



**Corte Suprema de Justicia**  
**Secretaría General**

**CIRCULAR N° 39-2012**

**Asunto:**     ***“Política de Lenguaje Inclusivo: Directrices de La Escuela Judicial en cuanto a su Aplicación”.***

**A TODOS LOS DESPACHOS JUDICIALES DEL PAÍS**  
**SE LES HACE SABER QUE:**

El Consejo Superior, en sesión N° 15-12, celebrada el 21 de febrero de 2012, artículo LIII, dispuso 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, para lo cual adoptó para toda la institución la “Política de Lenguaje Inclusivo: Directrices de la Escuela Judicial en Cuanto a su Aplicación”, que literalmente dice:

**“POLÍTICA DE LENGUAJE INCLUSIVO:**  
**DIRECTRICES DE LA ESCUELA JUDICIAL EN CUANTO A**  
**SU APLICACIÓN”**

**CONSIDERANDO QUE:**

La Corte Suprema de Justicia aprobó, en noviembre de 2003, la “Política de Equidad de Género” e indica entre otros aspectos:

- Transversalizar la perspectiva de género en todo el quehacer del Poder Judicial teniendo como objetivo garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación por



***Corte Suprema de Justicia***  
***Secretaría General***

género en las decisiones judiciales, en el servicio público de la administración de justicia y en el funcionamiento interno del Poder Judicial. (p. 9 de la política)

- Desarrollar todas las medidas de carácter administrativo, normativo, procedimental y operativo que sean necesarias con el fin de garantizar la integración y aplicación de esta política en los distintos ámbitos de la institución. (p.10 de la política)

En esta Política se definen acciones específicas para cada uno de los ámbitos que conforman el Poder Judicial. En el caso específico de la Escuela Judicial se contempla que, en coordinación con la Secretaría Técnica de Género y las unidades de capacitación de la Defensa Pública, el Ministerio Público, el Departamento de Gestión Humana y el Organismo de Investigación Judicial, elaborará los planes de capacitación permanente alusivos a este tema. (p.18)

De conformidad con la Política de Equidad de Género y como órgano rector en el tema de la formación y capacitación de los funcionarios y las funcionarias judiciales, la Escuela Judicial desea expresamente aportar lineamientos precisos en este tema. Lo anterior de acuerdo con los compromisos asumidos por el Poder Judicial y con fundamento en su quehacer, para el desarrollo de una sociedad más equitativa y justa, y de un Poder Judicial que tenga como base los principios de equidad e igualdad. Esta finalidad también se encuentra aunada a la adquisición de valores en el marco de los derechos humanos fundamentales, los cuales se promueven mediante los programas y cursos que la Escuela ofrece.

La Escuela Judicial reconoce que vivimos en una sociedad discriminadora que mantiene, perpetúa y reproduce a través de todas las instituciones sociales las desigualdades entre hombres y mujeres, y la educación es en todas sus formas



***Corte Suprema de Justicia***  
***Secretaría General***

uno de los mecanismos que históricamente ha contribuido a la construcción y mantenimiento del sexismo cultural y al uso discriminatorio del lenguaje.

No obstante, este órgano está plenamente convencido de que la formación y la capacitación, con el abordaje correcto de estos temas, pueden ser también instrumentos válidos para evidenciar las desigualdades y revertir los patrones discriminatorios y así contribuir, significativamente, a promover la equidad de género, así como a prevenir y erradicar todos los tipos de discriminación.

**POR TANTO, DISPONE:**

1. Incorporar el lenguaje inclusivo de género en toda la documentación y producción textual que se genere en la Escuela Judicial y en cada una de las unidades de capacitación, así como en las producciones de tipo audiovisual, multimedia y virtual. En tal sentido, forman parte de la documentación y la producción textual: los libros u otras publicaciones que se realicen con recursos institucionales; los textos didácticos para la enseñanza; las comunicaciones oficiales; las convocatorias; la correspondencia oficial; la divulgación; los acuerdos de los órganos colegiados, etc.
2. Utilizar palabras completas (sustantivos y adjetivos) al referirse a hombres y mujeres, en tanto el lenguaje inclusivo debe promover la plena visualización de las mujeres en todas las áreas en que participan.
3. Promover en la formación y capacitación el empleo de prácticas que consideren la equidad y la igualdad de género en todos los procesos: diseño curricular, conformación de los grupos, horarios de los cursos, autoras y autores que se estudien como fuente bibliográfica, docentes, personas participantes,



***Corte Suprema de Justicia***  
***Secretaría General***

entre otras.

4. Comunicar y divulgar estas directrices entre el personal de la Escuela Judicial y las unidades de capacitación, así como entre las y los especialistas que participen en los procesos de investigación y docencia en la Escuela.
5. Elaborar un manual o guía que contemple lineamientos específicos y claros en cuanto al tema.
6. Dar seguimiento e informar acerca de la aplicación de estas directrices, en el plazo de un año, a las autoridades competentes.

**San José, 8 de marzo de 2012**

**Licda. Silvia Navarro Romanini**  
**Secretaria General**  
**Corte Suprema de Justicia**

Ref.: 1454-12.

Dz