

Política institucional para el uso del lenguaje inclusivo y no discriminatorio del Poder Judicial. Estrategia para su divulgación, aplicación y seguimiento.

Justificación

Teniendo en cuenta que:

- 1) La Carta de Naciones Unidas proclama en su preámbulo la igualdad de derechos de hombres y mujeres;
- 2) Que de las Conferencias Mundiales celebradas en el marco de la ONU han emanado documentos que respaldan los derechos humanos de las mujeres en situaciones diversas;
- 3) Que la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) define la discriminación contra las mujeres como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”;
- 4) Que cuando un Estado ha suscrito dicha Convención, se obliga a orientar sus políticas a la eliminación de la discriminación “por todos los medios apropiados y sin dilaciones”, adoptando las medidas necesarias para “asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre”;
- 5) Que los instrumentos de protección de derechos humanos de las mujeres ratificados por Costa Rica, sentaron las bases para la aprobación de la Política de Igualdad de Género del Poder Judicial cuyo objetivo fundamental es el cierre de brechas y la superación de las desigualdades entre mujeres y hombres tanto internamente como en el servicio que se presta.

- 6) Que en el marco de esa Política, la Secretaría Técnica de Género y la Escuela Judicial, sometieron a consideración del Consejo Directivo de dicha instancia una “Política de uso del lenguaje inclusivo” dirigida a la Escuela y las Unidades de Capacitación, la que fue aprobada en la sesión n.º 05-09 del 26 de mayo del 2009 cuyo objetivo fundamental es que se elimine el lenguaje sexista y discriminatorio de todos los documentos, declaraciones, informes nacionales, regionales e internacionales y en el uso de imágenes.
- 7) Que esa política se planteó como un instrumento que promueva acciones para la eliminación de los estereotipos, considerando que el uso sexista de la lengua transmite y refuerza relaciones asimétricas, jerárquicas y desiguales entre hombres y mujeres en la sociedad; esto sobretodo, considerando que el lenguaje es por excelencia, el instrumento a través del cual se manifiesta, funda y se expresa el Derecho.
- 8) Que entre las responsabilidades de quienes abogamos por una cultura de derechos humanos se inscribe la obligación de eliminar las distintas formas de discriminación contra las mujeres siendo el lenguaje oral, escrito, gráfico, o audiovisual, una de las formas más naturalizadas de invisibilización.
- 9) Con el objetivo de que la política aprobada para la Escuela Judicial y las unidades de capacitación se constituyera en una política institucional, la Secretaría Técnica de Género solicita al Consejo Superior, su aplicación en todo el Poder Judicial, en sesión 15-12 artículo LIII, literalmente dispuso:

“Acoger la anterior solicitud y establecer como directriz institucional, la promoción y uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones escritas, orales y digitales del Poder Judicial, así como en las resoluciones y escritos de los despachos judiciales; mediante la adopción de la Política de Lenguaje Inclusivo de la Escuela Judicial. La Secretaría General de la Corte tomará nota para los fines consiguientes.”

Estrategia de divulgación, aplicación y seguimiento de la “Política institucional para el uso del lenguaje inclusivo y no discriminatorio”.

Han pasado varios años desde la aprobación de esta política y persiste el uso del lenguaje androcéntrico en casi la totalidad de las comunicaciones judiciales, los documentos que se producen, las sentencias, los mensajes emitidos por los medios de prensa, etc. En razón de lo anterior, la Secretaría Técnica de Género ha definido una estrategia de divulgación, aplicación y seguimiento sobre el uso de la política de tal forma que se desarrollen acciones concretas que permitan avanzar en esta área.

1. Objetivos de la estrategia:

- Divulgar y promover por distintos medios la "Política institucional de uso del lenguaje inclusivo de género en las comunicaciones y resoluciones judiciales".
- Dar seguimiento al uso del lenguaje inclusivo y no discriminatorio en todas las áreas que conforman la institución.

2. Responsabilidades según áreas:

Consejo Superior.

- Emita una circular recordando la aprobación de la política de uso del lenguaje inclusivo y no discriminatorio y la obligatoriedad de su aplicación para todas las áreas que conforman el Poder Judicial.

Ámbito Jurisdiccional.

- Es obligación de las juezas y jueces en la redacción de sus sentencias o cualquiera de las actuaciones que les competa, hacer uso de un lenguaje inclusivo y no discriminatorio que refleje claramente quiénes son las partes involucradas y no reproduzca estereotipos o mitos sobre las mujeres u otras poblaciones en condición de vulnerabilidad.
- Es obligación de los centros de recopilación y clasificación jurisprudencial de las distintas Salas y el Digesto de Jurisprudencia, informar a todo su personal sobre la obligatoriedad de aplicación de la Política y velarán por su incorporación y uso en todos los documentos que emitan.
- Es obligación de todo el ámbito jurisdiccional, promover el uso de la “*Guía práctica para el uso del Lenguaje Inclusivo*”.

Ámbito administrativo

- Es Obligatorio que **las jefaturas de los distintos departamentos** hagan del conocimiento de su personal la “Política de uso del lenguaje inclusivo y no discriminatorio” y velar por su aplicación en todos los documentos, correspondencia, circulares que elaboren.
- Es obligación de **la Dirección Ejecutiva, las Administraciones Regionales y Consejos de administración** emitir las directrices que correspondan respecto de la aplicación de Política y la “*Guía práctica para el uso del Lenguaje Inclusivo*” en las distintas áreas que las conforman y serán responsables de velar porque todos los documentos, correspondencia, circulares o cualquier otro que elaboren, se redacte conforme a lo allí estipulado.
- Es obligación de la Secretaría General de la Corte divulgar y velar porque su personal conozca sobre la Política y se aplique en la elaboración de las actas de Corte Plena, Consejo Superior y de toda la documentación, correspondencia, circulares u otro que remitan.
- Es obligación de **La Escuela Judicial** como ente rector y las **Unidades de Capacitación** tienen la responsabilidad de conocer y aplicar la Política en el

diseño de su oferta formativa, documentos, textos para la capacitación, circulares, presentaciones de power point, etc. que se usen en el marco de sus atribuciones. La Escuela capacitará a las juezas y jueces y personal de apoyo del área jurisdiccional a partir del curso que para los efectos tiene elaborado y distribuirá el “*Manual para el empleo del lenguaje inclusivo en el contexto judicial*”.

- Es obligación del ***Departamento de Prensa y Comunicación Organizacional*** informar a su personal y al de otras oficinas de su misma naturaleza, sobre la obligatoriedad de la aplicación de la Política y velar porque todas las comunicaciones que se elaboren o divulguen por su medio, cuenten con el lenguaje inclusivo y no discriminatorio tanto en el texto como en las imágenes.
- Es obligación de la ***Biblioteca judicial*** informar a su personal sobre la obligatoriedad de la Política y establecer los mecanismos necesarios para su aplicación en todos los textos, documentos e información que emita.
- Es obligación de la ***Dirección de tecnologías de la información*** divulgar entre su personal la obligatoriedad de la Política, incluir el lenguaje inclusivo y no discriminatorio en el software institucional y diseñar una herramienta que coadyuve a su aplicación

Ámbito auxiliar de justicia.

- Es obligación de las jefaturas de la Defensa Pública, el Organismo de Investigación Judicial y el Ministerio Público hacer del conocimiento de todo su personal la Política y la obligatoriedad de su cumplimiento. Deben definir los mecanismos que consideren pertinentes para dar seguimiento a su uso en todos los documentos, resoluciones, publicaciones, etc. que emitan.

3.- La Secretaría Técnica de Género será el ente rector en la aplicación de la Política de uso del lenguaje inclusivo y no discriminatorio y estará a cargo de su monitoreo. Junto con la Escuela Judicial, y las Unidades de Capacitación impulsarán los mecanismos necesarios para la divulgación, formación y capacitación en la materia.

Todas las instancias que conforman el Poder Judicial están obligadas al uso del lenguaje inclusivo y no discriminatorio en las comunicaciones, textos, circulares, y cualquier otra forma de comunicación o divulgación tanto en el lenguaje escrito como en el uso de imágenes y definirán los mecanismos internos necesarios para dar seguimiento a su aplicación.