Real Academia Española de la Lengua que, aunque reconoce la evolución natural del idioma como un hecho de creación cultural, también omite la demanda de un gran porcentaje de la población hispanohablante por no sentirse representado en la masculinización como una forma de generalización del idioma (RAE, 2020), por lo que los movimientos de lucha por la inclusividad y visibilidad de todas las personas, han cuestionado esta legitimación impuesta desde instituciones tradicionales, logrando la creación de guías de lenguaje inclusivo y el replanteamiento de la comunicación en espacios formales e informales.

Esta investigación se suma al esfuerzo por transgredir desde la formalidad las posiciones que discriminan a mujeres y a otras personas con diversidad de identificación de género, en espacios académicos principalmente, pero con miras a repercutir en los espacios privados de quienes forman parte de la comunidad universitaria, de manera que se cumpla con los lineamientos institucionales y se aporte al desarrollo social fuera de la institución.

Para esto, resulta necesaria la constante investigación y actualización sobre el tema, la creación y adaptación de estrategias de capacitación para las necesidades de las poblaciones y la oferta de acceso a espacios de diálogo, práctica y consultas, donde las personas puedan ampliar sus conocimientos sobre el tema, compartir sus experiencias y empatizar con quienes sufren las

afectaciones debido a esta discriminación, que continúa manifestándose dentro del ámbito universitario, tal cual ocurre fuera de éste, aún con las políticas y normativas existentes.

El panorama actual del uso de este lenguaje en la Universidad de Costa Rica, está por el momento en proceso de desarrollo, sensibilización, capacitación e implementación, resultando evidente que el hecho de ser parte de la comunidad universitaria no implica estar de acuerdo con la inclusividad en el lenguaje y la visibilización en otros espacios también, puesto que aun siendo declarada la UCR como libre de discriminación, un sector de su población debe luchar para ser nombrado y considerado en igualdad de condiciones que el resto.

Finalmente, también debe contemplarse que el CIEM, al ser parte de la Universidad de Costa Rica, asume un compromiso con los ejes de Acción Social e Investigación institucionales, por lo que no pueden obviarse las solicitudes de capacitación del sector externo a la comunidad universitaria, ni las demandas de la población que se encuentra en Sedes Regionales, pues los factores geográficos y contextuales pueden influir en los resultados sobre las formas eficaces de capacitar en el uso del lenguaje inclusivo y neutro, así como de las necesidades de actualización de las personas fuera de la Sede Rodrigo Facio, por lo que resulta necesario contemplar la posibilidad de ampliar las zonas de investigación y atender también los requerimientos de apoyo en este tema que ha manifestado la sociedad costarricense en instituciones públicas y privadas, en la medida de lo posible y con estrategias multiplicadoras como la grabación de videos y la promoción de material de acceso abierto en línea (página web, redes sociales, repositorios y otros que surjan).

Limitaciones

Las dificultades previstas sobre la logística para realizar el proyecto, como transporte, materiales y espacio físico lograron ser subsanadas con la modalidad virtual para realizar las capacitaciones. Sin embargo, se encontraron otras dificultades propias de la resistencia ante el cambio y el contexto patriarcal que atraviesa a la población universitaria capacitada. Si bien la virtualidad facilitó la capacitación de poblaciones fuera del GAM sin requerir presupuesto para traslados, ciertas actividades exigieron modalidad presencial para contrarrestar el distanciamiento emocional generado por la interacción mediada por pantallas. La falta de contacto cara a cara restaba calidez humana y empatía a los intercambios, evidenciando la necesidad de incorporar encuentros físicos en futuros procesos formativos para preservar la riqueza de las dinámicas interpersonales.

Estas resistencias no son anecdóticas: reflejan y perpetúan la misma brecha de género que el proyecto busca combatir. Durante los diálogos, se hizo evidente cómo la defensa del masculino genérico (por eficiencia o tradición) silencia sistemáticamente a quienes no se identifican con él, normalizando así la exclusión dentro de la propia comunidad universitaria. La insistencia en que *el lenguaje inclusivo es innecesario* no sólo deslegitima las demandas de representación, sino que reproduce la misma lógica androcéntrica que margina a mujeres, disidencias y otras identidades no normativas.

Otra limitante fue la resistencia al cambio cultural que implica el uso de un lenguaje disruptivo, que debe utilizarse de forma consciente y evidencia la existencia de diversidad sexual e identidad de género y visibilización primaria de mujeres, cuando estas poblaciones son dejadas de lado o ignoradas de forma simbólicamente violentas, cumpliéndose una costumbre patriarcal androcéntrica.

La insistencia en colocar a la RAE como un ente rector indiscutible de la lengua española, cuando representa intereses político-sociales tradicionales y se ha plegado al cambio ante las demandas culturales en otros contextos, por lo que no existe razón para que se niegue a hacerlo en esta temática más allá de la tendencia patriarcal que caracteriza al idioma. Sin embargo, la misma RAE cuestiona la exclusión de poblaciones que no se perciben representadas en el masculino genérico, desde la publicación en el 2020 del *Informe de la Real Academia Española sobre el lenguaje inclusivo y cuestiones conexas* (RAE, 2020), donde menciona que todas las personas tienen derecho a ser nombradas como prefieran y que deben considerarse estrategias de inclusión del idioma si las personas no se sienten identificadas con una forma de comunicación.

Estas dificultades son confrontadas con la obligatoriedad institucional de utilizar esta forma lingüística de comunicarse en espacios universitarios declarados libres de discriminación por razón de género y respetuosos de todas las personas, pero resulta preocupante encontrar resistencias en figuras de autoridad universitaria, personal administrativo, estudiantes y docentes, que no conciben como amenazante la discriminación de un sector de la población expuesto a burlas, invisibilización e imposición de una única forma de nombrarse.

La falta de claridad en los lineamientos institucionales de la UCR, acerca de la obligatoriedad del uso del lenguaje inclusivo de género y neutro en la comunicación institucional y, la ausencia de consecuencias administrativas, docentes y estudiantiles si esto no se aplica, hacen que sea más lento el acercamiento de la población universitaria a los procesos de capacitación y, por ende, de sensibilización.

Esto se suma a la preocupación que causa el que personas en puestos de poder jerárquico no integren la filosofía institucional que posiciona a la UCR como un espacio libre de discriminación y violencia, reproduciendo desde sus roles de autoridad, acciones y expresiones que ponen en riesgo de vulnerabilidad a quienes no coinciden con los estándares heteronormativos y androcéntricos, como es el caso de las mujeres y las personas con identidad de género diversa.

Por último, la negativa a que estas capacitaciones se conviertan en una actividad permanente, independientes de un proyecto por aspectos de tiempos y presupuesto, dificulta dar continuidad a los procesos de instrumentalización y sensibilización a la comunidad universitaria que se le solicitó al CIEM en el *Acuerdo del Consejo Universitario sobre lenguaje no sexista. Sesión no. 4814. UCR* (CU-UCR, 2003).

Referencias

- Aase, Ilma. (2024). *El lenguaje inclusivo de género. Un estudio sobre la actitud y el uso entre estudiantes universitarios*. GUPEA. <https://gupea.ub.gu.se/handle/2077/81740>
- Albert Muñoz, Cristina. (2019). *Guía para un uso no sexista de la lengua en la Universidad Autónoma de Madrid*. <http://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/jspui/handle/123456789/324>
- Alcaldía de Panamá. (2023). *Guía de Lenguaje Inclusivo en la Alcaldía de Panamá*. <http://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/jspui/handle/123456789/519>
- Amador Salazar, Alejandra. (2020). Consejo se compromete a incluir perspectiva de género en trabajo cotidiano de la UCR. *Noticias Consejo Universitario*. <https://www.cu.ucr.ac.cr/inicio/noticias/noticia/Articulo/consejo-se-compromete-a-incluir-perspectiva-de-genero-en-trabajo-cotidiano-de-la-ucr.html>
- Banco de la República, Colombia. (s.f.). Guía para la orientación en el uso de lenguaje inclusivo. <https://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/guia-lenguaje-inclusivo-br.pdf>
- Banco Mundial. (2024). *Panorama General. Género*. <https://bit.ly/3LGIRYd>
- Beiras, Adriano, Cantera Espinosa, Leonor y Casasanta García, Ana. (2017). La construcción de una metodología feminista cualitativa de enfoque narrativo-crítico. *Psicoperspectivas, Individuo y Sociedad*, 16(2), 54-65. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/psicop/v16n2/0718-6924-psicop-16-02-00054.pdf>
- Bórtoli, Pamenal V. (2022). Lenguaje no binario en las aulas lo disruptivo de la emergencia social frente al poder de la norma. *Recial*, 13(22), 338-352. <https://doi.org/10.53971/2718.658x.v13.n22.39628>
- Biblioteca del CIEM [BICIEM]. (2024). *Conversatorio "¿Manifestaciones lingüísticas de violencias hacia las mujeres? El lenguaje inclusivo como motor de cambio cultural", en el marco de la conmemoración del #25N, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres* [Video]. YouTube. https://www.youtube.com/live/FaCBf9jYcag?si=jjt4UbhP6aVre6_G
- Cárdenas Ramírez, Eduardo. (2024). Derechos Humanos, Géneros, Feminismos, teoría Queer y la lucha por el reconocimiento de todos, todas y todes. *GAU*, 1(12), 3-17. <https://revistas.ulatina.ac.cr/index.php/gaudeamus/article/view/610>
- Casasola Romero, Montserrat. (2021). El lenguaje en la Universidad de Costa Rica creando espacios inclusivos. En César E. Jiménez Yáñez y Rosalba Mancinas Chávez (Coords), *Escritura académica con perspectiva de género propuestas desde la comunicación científica* (pp. 193-208). Universidad Autónoma de Baja California; Universidad de Sevilla. <https://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/handle/123456789/359>
- Casasola Romero, Montserrat y Rivera Vargas, Marina (2025). *Resumen de la presentación del Taller Lenguaje Inclusivo de Género y Neutro*. Biblioteca del Centro de Investigación en Estudios de la Mujer, Universidad de Costa Rica. <https://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/handle/123456789/721>
- Casasola Romero, Montserrat, Rivera Vargas, Marina y Cerdas Centeno, Noylin. (2025a). *Guía de Lenguaje Inclusivo de Género y Neutro de la Universidad de Costa Rica*. Centro de Investigación en Estudios de la Mujer, Universidad de Costa Rica. <https://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/handle/123456789/734>
- Casasola Romero, Montserrat, Rivera Vargas Marina y Cerdas Centeno, Noylin. (2025). *Resumen de la Guía de Lenguaje Inclusivo de Género y Neutro de la Universidad de*

- Costa Rica. Centro de Investigación en Estudios de la Mujer, Universidad de Costa Rica. <https://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/handle/123456789/717>
- Centro de Investigación en Estudios de la Mujer [CIEM]. (s.f.-a). *Colección Repositorio Virtual del CIEM Lenguaje inclusivo de género y neutro / Sexismo en el lenguaje*. <https://tinyurl.com/RepositorioBICIEM>
- Centro de Investigación en Estudios de la Mujer [CIEM]. (s.f.-b). *Colección Física de la Biblioteca del CIEM sobre Lenguaje inclusivo de género y neutro / Sexismo en el lenguaje*. <https://tinyurl.com/ColeccionBICIEMLIGN>
- Centro de Investigación en Estudios de la Mujer [CIEM]. (2019a). *Sitio web Lenguaje inclusivo Género y Diversidad (LiGD)*. <http://lenguajeinclusivo.ucr.ac.cr/>
- Centro de Investigación en Estudios de la Mujer [CIEM]. (2019b). *Sexismo en la Academia. Lenguaje Inclusivo Género y Diversidad*. <https://www.ciem.ucr.ac.cr/taxonomy/term/62>
- Centro de Investigación en Estudios de la Mujer [CIEM]. (2025). *Caja de Herramientas en el servicio Lenguaje Inclusivo Género y Neutro del sitio web del CIEM*. <https://ciem.ucr.ac.cr/lenguajeinclusivo>
- Centro de Investigación en Estudios de la Mujer, Universidad de Costa Rica [CIEM-UCR]. (2019) *Proyecto de Investigación "Lenguaje inclusivo de Género y Diversidad (LiGD): estrategia para la equidad en la UCR"*. UCR. <https://ciem.ucr.ac.cr/lenguaje-inclusivo-de-genero-y-diversidad-ligd-estrategia-para-la-equidad-en-la-ucr>.
- Centro de Investigación en Estudios de la Mujer, Universidad de Costa Rica [CIEM-UCR] (2022). *Proyecto de Investigación "Panorama actual y estrategias de capacitación en el uso del lenguaje inclusivo y neutro en la Universidad de Costa Rica"*. UCR. <https://ciem.ucr.ac.cr/node/133>.
- Chaves Groh, María José. (2020). Sexismo y academia Manifestaciones del sexismo en la Universidad de Costa Rica. *Revista Ciencias Sociales* 170(4), 117-129. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/sociales/article/view/47053/46598>
- Cuklanz, Lisa y Rodríguez, María Pilar. (2020). New perspectives in feminist methodological research. *Investigaciones Feministas*, 11(2), 193-209. <https://doi.org/10.5209/infe.70122>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. (2017). *"Brechas de género". Retos pendientes para garantizar el acceso a la salud sexual y reproductiva, y para cerrar las brechas de género*. INMUJERES. https://crpd.cepal.org/3/sites/crpd3/files/presentations/panel2_marcelaeternod.pdf
- Consejo Universitario, Universidad de Costa Rica [CU-UCR]. (s.f.). *Políticas Institucionales*. UCR. <https://www.cu.ucr.ac.cr/politicas.html>
- Consejo Universitario, Universidad de Costa Rica [CU-UCR]. (2003). *Acta de la sesión no. 4814 celebrada el 29 de julio, 2003*. UCR. <https://www.cu.ucr.ac.cr/actas/2003/4814.pdf>
- Consejo Universitario, Universidad de Costa Rica [CU-UCR]. (2012). *Tercer informe del Balance del estado de la igualdad de género en la Universidad de Costa Rica*. UCR. <https://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/handle/123456789/385>
- Consejo Universitario, Universidad de Costa Rica [CU-UCR]. (2020). *Políticas Institucionales 2021-2025*. UCR. https://www.cu.ucr.ac.cr/normativa/politicas_institucionales_2021-2025.pdf
- Cooper, Robert. (1997). *La planificación lingüística y el cambio social*. Cambridge University Press.

- Cuba, Ernesto. (2018). Lingüística Feminista y apuesta glotopolítica. *Anuario de Glotopolítica Glotopolítica y Teoría del lenguaje*, 2, 21-40. <https://glotopolitica.com/2019/03/26/2017-1/>
- Duarte Hidalgo, Cori, Duboy Luengo, Mitzi y Hernández Mary, Natalia. (2024). Lenguaje no sexista y pedagogía feminista. Miradas (in)cómodas para movilizar a la academia. *Descentrada*, 8(1), e220. <https://doi.org/10.24215/25457284e220>
- Flores Palacios, Fátima. (2012). Representación social y género una relación de sentido común. En Norma Blázquez Graf, Fátima Flores Palacios y Maribel Ríos Everardo (Coords), *Investigación feminista epistemología, metodología y representaciones sociales* (pp. 339-314). UNAM, Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades, Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias, Facultad de Psicología. http://biblioteca.clacso.edu.ar/Mexico/ceiichunam/20170428032751/pdf_1307.pdf
- González, María Cristina y Delgado de Smith, Yamile. (2016). Lenguaje no sexista: una apuesta por la visibilización de las mujeres. *Comunidad y Salud*, 14(2), 86-95. <https://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/handle/123456789/197>
- Gordillo, Alicia. (2004). ¿Qué es lo novedoso del método de investigación feminista? *Encuentro 2005*, 37(70), 7-16.
- Guzmán, Laura. (2004). *Guía práctica para el uso no sexista. Cómo usar lenguaje no discriminatorio en textos varios, presentaciones e ilustraciones*. Centro de Investigación en Estudios de la Mujer. <https://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/handle/123456789/18>
- Hernández Sampieri, Roberto y Mendoza Torres, Christian Paulina. (2018). *Metodología de la investigación Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES.
- Hevia Araujo, O. (2021). Lenguaje inclusivo: ¿Necesidad Social o Cambio cultural? *Primicia Opinión*. <https://primicia.com.ve/opinion/lenguaje-inclusivonecesidad-social-o-cambio-cultural/>
- Lakoff, Robin. (1973). Language and Woman's Place. *Language in Society*, 2(1), 45-79. https://web.stanford.edu/class/linguist156/Lakoff_1973.pdf
- Lamus Canavate, Doris. (2015). *Guía para la investigación cualitativa y de género*. Universidad del Atlántico. https://www.academia.edu/16908474/Gu%C3%ADa_para_la_Investigaci%C3%B3n_Cualitativa_y_de_G%C3%A9nero
- León Mena, Jennyfer y Castro Jiménez, Susan. (2024). *Brechas de género en el rendimiento académico de estudiantes de primaria y secundaria revisión documental, Investigación realizada para el NOVENO INFORME ESTADO DE LA EDUCACIÓN (2023) Capítulo 4: Desigualdades por género en primaria y secundaria*. CONARE - PEN. <https://repositorio.conare.ac.cr/items/e2929ac1-f397-4f56-bebc-1995b36d5540>
- Marimón Llorca, Carmen y Santamaría Pérez, Isabel. (2011). *Guía para un discurso igualitario en la Universidad de Alicante*. <http://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/jspui/handle/123456789/325>
- Martínez, Angelita. (2019). La cultura como motivadora de sintaxis. El lenguaje inclusivo. Cuadernos de la ALFAL, 11(2), 186-198. <https://www.studocu.com/cl/document/universidad-adolfo-ibanez/core-escritura-argumentativa/cultura-motivadora-de-la-sintaxis/60563928>

- Martínez Rocha, Eida y Rivera Alfaro, Silvia. (2019). Política lingüística de uso del lenguaje inclusivo de género y las revistas científicas de la Universidad de Costa Rica. *e-Ciencias de la Información*, 9(2), 1-28. <https://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/handle/123456789/318>
- Mendoza Gutiérrez, Aidée Nayeli (2022). Hablemos del lenguaje inclusivo. *Segundo coloquio interno sobre estudios editoriales*, 17, 1-5. <http://repositorio.ugto.mx/bitstream/20.500.12059/7571/1/Hablemos%20del%20lenguaje%20inclusivo.pdf>
- Mesa Peluffo, Sylvia. (2018). Carreras académicas de mujeres en la Universidad de Costa Rica: Un reto para la igualdad. *Actualidades Investigativas en Educación*, 19(1), 1-32. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/447/44759854013/44759854013.pdf>
- Ministerio de Justicia, Gobierno de España. (2023). *Guía para el uso de un lenguaje más inclusivo e igualitario*. Ministerio de Justicia. Secretaría General Técnica. <https://www.mjusticia.gob.es/es/AreaTematica/DocumentacionPublicaciones/InstListDownload/Guia%20lenguaje%20inclusivo.pdf>
- Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, Gobierno de Chile. (2022). *Guía de lenguaje inclusivo de Género*. <https://www.cultura.gob.cl/wp-content/uploads/2023/01/guia-de-lenguaje-inclusivo-de-genero.pdf>
- Moure, Teresa. (2021). *Lingüística se escribe con A*. Catarata.
- Naciones Unidas. (s.f.). *Lenguaje inclusivo en cuanto al género*. <https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/>
- Organización de los Estados Americanos [OEA] y Comisión Interamericana de Mujeres [CIM]. (2021). Guía de comunicación inclusiva para la Secretaría General de la OEA. <http://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/jspui/handle/123456789/520>
- ONU Mujeres, Fondo de Población de las Naciones Unidas [UNFPA], Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD]. (2017). *Brechas de género y desigualdad de los Objetivos de Desarrollo del Milenio a los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. <https://bit.ly/3sMO6Nv>
- Organización de Naciones Unidas [ONU]. (s.f.). *Objetivo 5 Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas*. *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>
- Radios UCR. (9 de julio de 2024). *Lenguaje inclusivo*. Radio U “Sexo Sentido” [programa de radio]. <https://soundcloud.com/radioemisorasucr/sexo-sentido-09072024>
- Real Academia Española [RAE]. (2020). *Informe de la Real Academia Española sobre el lenguaje inclusivo y cuestiones conexas*. <https://bit.ly/3sVrIL5>
- Rivera Alfaro, Sylvia. (2019). La planificación lingüística en la Universidad de Costa Rica Política lingüística de lenguaje inclusivo de género, su ejecución y relación con propuestas de universidades hispanohablantes. *Filología y Lingüística*, 45(2), 269-294. <https://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/handle/123456789/331>
- Rivera Alfaro, Silvia y Cuba, Ernesto. (2021). El lenguaje inclusivo como oportunidad epistemológica en la escritura académica. En César E. Jiménez Yáñez y Rosalba Mancinas Chávez (Coords), *Escritura académica con perspectiva de género propuestas desde la comunicación científica* (pp. 19-36). Universidad Autónoma de Baja California; Universidad de Sevilla. <https://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/handle/123456789/359>

- Rivera Vargas, Marina. (2023). *Informe del proyecto C3305-24 Panorama actual y estrategias de capacitación en el uso del lenguaje inclusivo y neutro en la universidad de Costa Rica* [inédito]. SIGPRO-UCR. <https://vinv.ucr.ac.cr/sigpro/web/informes/C3305/1/vista>
- Rivera Vargas, Marina. (2024, mayo). *Lenguaje inclusivo de género y neutro: experiencias universitarias desde la política institucional* [Presentación]. Encuentro de investigadoras feministas: Nuevas perspectivas de investigación sobre las mujeres y las relaciones de género, CIEM y CIEM-SO de la Universidad de Costa Rica, San Ramón de Alajuela, Costa Rica. <https://hdl.handle.net/10669/101718>
- Rivera Vargas, Marina. (2025). *Entrega de resultados del proyecto "Panorama actual y estrategias de capacitación en el uso del lenguaje inclusivo y neutro en la Universidad de Costa Rica* [Presentación]. Jornadas de Investigación del CIEM de la Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica. <https://hdl.handle.net/10669/101715>
- Rivera Vargas, Marina y Casasola Romero, Montserrat. (2023). *Tutorial Lenguaje Inclusivo y Neutro desde la BICIEM* [Video]. YouTube. <https://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/handle/123456789/442>
- Rivera Vargas, Marina y Casasola Romero, Montserrat. (2025). *Tutorial Lenguaje Inclusivo y Neutro desde la BICIEM actualizado al 2025* [Video]. YouTube. <https://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/handle/123456789/697>
- Saborío Taylor, Silvia y Arguedas Viquez, Rita. (2023). Prácticas para la equidad de género en la docencia universitaria dentro del contexto de la Universidad Nacional. *Actualidades Investigativas en Educación*, 23(3), 227-247. <https://dx.doi.org/10.15517/aie.v23i3.54663>
- Secretaría Técnica de Género y Acceso a la Justicia. (2023). *Política Institucional de Lenguaje Inclusivo*. <https://secretariagenero.poder-judicial.go.cr/index.php/politica-lenguaje-inclusivo>
- Suprema Corte de Justicia de la Nación, Unidad General de Igualdad de Género, Gobierno de México. (2023). *Guía para usos de lenguaje inclusivo y no sexista*. <https://www.scjn.gob.mx/igualdad-de-genero/sites/default/files/pagina-portal/2022-12/Gu%C3%81a%20para%20usos%20de%20lenguaje%20inclusivo%20y%20no%20sexista%20SCJN.pdf>
- The Lemon Tree Education. (2022). *Evolución del lenguaje en la sociedad para hacerlo más inclusivo*. <https://www.thelemontreeeducation.com/evolucion-del-lenguaje-en-la-sociedad-para-hacerlo-mas-inclusivo/>
- Universidad de Cantabria. (2018). *Guía UC de comunicación en igualdad*. <http://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/jspui/handle/123456789/326>
- Universidad de Costa Rica [UCR]. (2024). *UCR en cifras*. <https://www.ucr.ac.cr/multimedios/documentos/ucr-en-cifras-2024.html>

Agradecimientos

El agradecimiento se hace extensivo a la MAP. Beryll Lilliana Corea Pessoa y al MBA. Roger Cervantes Mora, personas funcionarias de la Unidad de Capacitación y Desarrollo de la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad de Costa Rica, que desde el inicio del proyecto apoyaron la realización de talleres con la población administrativa universitaria y han mantenido su participación a lo largo de los años.

Declaración de contribución:

Ambas: Marina Rivera Vargas (50%) y Montserrat Casasola Romero (50%)
Conceptualización, Investigación, Metodología, Redacción – borrador original, Recursos, Curación de datos, Análisis formal, Supervisión, Validación, Administración de proyectos, Redacción – revisión y edición.

Anexos

Caja de Herramientas: *Enlaces de interés sobre lenguaje inclusivo de género y neutro:*

- Sitio web *Lenguaje inclusivo, diversidad y género* del CIEM: <http://lenguajeinclusivo.ucr.ac.cr/> (en actualización)
- *Guía de Lenguaje Inclusivo de Género y Neutro de la UCR (2025)*: <https://tinyurl.com/GuiaLenguajeNeutroUCR2025>
- *Resumen de la Nueva Guía de Lenguaje Inclusivo de Género y Neutro de la Universidad de Costa Rica* (Brochure): <https://tinyurl.com/BICIEMResumenGuiaLIGN>
- Materiales digitales y audiovisuales de lenguaje inclusivo de género y neutro en el Repositorio de la BICIEM: <https://tinyurl.com/RepositorioBICIEM>
- Materiales impresos de la Colección BICIEM sobre Lenguaje inclusivo de género y neutro: <https://tinyurl.com/ColeccionBICIEMLIGN>
- Tutorial de capacitación en el uso del lenguaje inclusivo de género y neutro (2025): <https://tinyurl.com/TutorialLenguajeInclusivo2025>
- Proyecto de investigación *Panorama actual y estrategias de capacitación en el uso del lenguaje inclusivo y neutro en la Universidad de Costa Rica* <https://ciem.ucr.ac.cr/node/133>
- Proyecto de acción social *Cultura del Lenguaje Inclusivo de Género y Neutro en Costa Rica*: <https://ciem.ucr.ac.cr/LenguajeInclusivoGeneroyDiversidad>
- Proyecto de investigación *Lenguaje inclusivo de Género y Diversidad (LiGD): estrategia para la equidad en la UCR*: <https://ciem.ucr.ac.cr/lenguaje-inclusivo-de-genero-y-diversidad-ligd-estrategia-para-la-equidad-en-la-ucr>
- Oferta de talleres grupales y asesorías sobre el uso del lenguaje inclusivo de género y neutro a la comunidad universitaria y externa: <https://ciem.ucr.ac.cr/cursos-ofrecidos/lenguajeinclusivo>

Ejercicios de práctica sobre el uso del Lenguaje inclusivo de género y neutro con respuestas:

- Ejercicios para comunidad universitaria UCR: <https://forms.gle/k354Dpedvf9F4SgV7>
- Ejercicios para personas externas a la UCR: <https://forms.gle/wxxoDJuaDREyR2xs6>