

ACUERDO C-311/2017 EMITIDO POR EL CONSEJO DE LA JUDICATURA DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE COAHUILA DE ZARAGOZA, EN SESIÓN CELEBRADA EL DIECISÉIS DE NOVIEMBRE DEL AÑO DOS MIL DIECISIETE, MEDIANTE EL CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL USO DE LENGUAJE INCLUYENTE, NO SEXISTA Y NO DISCRIMINATORIO DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE COAHUILA DE ZARAGOZA.

CONSIDERANDO

En la actualidad se lucha para erradicar cualesquier conducta que pueda hacer distinción o generar una discriminación entre las personas. Nuestra Carta Magna establece en su artículo 1° que está totalmente prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Tal y como se encuentra previsto en el Plan de Desarrollo y Fortalecimiento del Poder Judicial del Estado de Coahuila de Zaragoza 2016-2020, se trabaja día a día para respetar y garantizar los derechos humanos. Tal es así, que los ejes transversales de ese plan, son precisamente los derechos humanos e igualdad de género, se precisan acciones para que se consideren las características de la población; propiciar un sano clima laboral, condiciones de trabajo equitativas, desterrar prácticas discriminatorias, así como fomentar e impulsar la igualdad de género y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, por tanto, debe prevalecer la comunicación, la productividad, la estabilidad del personal en sus cargos y el derecho igualitario de oportunidades para el desarrollo pleno de su vida

En la ruta hacia la igualdad entre géneros, es importante considerar que el lenguaje es el mecanismo que nos permite a las personas comunicarnos unas con otras, a través de palabras y sonidos. Es la principal característica que nos distingue a la humanidad con el resto de seres vivos. Es significativo precisar que toda vez que una de las formas más sutiles y a la vez más frecuentes de discriminar es a través del uso de la lengua, pues mediante las palabras se plasman las diversas posturas e ideologías de la sociedad.

Un compromiso que debemos asumir es el de generar una cultura incluyente. Lo anterior, con el objetivo de llegar a cada ciudadana y ciudadano de nuestra entidad, tanto al interior como al exterior del Poder Judicial. Una forma de poder alcanzar este objetivo, es iniciando con la corrección de nuestro propio lenguaje; es decir, hacer uso apropiado de nuestras palabras, para evitar discriminar de alguna forma a las personas.

Dentro de los distintos ámbitos donde nos desarrollamos todas las personas, es frecuente leer documentos o escuchar mensajes en los que se usa el género masculino de forma neutral. Esto impide la feminización de la lengua y al hacerlo se fomenta un retroceso en contra de los cambios sociales y culturales. Es ahí donde surge la necesidad de fomentar el uso del lenguaje incluyente y así evitar la confusión, discriminación y negación que se haga sobre cualquier persona derivado de su género o cualquier otra circunstancia,

A través de los presentes lineamientos cuyo objetivo es proporcionar al personal del Poder Judicial una herramienta clara sobre la implementación del lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio, así como la importancia de ello, se realza la presencia de las mujeres en la sociedad y en las actividades relacionadas con la administración de justicia, es decir, es fin principal de este documento erradicar en actas, acuerdos, boletines, campañas, circulares, convocatorias, discursos, entrevistas, estatutos, folletos, informes, manuales, nombramientos, publicaciones en redes sociales, resoluciones, sentencias y en general cualquier documento, la utilización de lenguaje discriminatorio y con la finalidad de que se abre el camino a la visibilización de las mujeres, etnias, nacionalidades, géneros, edades, discapacidades, condiciones sociales y de salud, religiones, preferencias sexuales, estado civil, sobre todo en estos tiempos en que los cambios sociales actuales exigen un reconocimiento urgente.

En diversos estudios de género se analizan las formas en que se ha discriminado a las mujeres, y como resultado aparece el derecho a ser nombradas. Nombrar a las mujeres no es un acto ocioso ni una cuestión de moda, si no que es reconocer la dignidad e igualdad de las mujeres.

Cuando se habla de la invisibilización de las mujeres, nos referimos a un concepto utilizado en las ciencias sociales para designar un conjunto de mecanismos culturales que llevan a omitir la presencia de grupos de población sometidos a relaciones de dominación, y el caso más evidente

es el de las mujeres, sin embargo se incluye a más grupos en situación de vulnerabilidad.

Es común, ya se mencionaba antes, que en el lenguaje escrito y verbal se utilice el género masculino como representante de los dos sexos y hacer esto va contra los esfuerzos para impulsar la igualdad entre mujeres y hombres, pues la realidad es que cuando se hace referencia a la “Historia del Hombre” o “Derechos del Hombre”, se omite al 50 % de la población que son las mujeres.

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres recomienda eliminar de todas las comunicaciones, el uso de lenguaje sexista y que excluye o invisibiliza a las mujeres. Actualmente existen fórmulas o claves para usar lenguaje incluyente y no sexista sin ser monótonos o caer en absurdos. Dependiendo de la idea, del contexto, de la naturaleza y objetivo del texto escrito o del mensaje verbal, se puede recurrir a diversos medios para visibilizar a las mujeres. Decir “personas, población, humanidad, ciudadanía” son una forma más neutral.

En otras ocasiones será pertinente y hasta necesario mencionar a ambos sexos para enfatizar que las mujeres están presentes. En materia de armonización legislativa y el proceso legislativo en sí mismo, se han realizado importantes avances para que los instrumentos internacionales y las leyes nacionales, contengan lenguaje incluyente y no sexista y precisamente basados en normas como lo son la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la propia del Estado de Coahuila de Zaragoza, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Carta de las Naciones Unidas, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la Carta de la Organización de los Estados Americanos, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley General de Niños, Niñas y Adolescentes, la Ley de Igualdad Entre Mujeres y Hombres en el Estado de Coahuila de Zaragoza, la Ley para Promover la Igualdad y Prevenir la Discriminación en el Estado de Coahuila de Zaragoza, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Coahuila de Zaragoza, es que el Poder Judicial ha estimado pertinente adoptar estos mecanismos que garantizan la visibilización tanto de mujeres como la no discriminación de personas en situación de vulnerabilidad, en documentos internos y externos que sean emitidos por los órganos que integran este poder.

Por lo que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 143 de la Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza y, 56 y 57, fracciones VIII y XI, de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado las y los Consejeros emitimos los siguientes:

LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL USO DE LENGUAJE INCLUYENTE, NO SEXISTA Y NO DISCRIMINATORIO DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE COAHUILA DE ZARAGOZA

Artículo 1. El presente Acuerdo tiene por objeto establecer una guía para el uso de lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio en todos los documentos oficiales o comunicaciones emitidos de manera oral, escrita, audiovisual o electrónica por los órganos jurisdiccionales, no jurisdiccionales y administrativos que conforman el Poder Judicial del Estado de Coahuila de Zaragoza, tanto al interior como al exterior del mismo.

Los presentes lineamientos son un instrumento normativo institucional que permitirá nombrar a mujeres y hombres de manera no estereotipada, además de incluir a todas aquellas personas en estado de vulnerabilidad en razón de su origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Artículo 2. La observancia del presente Acuerdo es general y obligatoria para todas y todos los servidores públicos del Poder Judicial del Estado de Coahuila de Zaragoza y su incumplimiento se sancionará en los términos previstos por la Ley Orgánica y demás disposiciones aplicables.

Artículo 3. Para efectos del presente Acuerdo se entenderá por:

I. Acuerdo: El presente Acuerdo que establece los Lineamientos Generales para el uso de lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio del Poder Judicial del Estado de Coahuila de Zaragoza.

II. Consejo: El Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado de Coahuila de Zaragoza.

III. Ley orgánica: La Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Coahuila de Zaragoza.

IV. Órganos administrativos: La Oficialía Mayor del Poder Judicial del Estado de Coahuila de Zaragoza, la Secretaría Técnica y de Transparencia, el Archivo General y los archivos regionales y distritales.

V. Órganos jurisdiccionales: El Tribunal Superior de Justicia, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, el Tribunal de Apelación Especializado en Materia de Adolescentes, los Tribunales Distritales, los Juzgados de Primera Instancia y los Juzgados Letrados del Estado.

VI. Órganos no jurisdiccionales: El Centro de Medios Alternos de Solución de Controversias, el Instituto de Especialización Judicial, el Instituto Estatal de Defensoría Pública, la Visitaduría General y el Centro de Evaluación Psicosocial.

VII. Poder Judicial: El Poder Judicial del Estado de Coahuila de Zaragoza integrado por todos sus órganos jurisdiccionales, no jurisdiccionales y administrativos, cualquiera que sea su denominación.

VIII. Secretaría Técnica: La Secretaría Técnica y de Transparencia de la Presidencia del Tribunal Superior de Justicia del Poder Judicial del Estado que desempeñará, a través de sus unidades encargadas de tramitar las solicitudes formuladas en la materia, así como de poner a disposición de las personas la Información Pública de Oficio, las atribuciones que correspondan a la Unidad de Transparencia del Poder Judicial, conforme al procedimiento y a los plazos previstos en las disposiciones aplicables.

Artículo 3. El lenguaje incluyente tiene como objeto evitar palabras que expresen prejuicios. El lenguaje no sexista previene utilizar el género masculino como único referente y que el género femenino no sea utilizado para significar situaciones, cosas o personalidades que denoten inferioridad o debilidad.

Artículo 4. El lenguaje incluyente debe evitar que se refuercen los estereotipos y la discriminación en razón del origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado

civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Artículo 5. Es responsabilidad del Instituto de Especialización Judicial y de la Unidad de Derechos Humanos e Igualdad de Género proporcionar capacitación continua al personal del Poder Judicial en el uso de lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio

Artículo 6. Se incorporará progresivamente en todos los ordenamientos y disposiciones internas del Poder Judicial la utilización del lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio.

Artículo 7. Para hacer uso de un lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio se deberá atender a lo siguiente:

I. Se utilizarán términos genéricos universales, es decir, se usará un sustantivo que denomine a la institución, profesión, al colectivo de personas o al lugar sin una carga de género. De esta forma, se evitará generalizar en masculino para hablar de grupos en los que existen hombres y mujeres.

Ejemplo:

NO RECOMENDADO	ALTERNATIVA SUGERIDA
Los niños	La niñez
Los coahuilenses	La población coahuilense
Los jueces y magistrados	El personal jurisdiccional

II. Se hará uso de abstractos. En lugar de hacer referencia a las personas en lo individual, se hará por su función o estado en que se encuentran.

Ejemplos:

NO RECOMENDADO	ALTERNATIVA SUGERIDA
-----------------------	-----------------------------

Enviar los documentos a los directores Enviar los documentos a las direcciones

Los jefes de departamento

Las jefaturas de departamento

III. Se usarán diagonales o paréntesis en formatos, cuestionarios o contenidos en redes sociales, para que la utilización de genéricos dé cuenta de que se trata de incluir tanto a hombres como a mujeres.

Ejemplos:

NO RECOMENDADO ALTERNATIVA SUGERIDA

Interesado

Interesado (a)

V. Se evitará el uso exclusivo del masculino para profesiones u ocupaciones que tienen su correspondiente género femenino.

Ejemplos:

NO RECOMENDADO ALTERNATIVA SUGERIDA

Jueces

Juezas y jueces

Magistrados

Magistradas y magistrados

VI. El uso de los adjetivos y participios deberá concordar con el género y número correspondiente.

Ejemplos:

La abogada y el abogado

La secretaria y el secretario

VII. Los artículos se utilizarán para enunciar la diferenciación de género sin repetir el sustantivo. Se alternará y cuidará la concordancia entre el último artículo con el sustantivo.

Ejemplos:

NO RECOMENDADO	ALTERNATIVA SUGERIDA
Los servidores públicos	Las y los servidores públicos
Los mediadores	Las y los mediadores

VIII. Se podrá sustituir el genérico masculino por los pronombres: “nos”, “nuestra”, “nuestros”, “nuestras”. O bien, se utilizarán los pronombres indefinidos: alguien, cualquiera y nadie.

Ejemplos:

NO RECOMENDADO	ALTERNATIVA SUGERIDA
Ninguno de los trabajadores	Nadie del personal
Muchos de los jueces	La mayoría de las y los jueces.

IX. No se hará uso de peyorativos. En este caso se cuidará el lenguaje cuando se trate de:

- a) Población LGBTTTI (Lesbianas, gays, bisexuales, travestis, transexuales, transgénero e intersexuales)
- b) Personas con discapacidad
- c) Personas afrodescendientes/afromexicanos
- d) Personas indígenas
- e) Personas adultas mayores
- f) Personas con VIH (Virus de Inmunodeficiencia Humana)

Ejemplos:

NO RECOMENDADO	ALTERNATIVA SUGERIDA
Discapacitado	Persona con discapacidad
Ancianos	Persona adulta mayor

X. Se evitará el uso de la arroba. No se utilizará para designar de manera indistinta a hombres y mujeres, toda vez que no es un signo lingüístico.

Ejemplos:

NO RECOMENDADO ALTERNATIVA SUGERIDA

Abogad@s

Abogados y abogadas

Magistrad@s

Magistrados y magistradas

XI. Se deberán usar correctamente las formas de cortesía. Para evitar la preservación de las desigualdades o asimetrías entre mujeres y hombres se debe hacer referencia a cada persona por su género y por su nombre correspondiente, debido a que la discriminación se hace evidente cuando se hace referencia a las mujeres por su relación de parentesco con un hombre o por su condición de ser mujer.

Ejemplos:

NO RECOMENDADO ALTERNATIVA SUGERIDA

Ana Pérez de López

Ana Pérez

Sr. López y Sra.

Sr. López y Sra. Pérez

XII. Hacer uso correcto de las imágenes. Se evitará usar cualquier imagen que atente contra la dignidad femenina; y evitar el uso de imágenes o estereotipos que acentúe los roles de género. Se cuidará que las imágenes no orienten hacia la discriminación, y que éstas no dañen la integridad y derechos de las personas de grupos en condición de vulnerabilidad.

Artículo 8. Los órganos jurisdiccionales, no jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial asegurarán el uso de lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio en todos los documentos oficiales o comunicaciones emitidos de manera oral, escrita, audiovisual o electrónica que emitan, tales como:

- Actas
- Acuerdos
- Boletines de prensa
- Carteles

- Campañas de radio y televisión
- Catálogos
- Circulares
- Convocatorias
- Credenciales
- Criterios
- Declaraciones
- Discursos
- Entrevistas de radio y televisión
- Espectaculares
- Estatutos
- Folletos
- Formatos
- Gráficas
- Guías
- Informes
- Lemas institucionales
- Lineamientos
- Manuales
- Nombramientos
- Notas
- Página web institucional
- Planes
- Políticas institucionales
- Promocionales
- Publicaciones en redes sociales
- Reglamentos interiores
- Resoluciones
- Sentencias

Transitorios

Primero. Publíquese en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Coahuila de Zaragoza.

Segundo. El presente Acuerdo entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado.

Tercero. Para lo no previsto en los presentes lineamientos, se estará a lo resuelto por el Consejo, en los términos de las disposiciones aplicables.

Así lo acordaron y firman los miembros integrantes del Consejo de la Judicatura que estuvieron presentes en sesión celebrada el día dieciséis de noviembre del dos mil diecisiete, por ante la Secretaria de Acuerdo y Trámite que autoriza y da fe.

[R Ú B R I C A]

MAG. MIRIAM CÁRDENAS CANTÚ
PRESIDENTA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA
Y DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA DEL ESTADO

[R Ú B R I C A]

MAG. OSCAR AARÓN NÁJERA DAVIS
CONSEJERO DEL TRIBUNAL
SUPERIOR DE JUSTICIA

[R Ú B R I C A]

MAG. JOSÉ AMADOR GARCÍA OJEDA
CONSEJERO DEL TRIBUNAL
DISTRITAL

[R Ú B R I C A]

LIC. NORBERTO ONTIVEROS LEZA
CONSEJERO SUPLENTE DEL PODER
EJECUTIVO

[R Ú B R I C A]

LIC. MARÍA ELENA MARTÍNEZ CERDA
CONSEJERA DE JUZGADO DE PRIMERA
INSTANCIA

[R Ú B R I C A]

LIC. PERLA NÁJERA CORPI.
SECRETARIA DE ACUERDO Y TRÁMITE DEL
CONSEJO DE LA JUDICATURA DEL ESTADO