



Resolución Directoral

N° 52 -2018-VIVIENDA-OGGRH

Lima, 05 JUN. 2018

VISTO, el Informe N° 058 - 2018-VIVIENDA-OGGRH-OATH de fecha 31 de mayo de 2018, de la Oficina de Administración del Talento Humano de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos; y,

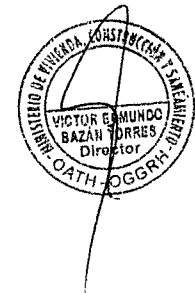
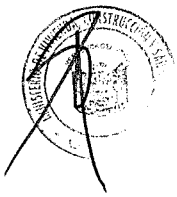
CONSIDERANDO

Que, la Constitución Política del Perú de 1993, en su Artículo 1° señala que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado; mientras que el inciso 2 del Artículo 2° de la misma Carta Magna, establece que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole;

Que, en el año 1981, el Perú suscribió su compromiso al cumplimiento de los acuerdos tomados en la "Convención Sobre Eliminación de Toda Forma de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW); así mismo, el compromiso del Gobierno Peruano adherido a la Plataforma de Acción aprobada en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer - Beijing 1995, donde se recomienda, incorporar medidas a implementar en todos los niveles de gestión pública la conformación de instancias que incorporen la equidad de género como política institucional;

Que, mediante Decreto Supremo N° 027-2007-PCM, se ha definido a la política nacional como toda norma que con ese nombre emite el Poder Ejecutivo en su calidad de ente rector, con el propósito de definir objetivos prioritarios, lineamientos y contenidos principales de política pública así como los estándares nacionales de cumplimiento y provisión que deben ser alcanzados para asegurar una adecuada prestación de los servicios y el normal desarrollo de las actividades privadas; siendo que en el numeral 2) del citado Decreto Supremo, en materia de igualdad de hombres y mujeres, se ha establecido como política nacional el 2.1 Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos. 2.2. Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre hombres y mujeres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual. 2.3 Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres. 2.4 Promover el acceso de las mujeres a instancias de poder y toma de decisiones en la sociedad y en la administración pública. 2.5 Atender prioritariamente a las familias en situación de extrema pobreza, pobreza o riesgo social, así como a las familias dirigidas por mujeres;

Que, mediante la Ley N° 28983 - Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, que tiene por objeto establecer el marco normativo, institucional y de políticas públicas en los ámbitos nacional, regional y local, para garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida, pública y privada, propendiendo a la plena igualdad;



Que, el inciso 3 del Artículo 4º de la mencionada Ley, señala que es rol del Estado incorporar y promover el uso de lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones escritas y documentos que se elaboren en todas las instancias y niveles de gobierno.

Que, por su parte el Plan Nacional de Igualdad de Género 2012 -2017, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2012-MIMP, establece como Objetivo estratégico 2: Fortalecer una cultura de respeto y valoración de las diferencias de género siendo su resultado 2.2 que las entidades públicas adoptan lenguaje inclusivo en sus comunicaciones y documentación oficial;

Que, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) a través de la Resolución Ministerial N° 015-2015-MIMP, aprobó la "Guía para el Uso del Lenguaje inclusivo. Si no me nombras, no existo"; documento que establece reglas gramaticales propias de la ciencia lingüística, desde el enfoque de género y las interrelaciones entre el uso del lenguaje y el género;

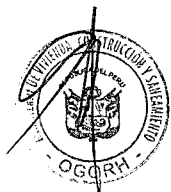
Que, la documentación que emite la administración pública es leída por funcionarios/as de otras dependencias públicas así como de instituciones privadas, es necesario poner especial cuidado en el lenguaje a utilizar, porque ayudará a conformar la "realidad" percibida por los hombres y las mujeres que lean dicha documentación. El lenguaje administrativo es lenguaje "público" por excelencia, lo que se escriba queda fijado en el tiempo y a disposición de todo tipo de personas;

Que, uno de los fenómenos más graves de discriminación lingüística radica en un aspecto gramatical, tanto del castellano como de otras muchas lenguas, que consiste en el uso del género masculino como neutro, como si abarcara masculino y femenino. Esta regla refleja la visión androcéntrica del mundo y de la lengua; refuerza la presencia del género/sexo masculino y causa la desaparición del género/sexo femenino; el Lenguaje no es sexista, ya que dispone de masculino, femenino y neutro, de genéricos, son las personas quienes dan un uso sexista;

Que, con la finalidad de hacer uso de un lenguaje sensible al género o lenguaje inclusivo en las comunicaciones escritas y verbales, que contribuya a la eliminación de estereotipos de género, sesgos sexistas y diversas formas de discriminación que constituyen la base de la desigualdad, es necesario contar con una herramienta que facilite su uso, siendo su propósito que las personas reconozcan el amplio bagaje que el lenguaje ofrece para que ejerciten su propia creatividad, procurando una actitud reflexiva de género;

Que, el lenguaje como las imágenes inducen a la formación de contornos e influyen el comportamiento y las actitudes, cuando no se menciona (escrita o verbalmente) de manera particular a las mujeres se hacen invisibles sus necesidades y sus derechos, constituyendo una forma de discriminación. Reconocer y visibilizar la contribución social y económica de las mujeres, así como promover condiciones para la igualdad de oportunidades y derechos de mujeres y hombres, repercute directamente en el avance económico, social y político de la región y nos permite mirar la calidad de su desarrollo;

Que, se debe tener en cuenta, la utilización del lenguaje sensible al género o lenguaje inclusivo es un indicador de avance, en cuanto a equidad, igualdad de oportunidades y democracia, y con ello el reconocimiento de la diversidad en la composición de la población, que comprende el uso y fomento de lenguas indígenas u originarias en la prestación de servicios al público y que requiere también su utilización del lenguaje sensible al género o lenguaje inclusivo; ya que es un instrumento para el cambio, utilizando un lenguaje inclusivo que represente a las mujeres y hombres por igual, adoptando medidas concretas y





Resolución Directoral

respetando los marcos normativos y disposiciones del Estado Peruano, dirigidos a promover la debida representación y visibilización de las mujeres en toda la gama de comunicaciones oficiales, orales y escritas;

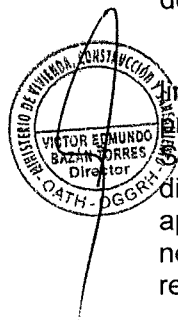
Que, bajo dicho contexto, se debe señalar que, el lenguaje inclusivo va más allá de equilibrar la representación de uno u otro género o de utilizar adjetivos de manera respetuosa, lo que busca representar la composición diversa de la población usando términos que no excluyan a nadie, promueve la aplicación de términos que no discriminen, estereotipen o invisibilicen a las mujeres; y es que el lenguaje inclusivo tiene una connotación más amplia, no sólo se limita a la representación de hombres y mujeres, sino que opta por términos más neutros como "personas", "ciudadanía", etc. En efecto, no busca tan sólo tratar de forma simétrica a mujeres y hombres a nivel lingüístico, sino ganar precisión y exactitud a nivel cognitivo sin excluir ni invisibilizar a ninguno de los sexos;

Que, dentro de ese marco, nos comprometemos a dar prioridad efectiva a la promoción de la igualdad de oportunidades, reconociendo que en nuestro país existen diversas expresiones de discriminación e inequidad social, en particular contra la mujer, la infancia, los adultos mayores, las personas integrantes de comunidades étnicas, los discapacitados y las personas desprovistas de sustento, entre otras. La reducción y posterior erradicación de estas expresiones de desigualdad requieren temporalmente de acciones afirmativas del Estado y de la sociedad, aplicando políticas y estableciendo mecanismos orientados a garantizar la igualdad de oportunidades económicas, sociales y políticas para toda la población.

Que, mediante Resolución Ministerial N° 369-2017-VIVIENDA, se crea de la Comisión Sectorial para la Igualdad de Género de naturaleza temporal, para desarrollar mecanismos internos de coordinación, seguimiento y fiscalización, con el objeto de incorporar en el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento el enfoque de género en las políticas y gestión institucional. Asimismo, tiene como finalidad promover en el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento el cierre de brechas de género y la igualdad entre mujeres y hombres, en el marco de la implementación y cumplimiento de la política nacional en materia de igualdad de género;

Que, para el cumplimiento de estas disposiciones resulta imperioso desarrollar lineamientos para la transversalización del enfoque de género en las políticas, planes, programas, proyectos y acciones desarrolladas por el Ministerio Vivienda, Construcción y Saneamiento, y estando a la propuesta alcanzada y teniendo en cuenta la emisión de los dispositivos legales referidos a la igualdad de género y de lenguaje inclusivo, se puede apreciar que se encuentra conforme a la normatividad vigente y constituye un instrumento necesario para la adecuada comunicación de los servidores de la administración pública, que redundara en el cumplimiento de las políticas nacionales.

De conformidad, con lo establecido en la Ley N° 30156, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento; y su Reglamento de Organización y Funciones aprobado por Decreto Supremo N° 010-2014- VIVIENDA y su modificatoria; y la Resolución Ministerial N° 044 - 2018 - VIVIENDA, en uso de las facultades concedidas;



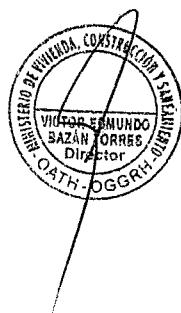
SE RESUELVE:

Artículo 1°.- APROBAR los “Lineamientos para la Promoción y Utilización del Lenguaje Inclusivo en el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento”, Unidad Ejecutora N° 001: Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, la misma que en anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2°.- INSTITUCIONALIZAR en la Unidad ejecutora 001, el uso del lenguaje inclusivo, teniendo como base el instrumento aprobado en el artículo precedente.

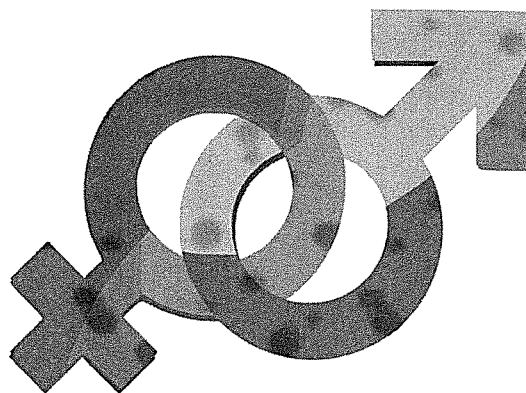
Artículo 3°.- Encargar a la Oficina General de Estadística e Informática, la publicación de la presente Resolución y su anexo en el Portal Web Institucional del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento (www.vivienda.gob.pe).

Regístrese y Comuníquese.



Abog. NICANDRO VÁSQUEZ REYES
Director General
Oficina General de Gestión de Recursos Humanos
Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento

Lineamientos para la Promoción y Utilización del Lenguaje Inclusivo



PERÚ

Ministerio
de Vivienda, Construcción
y Saneamiento

OFICINA GENERAL DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS

Presentación

El Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento tiene el agrado de presentar los Lineamiento para la Promoción y Utilización del Lenguaje Inclusivo, desarrollado en base a las disposiciones de la Ley N° 28983 — Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, que en el numeral 3 del artículo 4: *“Es el rol del Estado el incorporar y promover el uso de lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones escritas y documentos que se elaboren en todas las instancias y niveles de gobierno”* y de la *“Guía para el uso del lenguaje inclusivo—”* **“SI NO ME NOMBRAS NO EXISTO”**

En ese sentido, la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos ha desarrollado esta guía como un punto de partida para que el personal de la institución cuente con herramientas que faciliten un uso inclusivo del lenguaje en las comunicaciones escritas y verbales, contribuyendo así a la eliminación de estereotipos de género, sesgos sexistas y diversas formas de discriminación que constituyen la base de la desigualdad.

Este instrumento tiene como objetivo facilitar la preparación de discursos oficiales, conferencias, informes y otros textos, en los que el lenguaje y las ilustraciones no refuercen estereotipos y prejuicios androcéntricos y sexistas, u otros de naturaleza racista, etnocéntrica, xenofóbica, clasista y de cualquier otra naturaleza, que promuevan discriminación, desigualdad o exclusión de personas, poblaciones o grupos.

Asimismo, sugiere alternativas para que lo que se escriba o exponga sea más respetuoso con la diversidad y la dignidad de las personas, ofreciendo sugerencias que ayudan a visibilizar a las mujeres y lo femenino, sin tener que repetir palabras y expresiones y con ello cansar a quienes leen o escuchan.



El Estado peruano ha dispuesto como política nacional el uso del lenguaje inclusivo en todos los niveles de gobierno, incluidos los gobiernos regionales.

Ley N.º 28983

Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Art. 4, Numeral 3:
"Incorporar y promover el uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones escritas y documentos que se elaboren en todas las instancias y niveles de gobierno."

D.S. 027-2007-PCM.

Define y establece las Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional.

Política 2. EN MATERIA DE IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES
"2.2. Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre hombres y mujeres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual."

D.S. 004-2012-MIMP.

"Plan Nacional de Igualdad de Género 2012 - 2017".

Resultado 2.2
Entidades públicas adoptan lenguaje inclusivo en sus comunicaciones y documentación oficiales

La ambigüedad, no quedando claro si se refieren a uno o ambos sexos (si se evoca sólo a los varones o al género humano), por lo que cada persona puede entender cosas distintas.

CUANDO NO EXISTE UN USO DE LENGUAJE INCLUSIVO, ENFRENTAMOS 2 PROBLEMAS VINCULADOS.

El sesgo de género, configurado de antemano por prejuicios o la distorsión del modo en el que los seres humanos perciben la realidad.



Que es Lenguaje Inclusivo

1. Es un conjunto de reglas para usar la lengua española de manera inclusiva al escribir, hablar y graficar a hombres y mujeres.
2. Cambia la forma de usar el idioma español, pero no cambia las reglas del idioma español.
3. Permite visibilizar la presencia de mujeres y hombres al escribir, hablar y representar (imágenes)
4. Evita manifestaciones de discriminación, estereotipos, y prejuicios contra las mujeres al escribir, hablar o graficar a las mujeres y hombres.

El uso del lenguaje inclusivo en la redacción de documentos, el lenguaje oral y la representación gráfica puede desarrollarse bajo tres (03) estrategias:

1. Neutralizar el género, incluyendo a hombre y mujeres.
2. Visibilizar ambos géneros, a hombre y mujeres por igual.
3. Identificar a cada persona, quien(es), escribe(n), a quien(es) se escribe, y de quien(es) se escribe.

Diferencia entre “género” y “género gramatical”

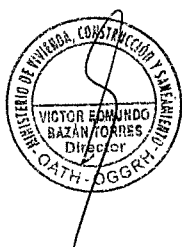
El Género.— Es un concepto que alude a las diferencias construidas socialmente entre hombres y mujeres y que están basadas en sus diferencias biológicas. todas las sociedades asignan a las personas distintas responsabilidades, roles y espacios de realización personal y social de acuerdo a su sexo biológico, determinando la construcción de lo que se denomina roles tradicionales de género.

Estas diferencias han determinado que mujeres y hombres no tengan las mismas oportunidades y ventajas, estableciéndose un conjunto de desigualdades sociales y económicas, así como brechas para su igual desarrollo, que pueden ser observadas perfectamente al analizar la realidad.

El género gramatical.— Es una forma en la que se clasifican a los nombres y que tiene consecuencias en las palabras que las acompañan. Todos los nombres del castellano (**también conocidos como “sustantivos”**) tienen género gramatical, y pueden ser femeninos o masculinos.

Por ejemplo:

- Arquitecta género gramatical femenino
- Director género gramatical masculino
- Capitana género gramatical femenino



También tienen género gramatical otras palabras como los pronombres, los artículos, los cuantificadores y los adjetivos.

Por ejemplo:

- Ella género gramatical femenino
- Los género gramatical masculino
- Pobladores género gramatical masculino
- Funcionaria género gramatical femenino

El género gramatical que tiene cada sustantivo implica que los artículos y adjetivos que lo acompañan también tengan el mismo género gramatical al momento de formar una frase u oración. Esta es la manifestación del género gramatical y se le conoce como "concordancia".

Por ejemplo:

Las	diversas	estrategias	realizadas
Artículo (fem.)	Cuantificador (fem.)	Sustantivo (fem.)	Adjetivo (fem.)
Los	funcionarios	capacitados	
Artículo (masc.)	Sustantivo (masc.)	Adjetivo (masc.)	

La diferencia entre género y género gramatical

Como se señaló, estos dos conceptos hacen referencia a realidades muy distintas. No obstante, por tener la misma forma lingüística (la palabra "género") se los ha llegado a considerar equivalentes, cuando no es el caso.

Otras razones adicionales para diferenciar al género del género gramatical son las siguientes:

- a. Hay muchos nombres en castellano que designan a seres no animados. No puede afirmarse que estos seres tengan género femenino o masculino, o que son hembra o macho. Sin embargo, como todos los nombres del castellano, sí tienen un género gramatical que le fue asignado arbitrariamente. Es decir, no existe motivación alguna para que tenga un género gramatical femenino o un género gramatical masculino.

Por ejemplo:

- la lámpara
- el día



- b. En los casos de seres animados (como la especie humana y otras especies) **el género gramatical no siempre señalará a un género determinado**. Es decir, una palabra puede tener género gramatical femenino y estar refiriéndose a un hombre, o puede tener género gramatical masculino y estar refiriéndose a una mujer.

Por ejemplo:

- (la) víctima.
- (el) individuo.

En estos casos, el género gramatical puede corresponder a un género masculino o femenino dependiendo de la persona a la que se refiera. Así pues, “**la víctima del crimen**” puede ser un hombre y “**el individuo**” puede ser una mujer.

Pero solo se sabrá su género por el contexto de la oración y no por el género gramatical de la palabra. Estos son los sustantivos de “**un solo género**”, que se presentarán más adelante.

Por ejemplo:

- **Tres niños** resultaron heridos en el incendio, **las víctimas** fueron llevadas de inmediato al hospital.
- **El individuo** en cuestión es una **mujer** gestante de 27 años de edad.

Propuestas para abandonar el sexismo lingüístico en la redacción

En esta sección, se presentará las diferentes maneras en que el género gramatical es usado en el castellano para formar nombres. Se pondrá especial atención en aquellos nombres que resultan problemáticos por llevar un probable sesgo sexista al momento de redactarse y leerse.

Uso del masculino genérico

Cuando se habla de seres animados (**personas y otras especies**), el género gramatical masculino se usa **para señalar a todas las personas del grupo, sin distinción de su género**, es decir, tanto mujeres como hombres. A este uso, que es propio de nuestra gramática castellana, se le conoce como “**uso no marcado**” del masculino o, simplemente, “**masculino genérico**”.

Por ejemplo:

- El trabajador tendrá que aportar con parte de sus ingresos.
- Los practicantes reciben una sesión de inducción sobre enfoque de género.



De acuerdo a la gramática castellana, en ambos ejemplos se hace referencia a todo el grupo, incluyendo a las mujeres ya los hombres. El uso del masculino genérico puede confundirse con el uso exclusivo del género gramatical masculino (el que sirve para designar solo a los hombres), ocultando con ello la presencia de la mujer. Para evitar esta confusión, a lo largo de este Documento se propone alternativas que resultan inclusivas y visibilizan a la mujer.

Por ejemplo:

- La trabajadora y el trabajador tendrán que aportar con parte de sus ingresos.
- Las y los practicantes reciben una sesión de inducción sobre enfoque de género.

En este caso, se pudo aplicar una, entre varias propuestas, de uso del lenguaje inclusivo conocida como "desdoblamiento", para evitar los efectos negativos de una interpretación sesgada del masculino genérico.

En la representación grafica Construyendo palabras evitando el masculino genérico Nombres con "marca doble de genero"

Existe una tendencia de la gramática castellana de asignar como masculino los nombres terminados en "-o", y femeninos los que terminan en "-a". Estos son los sustantivos con "marca doble de género".

Así, cuando nos refiramos a las mujeres, debemos utilizar los sustantivos femeninos:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
La presidente	La presidenta
La gerente	La gerenta
La técnico	La técnica

" a": Cura, recluta y acróbata.

" e": Príncipe, Conserje, Teniente.

Como se observa, todas las palabras tienen o pueden tener genero gramatical masculino pero no terminan en "o".

Asimismo, existen sustantivos de genero gramatical masculino que acaban en consonante y cuyas voces femeninas terminan en "a".



NO INCLUSIVO

INCLUSIVO

Contador

Contadora

Profesor

Profesora

Director

Directora

Nombres con “doble genero”

Existen sustantivos con género gramatical femenino o masculino cuya vocal final no cambia para establecer el género de la persona. Para evitar la ambigüedad y saber si estamos hablando de una mujer o un hombre se debe prestar mucha atención al artículo que acompaña al sustantivo.

Sustantivo	Genero Femenino	Genero Masculino
Oficial	La Oficial	El Oficial
Docente	La Docente	El Docente
Artista	La Artista	El Artista
Especialista	La Especialista	El Especialista

Nombres con “un solo genero” gramatical

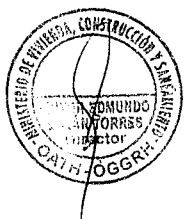
Son aquellos sustantivos que solo pueden tener género gramatical masculino o género gramatical femenino. En estos casos, el género gramatical de estos sustantivos determinará el género gramatical del artículo que le corresponde.

Por ejemplo:

- Víctima
- Sujeto
- Persona
- Individuo

Pueden referirse a un hombre o a una mujer.

- La víctima es un hombre de aproximadamente 20 años.



Eligiendo palabras para evitar el masculino genérico

1. **Nombres Colectivos.**– Son los que agrupan a ambos géneros, ya que se refieren a mujeres como a los hombres sin ninguna forma de discriminación.

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Los trabajadores del Ministerio	La Planilla del Ministerio
Los niños	La infancia / La niñez
Los administrativos	El Personal Administrativo

2. **Termino “persona”**

El sustantivo “**persona**” incluye tanto a mujeres como a hombres evitando con su uso la confusión que puede generar los términos masculinos.

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Los desplazados	Las personas desplazadas
Los deudores	Las personas deudoras
Los integrantes son	Las personas integrantes

Uso de los gentilicios

Los gentilicios son los nombres que señalan la pertenencia geográfica de las personas.

Ante una confusión del masculino genérico con el uso de los gentilicios, se propone sustantivos colectivos como “**pueblo**” o “**población**”.

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Los peruanos	El pueblo peruano
Los iqueños	Las personas de Ica
Los asistentes piuranos y tumbesinos	El publico asistente de Piura y Tumbes



Uso de cargos y funciones

Para evitar el masculino genérico en determinadas circunstancias se puede aludir al cargo o función que la persona desempeña, debiéndose tomar en cuenta lo siguiente:

- Cuando se refiera a un área específica, esta debe ser escrita en singular y con inicial mayúscula.
- Cuando se nombra a más de un área del mismo tipo, deberá escribir con plural e inicial minúscula.

Estas propuestas orientadoras, no deben interpretarse como soluciones válidas y únicas en todos los contextos, ya que su aplicación debe enmarcarse en el tipo de documento redactado y a quién o quiénes se dirige.

ÁREAS	NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
En común	Los vicepresidentes	Las vicepresidencias
	Los jefes de RRHH	Las jefaturas de RRHH
Específica	El jefe de OGA	La jefatura de OGA
	El jefe de comisión	La jefatura de la comisión

Formas de Tratamiento

Bajo un trato igualitario hacia las mujeres y los hombres existen alternativas de uso de formas de tratamiento tales como:

- Uso de “señora”, “señorita” y “señor”**
Bajo una forma de tratamiento respetuoso para ambos géneros, se debe escribir “señora” y “señor” para hacer referencia de forma general a una mujer adulta o a un hombre adulto (es decir, de 18 años o más).

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Señorita Ana María López	Señora Ana María López
El monto girado a la señorita Campos es de...	El monto girado a la señora Campos es de...

- Uso de los nombres y apellidos**
La visibilización e individualidad de la persona parte por reconocer su identidad a través de la escritura correcta de su nombre. Por ello debemos escribir los nombres propios de mujeres y hombres de este modo:



NO INCLUSIVO

INCLUSIVO

Sr. Fernández

Señor Luis Alfredo Fernández

Srta. Noemí o Sra. Noemí

Señora Noemí Oviaga Ruiz

Nombrar a las personas de forma individual respetando su presencia, debe ser una práctica diaria y continua. Los términos de pertenencia y/o subordinación como “esposa *de*”, “*su* esposa”, “y señora”, “y *su* mujer” deben ser abandonados.

Cuando nombremos a una familia, a partir de una pareja, debemos escribir los apellidos paternos de ambos integrantes antecedido del término “**familia**”.

Esto permitirá visibilizar la presencia femenina y masculina.

NO INCLUSIVO

INCLUSIVO

La esposa de Javier Casas

La señora María José Luque Solís esposa de Javier Casas

Sr. Del Campo y Sra.

Señora Marilú Díaz del Carpio y señor Carlos del Campo Llanos, conyugues

c. Uso de rótulos y firmas

Documentos cerrados:

Cuando se conoce el nombre de la persona destinataria, identificando si es mujer u hombre, se debe usar la forma correspondiente a su género.

FEMENINO

MASCULINO

Señora Directora de la Oficina...

Señor Director de la Oficina...

Señora Coordinadora...

Señor Coordinador...

Documentos abiertos: (forma femenina / forma masculina)

Cuando desconocemos a quién(es) dirigimos los documentos debemos usar las dos formas de tratamiento: la femenina y la masculina del siguiente modo

NO INCLUSIVO

INCLUSIVO

Señor
Señor(a)

Señora / Señor

Licenciado
Licenciado(a)

Licenciado / Licenciada



Combinando palabras para evitar el masculino genérico

Bajo un trato igualitario hacia las mujeres y los hombres existen alternativas de uso de formas de tratamiento tales como:

- **Desdoblamiento de nombres**

Se debe desdoblar los sustantivos que tienen género gramatical femenino y género gramatical masculino, para visibilizar la presencia de la mujer. Se puede usar la barra oblicua (/) para diferenciar artículos en sustantivos con doble género.

NO INCLUSIVO	Tipos de nombre	INCLUSIVO
Los jueces	Con marca doble de genero	Las juezes y los jueces
Los cadetes	Con doble genero	Los/ las Cadetes

Propuesta para abandonar el sexismo en la redacción

Abandonar pares incorrectos

En la conocida expresión “marido y mujer”, el término “mujer” es usado como sinónimo de “esposa”. Este tipo de escritura debe ser dejada de lado, ya que “mujer” como sinónimo de “esposa” no guarda simetría con “hombre” como sinónimo de “esposo”.

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Marido y mujer	Esposa y esposo
Varón y hembra	Los cónyuges
Macho y hembra	Mujer y hombre

Lo recomendado es escribir “esposa” y “esposo” o “cónyuge” para el caso de ambos géneros

Abandonar los vacíos léxicos

Existen dentro del léxico castellano vocablos aplicados al género masculino que no tienen una versión femenina o viceversa, pero que constituyen expresiones discriminatorias pues estereotipan o subordinan a un determinado género, a este uso se le llama “vacíos léxicos”. Su uso debe abandonarse.



NO INCLUSIVO

Caballerosidad

Hombría

Instinto femenino

Esencia femenina

INCLUSIVO

Son expresiones sexistas

No pueden ser presentadas como inclusivas

Abandonar los duales aparentes

Existen palabras y frases de escritura parecida pero que al ser aplicadas a las mujeres no tienen la misma connotación que al ser aplicadas a los hombres, ya que otorgan menor estatus a ellas, estereotipándolas o subordinándolas.

NO INCLUSIVO

Individuo—Individua

Hombre Publico—Mujer Publica

Marido y mujer

INCLUSIVO

Persona

Personas Publicas

Esposa y esposo—Cónyuges

Abandonar el uso del término “hombre”

El uso universal de “**hombre**” como término que representa a ambos géneros invisibiliza la presencia de la mujer y genera exclusión. El uso sesgado de la palabra “**hombre**” puede generar confusión ya que se desconoce si:

- 1) Se refiere solo al varón; o si
- 2) Se refiere a la mujer y al varón.

En estos casos, se recomienda usar términos como “**personas**”, “**ser humano**”, “**la humanidad**” o “**la especie humana**”, o redactar de manera que se evite el uso de la palabra “**hombre**”.

NO INCLUSIVO

La evolución del hombre

Los derechos del hombre

INCLUSIVO

La evolución de la especie humana

Los derechos humanos



Abandonar las expresiones androcéntricas

El uso de expresiones androcéntricas presuponen que las experiencias masculinas constituyen la experiencia de toda la humanidad (**mujeres y hombres**) subordinando e invisibilizando al género femenino. La descripción de hechos actuales como históricos deben ser presentados evitando formulaciones androcéntricas.

NO INCLUSIVO

INCLUSIVO

Los trabajadores y **“sus”** esposas participaron...

Las/los trabajadores y sus cónyuges participaron...

En el Perú se les concedió el voto a las mujeres en 1955

En el Perú las mujeres accedieron al voto en 1955

Un claro ejemplo de discriminación que presenta este androcentrismo en la redacción es la forma como se formulan las convocatorias laborales. En algunas, se hace referencia estricta al género masculino y otras requieren aspectos que no guardan relación con el perfil requerido para el puesto.

NO INCLUSIVO

INCLUSIVO

El postulante deberá...

La/el postulante deberá...

Se requiere contratar un Abogado...

Se requiere contratar un/a Abogado/a...

Contratar a un especialista...

Contratar a un/a especialista...

Preguntar el estado civil, edad, aspecto físico u otra característica de la persona son claros ejemplos de discriminación. Cuando formulemos convocatorias laborales, debemos garantizar que estas utilicen un lenguaje inclusivo.

NO INCLUSIVO

INCLUSIVO

Se requiere señorita joven para...

Se requiere profesional con experiencia...

Se requiere Técnico no mayor de cincuenta (50) años para....

Se requiere técnica/o para...

En la representación oral

Se debe censurar y eliminar las expresiones verbales cotidianas que, por su forma o por su contenido, vulneran la dignidad de la persona o reproducen estereotipos por diferentes razones. El sexismo social en el uso oral puede deberse a una actitud discriminatoria por género, etnia, origen social, orientación sexual, edad, discapacidad, entre otros.

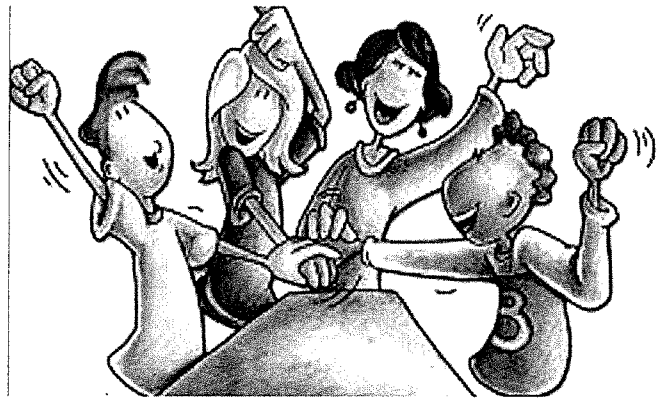


Estas prácticas verbales deben ser totalmente abandonadas.

Debemos estar más atentas y atentos a la manera cómo se conversa cotidianamente. Es importante respetar los turnos de habla de mujeres y hombres, así como de las opiniones de todas las personas que intervienen en la conversación. Ningún tema es más o menos importante que otro solo por razón de género.



El respeto hacia las personas parte de llamarlas por su nombre. Es a través del nombre que cada una/o de nosotras/os nos identificamos. Para ello no es necesario resaltar nuestro aspecto físico: color de piel, características fisonómicas, alguna discapacidad o la adscripción a un grupo étnico o condición económica.



En la representación grafica

Por su nivel de importancia, grado y ámbito de difusión, es necesario que las imágenes utilizadas representen la presencia igualitaria de mujeres y hombres.

Para evitar estereotipos de género, debemos presentar a mujeres y hombres desempeñando gran diversidad de actividades y roles, incluso aquellas no esperadas por su género. Debemos mostrar a la mujer de forma empoderada, emprendedora, ejerciendo sus derechos, viviendo con dignidad, acompañadas de discursos de realización personal; y al hombre en roles no tradicionales para ellos.





El diseño de las publicaciones oficiales debe guardar equilibrio entre el lenguaje verbal inclusivo y un lenguaje visual también inclusivo. El carácter formativo que estos documentos tienen norma patrones y comportamientos en la ciudadanía.

En las ilustraciones y fotografías utilizadas en las publicaciones oficiales, debemos abandonar los estereotipos de género, etnia o de cualquier otro tipo. Bajo los principios de igualdad y no discriminación, es importante reconocer y presentar la diversidad de realidades de peruanas y peruanos.

Representemos:

- A las mujeres: En profesiones tradicionalmente asignadas a los hombres: desempeñando cargos políticos y empresariales, profesiones científicas y ocios de riesgo, etc.
- A los hombres: Desarrollando acciones tradicionalmente asignadas a la mujer: tareas domésticas, cuidado de personas adultas mayores, niñas, niños, etc.

Debemos abandonar el énfasis sobre el aspecto físico de las personas, principalmente de la mujer. Muchas veces, las imágenes del cuerpo femenino son presentadas como objeto de deseo o bajo un modelo de mujer joven y perfecta, lo que constituye en sí mismo en un hecho de discriminación y exclusión para aquellas que no cumplen estos patrones. Por ello su práctica debe ser abandonada.

Dentro de las imágenes sociales se debe considerar la representación de las personas con discapacidad y de las personas adultas mayores en equidad numérica, de género y en toda su diversidad. ***Su presencia debe identificarlas/os como actoras/es sociales que forman parte activa del desarrollo social.***





Lenguaje discriminatorio

Existen expresiones verbales que vulneran la dignidad de la persona a la que se dirigen, ya que se la difama colocando atención a algún aspecto de su identidad. Este uso ofensivo del lenguaje es un acto de discriminación.

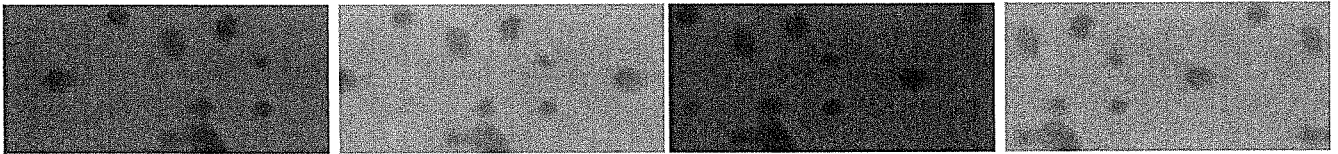
El lenguaje discriminatorio es empleado ya sea de forma voluntaria, inconsciente o “humorística” contra mujeres y hombres por razón de su género, edad, condición socioeconómica, origen étnico, orientación sexual, discapacidad, entre otros factores.

Si bien los términos que se presentarán a continuación no son expresados usualmente en los espacios de la administración pública, a veces, las personas que trabajan en esta incurren en el uso del lenguaje discriminatorio en su vida cotidiana. Como personas al servicio de la ciudadanía, las funcionarias y los funcionarios deben ser consecuentes en su trato igualitario tanto en su vida personal y familiar, como en su labor profesional y pública.

Por ejemplo:

CATEGORIA	DISCRIMINATORIO
Genero	Niñita, flaca, hembra, etc.
Origen étnico	Chola, chuncho, negro, india, etc.
Condición socioeconómica	Pobretón, marginal, misio, etc.
Personas desplazadas	Invasor, marginal, etc.





PERÚ

Ministerio
de Vivienda, Construcción
y Saneamiento

Oficina General de Recursos Humanos
Paseo de la Republica N° 3361 San Isidro
Lima Perú
Edificio Petroperú Piso 5

