

Santiago De Surco, 24 de Junio del 2020

RESOLUCION DIRECCION EJECUTIVA N° D000194-2020-MIDIS/PNAEQW-DE



Resolución de Dirección Ejecutiva

VISTOS:

El Memorando N° D001044-2020-MIDIS/PNAEQW-UPPM y el Informe Técnico N° D000078-2020-MIDIS/PNAEQW-UPPM de la Unidad de Planeamiento, Presupuesto y Modernización; el Informe N° D000004-2020-MIDIS/PNAEQW-UCI de la Unidad de Comunicación e Imagen; y el Informe N° D000317-2020-MIDIS/PNAEQW-UAJ de la Unidad de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Supremo N° 008-2012-MIDIS y normas modificatorias, se crea el Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, como Programa Social del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, con el propósito de brindar un servicio alimentario de calidad, adecuado a los hábitos de consumo locales, cogestionado con la comunidad, sostenible y saludable para las y los escolares de las instituciones educativas públicas bajo su cobertura;

Que, el literal h) del artículo 27 del Manual de Operaciones del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, aprobado por Resolución Ministerial N° 283-2017-MIDIS, señala como una de las funciones de la Unidad de Comunicación e Imagen: *“Proponer documentos normativos elaborados y/o actualizados por sus coordinaciones, orientado a los procesos a su cargo en concordancia con los lineamientos del MIDIS”*;

Que, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, mediante Resolución Ministerial N° 015-2015-MIMP, aprueba la “Guía para el uso del lenguaje inclusivo”, dicha guía tiene como propósito dar a conocer y promover la importancia del uso de la comunicación inclusiva en la administración pública;

Que, mediante Resolución de Dirección Ejecutiva N° 7729-2016-MIDIS/PNAEQW, se aprueba los “Lineamientos para la promoción y utilización del lenguaje inclusivo en el Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma” con código de documento LIN-004-PNAEQW-UPP, Versión N° 01;

Que, mediante Resolución de Dirección Ejecutiva N° D000289-2019-MIDIS/PNAEQW-DE, se aprueba la “Directiva para la Formulación, Modificación y Aprobación de Documentos Normativos del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma”, la cual establece disposiciones para la formulación, revisión, y aprobación de los documentos normativos que requieren los procesos que llevan a cabo los Órganos del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma;

Firma Digital
PROGRAMA NACIONAL
DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR
QALI WARMA

Firmado digitalmente por RAMIREZ
GARRO Jose Aurelio FAU
20550154065 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 24.06.2020 17:33:58 -05:00

Firma Digital
PROGRAMA NACIONAL
DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR
QALI WARMA

Firmado digitalmente por
BEJARANO ROMERO Roque
David FAU 20550154065 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 24.06.2020 17:29:43 -05:00

Firma Digital
PROGRAMA NACIONAL
DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR
QALI WARMA

Firmado digitalmente por
TOLENTINO AVALOS Jacinto
Alberto FAU 20550154065 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 24.06.2020 17:26:01 -05:00

Que, la Unidad de Comunicación e Imagen mediante Informe N° D000004-2020-MIDIS/PNAEQW-UCI, remite a la Unidad de Planeamiento, Presupuesto y Modernización, el sustento técnico de la propuesta de documento normativo denominado “Lineamiento para el uso del Lenguaje Inclusivo en el Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma” – Versión N° 1, que tiene como objetivo establecer orientaciones generales y acciones prioritarias para el uso del lenguaje inclusivo en todo tipo de textos oficiales, documentos normativos y comunicaciones (orales, escritas y graficas);

Que, en atención a ello, con Memorando N° D001044-2020-MIDIS/PNAEQW-UPPM y el Informe Técnico N° D000078-2020-MIDIS/PNAEQW-UPPM la Unidad de Planeamiento, Presupuesto y Modernización opina favorablemente para la aprobación del documento normativo propuesto, toda vez que cumple con lo establecido en la “Directiva para la formulación, modificación y aprobación de documentos normativos del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma” con código de documento normativo LIN-006-PNAEQW-UCI - Versión N° 1;

Que, la Unidad de Asesoría Jurídica mediante Informe N° D000317-2020-MIDIS/PNAEQW-UAJ, opina que la propuesta del documento normativo presentado por la Unidad de Comunicación e Imagen y revisado por la Unidad de Planeamiento, Presupuesto y Modernización, cumple con las condiciones señaladas en la “Directiva para la Formulación, Revisión y Aprobación de los Documentos Normativos en el Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma”, por lo que considera viable su aprobación;

Con el visado de la Unidad de Comunicación e Imagen, la Unidad de Planeamiento, Presupuesto y Modernización y de la Unidad de Asesoría Jurídica;

En uso de las atribuciones establecidas en el Decreto Supremo N° 008-2012-MIDIS y sus modificatorias, la Resolución Ministerial N° 283-2017-MIDIS, y la Resolución Ministerial N° 081-2019-MIDIS;

SE RESUELVE:

Artículo 1. APROBAR el “Lineamiento para el uso del Lenguaje Inclusivo en el Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma” con código de documento normativo LIN-006-PNAEQW-UCI - Versión N° 1, que forma parte integral de la presente resolución.

Artículo 2. DEJAR SIN EFECTO, a partir de la fecha, la Resolución de Dirección Ejecutiva N° 7729-2016-MIDIS/PNAEQW, que aprueba los “Lineamientos para la promoción y utilización del lenguaje inclusivo en el Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma” con código de documento LIN-004-PNAEQW-UPP, Versión N° 01.

Artículo 3. DISPONER que la Unidad de Comunicación e Imagen efectúe la publicación de la presente Resolución y el “Lineamiento para el uso del Lenguaje Inclusivo en el Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma” con código de documento LIN-006-PNAEQW-UCI, Versión N° 1, en el Portal Web Institucional del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma (www.galiwarma.gob.pe) y su respectiva difusión.

Regístrese y comuníquese.



PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Viceministerio de Prestaciones Sociales

Programa Nacional de Alimentación Escolar QALI WARMA

LINEAMIENTO

Código de documento normativo	Versión N°	Total de Páginas	Resolución de aprobación	Fecha de aprobación
LIN-006-PNAEQW-UCI	01	16	Resolución de Dirección Ejecutiva N° D000193-2020-MIDIS-PNAEQW-DE	24 / 06 / 2020

LINEAMIENTO PARA USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN EL PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR QALI WARMA

ELABORADO POR:

Nombres y Apellidos
Jefa/e de la Unidad de Comunicación e Imagen
Firma

.....
LIC. ROQUE DAVID BEJARANO ROMERO
Jefe de la Unidad de Comunicación e Imagen
PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR QALI WARMA
MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL

REVISADO POR:

Nombres y Apellidos
Jefa/e de la Unidad de Planeamiento, Presupuesto y Modernización
Firma

.....
Jefe de la Unidad de Planeamiento, Presupuesto y Modernización
PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR QALI WARMA
MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL

REVISADO POR:

Nombres y Apellidos
Jefa/e de la Unidad de Asesoría Jurídica
Firma

.....
JOSE AURELIO RAMIREZ GARRO
Jefe de la Unidad de Asesoría Jurídica
PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR QALI WARMA
MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL

ÍNDICE

I. OBJETIVO.....	3
II. ALCANCE.....	3
III. BASE NORMATIVA.....	3
IV. DEFINICIÓN DE TERMINOS	3
V. ABREVIATURAS O SIGLAS.....	5
VI. ORIENTACIONES GENERALES	5
VII. ACCIONES PRIORITARIAS.....	6



I. OBJETIVO

Establecer orientaciones generales y acciones prioritarias para el uso del lenguaje inclusivo en todo tipo de textos oficiales, documentos normativos y comunicaciones (orales, escritas y gráficas) generados por el Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma.

II. ALCANCE

El presente lineamiento es de obligatorio cumplimiento por las/los jefas/es, así como el personal bajo cualquier modalidad de contratación de los órganos del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma.

III. BASE NORMATIVA

- 3.1 Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- 3.2 Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo. Decreto Supremo N° 008-2012-MIDIS, que crea el Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma y sus modificatorias.
- 3.3 Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
- 3.4 Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, que aprueba la "Política Nacional de Igualdad de Género".
- 3.5 Resolución Ministerial N°015-2015-MIMP, que aprueba la "Guía para el uso del lenguaje inclusivo. Si no me nombras, no existo".
- 3.6 Resolución Ministerial N° 283-2017-MIDIS, que aprueba el Manual de Operaciones del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma – PNAEQW.

IV. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

- 4.1 **Androcentrismo:**
Visión del mundo y de las relaciones sociales centrada en el punto de vista masculino.
- 4.2 **Discriminación:**
Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad entre la mujer y el hombre, de los derechos humanos, o su condición física y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra.
- 4.3 **Enfoque de discapacidad:**
Es una herramienta analítica y metodológica que integra las consideraciones de discapacidad en todos los niveles de la gestión pública, en la planificación, normas y procedimientos, procesos, cultura organizacional, política laboral y presupuesto.
- 4.4 **Enfoque de género:**
Es una herramienta analítica y metodológica que posee una dimensión política en tanto busca la construcción de relaciones de género equitativas y justas y reconoce otras desigualdades y discriminaciones originadas por la etnia, origen social, orientación sexual, entre otros factores.



Una política con enfoque de género permite integrar las preocupaciones, responsabilidades y necesidades diferentes de mujeres y hombres en cada etapa de su ciclo de vida.

4.5 Enfoque intercultural:

Es el reconocimiento de la diversidad cultural y la existencia de diferentes perspectivas culturales, expresadas en distintas formas de organización, sistemas de relación y visiones del mundo. Implica reconocimiento y valoración del otro.

4.6 Equidad de género:

Es la justicia en el tratamiento de mujeres y varones de acuerdo a sus respectivas necesidades. Implica el tratamiento diferencial para corregir desigualdades de origen a través de medidas no necesariamente iguales, pero conducentes a la igualdad en términos de derechos, obligaciones, beneficios y oportunidades.

4.7 Estereotipo:

Son patrones normalizadores de lo que es masculino y femenino. Son ideas preconcebidas que relacionan a las personas con modelos determinados que no corresponden necesariamente a la realidad y variedad de formas de ser y sentir de las personas.

4.8 Género:

Alude a los distintos roles, responsabilidades y atributos que se asignan a los hombres y a las mujeres en la sociedad como producto de una construcción socio cultural respecto de su sexo biológico. Es decir, este concepto nos ayuda a entender que lo que creemos de las características naturales de hombres y mujeres no se derivan del sexo de las personas, sino que son construidas a través de las relaciones sociales y las imposiciones culturales.

4.9 Género gramatical:

Es una forma en la que se clasifican a los nombres, pronombres, artículos, cuantificadores y adjetivos, que tienen consecuencias en las palabras que las acompañan.

4.10 Igualdad de género:

Es la igual valoración de los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de las mujeres y hombres. En una situación de igualdad real, los derechos, oportunidades y responsabilidades de las mujeres y los hombres no dependen de su naturaleza biológica y por lo tanto, tienen las mismas condiciones y posibilidades para ejercer sus derechos y ampliar sus capacidades y oportunidades de desarrollo personal, contribuyendo al desarrollo social y beneficiándose de sus resultados.

4.11 Lenguaje Inclusivo:

Es el conjunto de propuestas de uso de la lengua castellana que busca personalizar la presencia de mujeres y hombres al hablar, escribir y representar mediante gráficas, promoviendo que las personas no incurran en el sexismo lingüístico y en el sexismo social presente en el lenguaje.

El lenguaje inclusivo es una apuesta por un cambio de actitudes, concepciones y de prácticas lingüísticas. Se aplica en las interacciones orales, en la redacción y las representaciones gráficas de las mujeres y los hombres.



4.12 Persona con discapacidad:

Es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás.

4.13 Sexismo:

El sexismo es la discriminación de un género hacia otro por considerar inferior a este último. Es una práctica prejuiciosa ejercida durante muchos años que impide en mayor medida al género femenino, el goce y ejercicio de todos sus derechos, limitando su acceso a todas las oportunidades que merece como ser humano, y lo estereotipa en un determinado rol social.

4.14 Sexismo lingüístico:

Son los mensajes que debido a la forma como fueron presentados, y no tanto a su contenido, subordinan u ocultan a un género, principalmente al femenino. Es decir, se refiere al modo como fueron construidas y elegidas las palabras y oraciones.

4.15 Sexismo social:

Son los mensajes que debido a su contenido, y no tanto a la forma, subordinan u ocultan a un género, principalmente al femenino. Es decir, el sentido del mensaje comunica la subordinación y el ocultamiento de un género por el otro, o refuerza estereotipos.

V. ABREVIATURAS Y SIGLAS

PNAEQW	:	Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma
RAE	:	Real Academia Española

VI. ORIENTACIÓN GENERAL

6.1 LA IMPORTANCIA DEL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO

El lenguaje oral y escrito son espacios sociales donde también han tenido lugar el ocultamiento y subordinación de las mujeres y personas con discapacidad, por ello la importancia de su uso adecuado para su visibilidad y reivindicación, a fin que constituya una práctica diaria con gran impacto en la sociedad.

El lenguaje inclusivo, no es una cortesía o generosidad, es el reconocimiento de los derechos de la ciudadanía, por eso su puesta en práctica debe incorporarse en las diferentes funciones diarias de la administración pública, y no debe ser vista como un trabajo adicional que genera desperdicio de espacio y tiempo, sino que promueve una cultura de respeto y valoración de la mujer y de las personas con discapacidad.

El presente lineamiento para el uso del lenguaje inclusivo en el PNAEQW, utiliza la gramática castellana sin transgredir las normas gramaticales dispuestas por la RAE, buscando cambiar los hábitos discriminatorios en el uso del lenguaje oral y escrito.



En ese sentido, compete a todas/os las/los servidores/es del PNAEQW emplear el lenguaje inclusivo en sus comunicaciones orales, escritas y gráficas. De esa forma, esa práctica garantiza el ejercicio de los derechos de la ciudadanía, contribuyendo en la construcción de un Estado moderno, inclusivo, descentralizado y competitivo.

VII. ACCIONES PRIORITARIAS

7.1 EL LENGUAJE INCLUSIVO EN LA REDACCIÓN

La gramática castellana nos ofrece diversas posibilidades de uso de términos que visibilizan la presencia de las mujeres y personas con discapacidad en igualdad de condiciones, sin que ello signifique transgredir o destruir la lengua. A continuación, se presentan propuestas de lenguaje inclusivo que buscan cambiar los hábitos discriminatorios en la redacción:

7.1.1 Redactar en ambos géneros gramaticales

Se utiliza la barra oblicua (/) para la redacción de ambos géneros gramaticales.

Ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Los servidores.	Las/los servidoras/es.

7.1.2 Redactar construyendo palabras

7.1.2.1 Erradicar el uso del masculino genérico

El PNAEQW debe utilizar nombres que visibilicen la presencia de las mujeres y hombres, evitando aquellos que se creen que incluyen a ambos géneros y que pueden constituir una práctica sesgada conocida como "uso no marcado" del masculino o simplemente "masculino genérico".

Por ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Los servidores deben rendir cuentas del presupuesto utilizado por su Unidad.	Las/los servidoras/es deben rendir cuentas del presupuesto utilizado por su Unidad.

7.1.2.2 Marcas de género en los nombres de profesionales

a. Nombres con "marca doble de género"

A fin de garantizar la presencia de las mujeres y los hombres cuando escribimos, debemos hacer uso de nombres con "marca doble de género" que se establece en función a una tendencia de la gramática castellana de asignar como masculino los nombres terminados en "-o", y femeninos los que terminan en "-a". En ese sentido se debe escribir la "a" en estos nombres cuando la persona mencionada es de género femenino.



Por ejemplo:

MASCULINO	FEMENINO	LENGUAJE INCLUSIVO
Abogado	Abogada	La/el abogada/o
Médico	Médica	La/el médica/o

Sin embargo, esta regla presenta excepciones de escritura que dependen de la naturaleza de cada sustantivo.

Muchas veces por hábito, se escribe en versión masculina aquellas profesiones realizadas por mujeres y que tienen su versión femenina. Esta práctica no resulta inclusiva porque invisibiliza a las mujeres.

Por ejemplo:

NO INCLUSIVO (al no referirse a una mujer)	FEMENINO	LENGUAJE INCLUSIVO
Director	Directora	El/la director/a*
Gerente	Gerenta	La/el gerenta/e
Secretario general	Secretaria general	La/el secretaria/o general

* Los sustantivos que terminen en r, se debe escribir primero el artículo masculino, seguido del femenino y de igual manera se escribe el sustantivo.

b. Nombres con "doble de género"

Algunos nombres de profesiones no cambian su vocal final al cambiar el género de la persona a la que se refiere. Pueden tener género gramatical masculino o femenino sin cambiar su forma. Para que no sean interpretados como formas masculinas se debe prestar atención al artículo que acompaña y no anteponer el término mujer a los nombres profesionales para definir su género a estos nombres.

Por ejemplo:

SUSTANTIVO	GÉNERO FEMENINO	GÉNERO MASCULINO	LENGUAJE INCLUSIVO
Recluta	La recluta	El recluta	La/el recluta
Docente	La docente	El docente	La/el docente
Especialista	La especialista	El especialista	La/el especialista

c. Nombres con "un solo género" gramatical

Existen palabras que no cambian su género gramatical al cambiar el género de la persona a la que se refieren ya sea una mujer o un hombre, y por lo tanto, su escritura no puede ser alterada. Se debe tener en cuenta que el género gramatical de estos nombres también determina el género gramatical de los artículos que lo acompañen.



Por ejemplo:

SUSTANTIVO CON UN SOLO GÉNERO GRAMATICAL	GÉNERO GRAMATICAL DEL ARTÍCULO QUE LO ACOMPAÑA
Persona	La persona
Víctima	La víctima

Para la redacción de documentos normativos este aspecto resuelve los problemas que se presentan, por ejemplo, cuando queremos referirnos a "integrantes" de un colegiado y utilizamos de manera errada y excluyente los términos: "los/las miembros/as" o solo "los integrantes". En algunos casos el término "miembro" es utilizado bajo una connotación netamente sexual agrediendo y violentando a las mujeres, motivo por el cual sugerimos que su uso debe ser abandonado.

Por ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Artículo 1°.- Constituir el Comité de Seguridad y salud en el Trabajo en el Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, el cual estará conformado por los siguientes miembros:	Artículo 1°.- Constituir el Comité de Seguridad y salud en el Trabajo en el Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, el cual estará conformado por las/los siguientes integrantes:

7.1.3 Redactar eligiendo palabras

7.1.3.1 Utilizar nombres colectivos

Se debe preferir el uso de nombres colectivos que hagan referencia tanto a las mujeres como a los hombres. Su uso incluye a ambos géneros.

Por ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Los niños	La infancia o la niñez
Los administrativos	El personal administrativo

7.1.3.2 Utilizar el término "personas"

Se debe utilizar la palabra "personas" porque es un término neutral que incluye tanto a las mujeres como a los hombres y personas con discapacidad.

Por ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Los hombres que trabajan en el Estado	Las personas que trabajan en el Estado
Los minusválidos	Las personas con discapacidad



7.1.3.3 Uso de gentilicios

Son los nombres y adjetivos que señalan la pertenencia geográfica de las personas, por lo que se propone la utilización de sustantivos colectivos como pueblo o población.

Por ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Los peruanos	El pueblo peruano
Los tacneños	Las personas de Tacna o la población tacneña.

7.1.3.4 Uso de cargos y funciones

Se puede aludir al cargo o función desempeñada cuando se refiere a personas de ambos géneros, que ejercen los mismos cargos o funciones, esto evita el uso del masculino genérico que relega a las mujeres.

Cuando se haga referencia a un área específica, se debe escribir en singular y con inicial mayúscula. Por el contrario, cuando se nombra más de un área del mismo tipo, se debe escribir en plural e inicial minúscula.

Por ejemplo:

ÁREAS	NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
En común	Los vicepresidentes	Las vicepresidencias
	Los jefes de jurídica y presupuesto	Las jefaturas de jurídica y presupuesto
Específica	El inspector General de la Policía Nacional del Perú	La Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú
	El jefe de la Unidad Territorial La Libertad	La Jefatura de la Unidad Territorial La Libertad

El uso inclusivo de nombres de cargos y funciones es una posibilidad que no funciona en todos los contextos. No siempre términos como "direcciones" o "jefaturas" pueden sustituir en la redacción a "directoras/es", "jefas/es", etc.

7.1.3.5 Uso y formas de tratamiento

a. Usar "señora", "señorita" y "señor"

Bajo una relación igualitaria y respetuosa se debe usar los términos "señora" y "señor" para señalar respectivamente a una mujer o a un hombre, independientemente del estado civil y/o edad de las personas a quien se refiera, aspectos irrelevantes al momento de redactar comunicados oficiales, debido a que la administración pública está integrada solo por personas mayores de edad.



Por ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Srta. Rocío Quispe Carrera	Señora Rocío Quispe Carrera
La cantidad total que la Srta. María Silva Gordillo adeuda asciende a „ ...	La cantidad total que la señora María Silva Gordillo adeuda asciende a ...

Asimismo, debemos evitar el término "señora" o "señor" utilizados como complementos para dignificar un oficio o actividad, pues su uso resulta inapropiado.

Por ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
La señora del servicio	La encargada de servicio
El señor Director	La/el directora/r

b. Usar nombres y apellidos

Se debe escribir el o los nombres y los apellidos de la persona remitente y destinataria. En caso de que la persona tenga más de un nombre, existe la opción de solo usar uno de ellos.

Por ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Sr. Paz	Señor José Paz Panta
Srta. Luisa Sra. Retamozo Srta. María Díaz	Señora Luisa Vera Tafur Señora Amparo Retamozo Cruz Señora María Cecilia Díaz Pérez

Cuando se nombre a grupos familiares, debe escribirse el primer apellido de los cónyuges o convivientes. De esa forma, se abandona el hábito de solo escribir los apellidos del hombre. Así, en lugar de "Familia Ramos" (donde solamente se coloca el apellido del hombre), se debe escribir "Familia Ramos Meneses" (primer apellido de ambos conyuges o convivientes, respectivamente).

Evítese las fórmulas que solo presentan al hombre y agregan a la mujer como "señora" o "esposa" porque invisibilizan la identidad de la mujer y la presentan exclusivamente en relación a su esposo.

Por ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
El Sr. Paz y esposa	Señora María Sangama Collantes y señor José Paz Panta, esposos
La familia García	La familia García Martínez
Sr. Copelo y Sra.	Señora Rosario Medina Vidal y señor Juan Copelo Landa, cónyuges



c. Usar rótulos y firmas

Para definir la escritura de los rótulos y firmas es necesario determinar si se trata de documentos abiertos o cerrados.

- Un documento abierto es aquel que se redacta sin saber qué persona lo va a leer, por lo tanto, se debe escribir ambos géneros gramaticales separados por una barra oblicua (/). Asimismo, para cambiar prácticas recurrentes que subordinan a las mujeres se debe escribir en primer lugar las formas femeninas seguidas de las formas masculinas. Por ejemplo, una convocatoria laboral es pública y, por eso, no se sabe si la persona que lo lee y la que participa es una mujer o un hombre.

Ejemplo:

CONVOCATORIA PARA LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS DE UNA PERSONA NATURAL QUE REALICE LAS FUNCIONES INHERENTES DE LA/EL JEFA/E DE RECURSOS HUMANOS DEL PNAEQW

- Un documento cerrado es aquel que se redacta conociendo previamente la identidad de la persona a la que se dirige.

Por ejemplo: un oficio dirigido a una directora o un director de una institución educativa es un documento cerrado, ya que se sabe quién lo leerá y, por eso, figura el nombre propio de la persona en el documento.

OFICIO N° D000XX – 2020-MIDIS/PNAEQW-DE

Señora
Luisa Cárdenas López
Directora
IIEE Juan Pablo II
Las Alondras N° 231
San Miguel / Lima / Lima

7.1.4 Redactar combinando palabras

7.1.4.1 Usar la alternancia de los géneros en las enumeraciones

Para cambiar algunas prácticas que siempre colocan a los hombres en primer lugar en las enumeraciones, debemos empezar a ubicar el género gramatical femenino al inicio de la enumeración.

Por ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Maestros y maestras	Las/los maestras/os
Hombres y mujeres	Mujeres y hombres
Padres y madres	Madres y padres
Abogados, jueces y sociólogos	Sociólogas, abogadas y juezes



7.1.5 Redactar eligiendo palabras

7.1.5.1 Abandonar pares incorrectos

Abandonar el uso de "mujer" en el sentido de "esposa", como en la expresión "marido y mujer". Se debe hablar de "esposa y esposo", o de "cónyuge" para ambos géneros por ser términos igualitarios. También se debe abandonar los tratamientos "esposa de" o "señora de" por establecer situación de pertenencia. Otros pares incorrectos son "varón / hembra" y "macho / hembra" para referirse al hombre y a la mujer, respectivamente. Todas estas expresiones deben abandonarse.

Por ejemplo:

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

7.1.5.2 Abandonar el uso del término "hombre"

Abandonar el uso del término "hombre" para referirse tanto a mujeres como a varones, debido a que esta expresión podría interpretarse de forma sesgada, invisibilizando a las mujeres. Este debe ser reemplazado por términos como "ser humano", "la humanidad" o "la especie humana" cuando se escriba acerca de toda la humanidad.

Por ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
La evolución del hombre	La evolución de la especie humana
El cuerpo del hombre	El cuerpo humano

7.1.6 Redactar combinando palabras

7.1.6.1 Abandonar las expresiones androcéntricas

Las expresiones androcéntricas son el estilo de redacción que presenta la información desde un tipo de vista exclusivamente masculino, subordinando e invisibilizando a las mujeres.

Por ejemplo:

NO INCLUSIVO Porque son expresiones que invisibilizan a las mujeres	INCLUSIVO
Los servidores y sus esposas están invitados a la ceremonia de aniversario de la Municipalidad	Las/los servidoras/es, y sus cónyuges están invitados a la ceremonia de aniversario de la Municipalidad
El nuevo reglamento beneficia a los discapacitados, sus esposas y sus hijos	El nuevo reglamento beneficia a las personas con discapacidad y a su familia.



Otro claro ejemplo de discriminación que presenta este androcentrismo en la redacción es la forma como se formulan las convocatorias laborales. Las convocatorias de trabajo no deben estar dirigidas exclusivamente al género masculino, su redacción debe ser neutral a cualquiera de los géneros o, por el contrario, debe representar a ambos. No deben mencionar aspectos relacionados al estado civil, edad, aspecto físico u otra característica de la/el postulante, que dé lugar a situaciones de discriminación.

Por ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Se requiere mujer joven de buena presencia para...	Se requiere profesional para...
Se requiere administrador no mayor de 50 años para...	Se requiere un/una administrador/a para...

7.1.7 Promover la eliminación de las barreras de comunicación que tienen las personas con discapacidades en la lectura, la escritura y/o entendimiento, y que usan maneras de comunicarse diferentes a las utilizadas por quienes no tienen estas discapacidades. Los ejemplos de barreras de comunicación incluyen:

- Comunicación escrita con barreras que impiden que las personas con deficiencias de la visión los reciban. Estas barreras incluyen lo siguiente:
 - Uso de letra pequeña o falta de versiones del material con letra grande.
 - No disponibilidad de la información escrita en braille provista en los módulos de orientación del PNAEQW o la no disponibilidad de lectores de pantalla para la información contenida en el portal institucional del PNAEQW.
- Comunicación escrita que usa lenguaje técnico, frases largas y las palabras con muchas sílabas que pueden ser barreras significativas para el entendimiento por parte de las personas con deficiencias cognitivas.

7.1.8 Realizar de manera progresiva la traducción de los materiales educativos, señaléticas y material informativo del PNAEQW a las lenguas originarias más utilizadas en el país.

7.2 USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN EXPRESIONES ORALES

7.2.1 Promover el respeto por las opiniones de ambos géneros

Se debe abandonar los estereotipos acerca de las formas de hablar en mujeres y hombres. La creencia sexista que las mujeres hablan "mucho" y que son muy emotivas, por lo que sus expresiones no deben ser tomadas en consideración; mientras que los hombres son parcos y objetivos, y que, por lo tanto, sus expresiones si son relevantes, no tiene base alguna en la ciencia lingüística y solo refuerza prejuicios sexistas totalmente deliberados por estereotipos de género, motivo por los que deben ser eliminados.



7.2.2 Promover turnos equivalentes al momento de hablar

En las discusiones, debates y reuniones, se deben respetar los turnos del habla para ambos géneros, lo que significa que no se deben ampliar o acortar las intervenciones de una o de otro.

7.2.3 Promover la eliminación de apelativos motivados por el aspecto físico

Se debe abandonar el uso de apelativos por el aspecto físico de una persona; su color de piel, sus características fisonómicas, alguna discapacidad que tenga o su adscripción a un grupo étnico o condición económica, ya que estos constituyen exteriorizaciones de actitudes denigratorias y ofensivas y no pueden ser toleradas en ningún espacio de desarrollo menos aún en entidades públicas al servicio de la ciudadanía.

Por ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
La china de la Unidad de Planeamiento, Presupuesto y Modernización es la que administra la lista maestra.	Cecilia, de la Unidad de Planeamiento, Presupuesto y Modernización, es quien administra la lista maestra.
El señor cojito es el encargado de distribuir el material.	El señor Humberto es el encargado de distribuir el material.
La nueva jefa de la Unidad de Informática es una bajita morena.	Inés Luna Ruíz, fue designada jefa de la Unidad de Informática.

7.2.4 Promover el uso de nombres propios independientemente del cargo o profesión

Se debe referir a las personas con su nombre propio antecedido, si se quiere, del término "señora" o "señor". No se deben hacer referencia a su profesión o grado académico si estos son conocidos, consecuentemente, no se deben adjudicar por creencias y/o apariencias profesiones a las mujeres o a los hombres.

Por ejemplo:

USADO PARA DIRIGIRSE AL HOMBRE	USADO PARA DIRIGIRSE A LA MUJER	LENGUAJE INCLUSIVO
Doctor	Doctora	Señor Luis Abanto / señora Luisa Robles

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Buenas tardes, doctor Ramos...	Buenas tardes, señor Ramos...
El ingeniero Cayo no ha entrado a reunión todavía.	El señor Juan Cayo no ha entrado a reunión todavía.

7.2.5 Promover una vocería igualitaria

Se debe motivar la participación igualitaria de mujeres y hombres en vocerías diversas, ponencias y exposiciones en variados temas de desarrollo y capacitación, desterrando la creencia que las mujeres, por su sola condición de género o por creer que es de su competencia exclusiva, son quienes deben abordar y hablar sobre género, familia, niñez, entre otros. Al momento de realizar una selección de especialistas debe considerarse siempre a ambos géneros.



7.2.6 Promover el lenguaje igualitario, sin discriminación

El lenguaje discriminatorio es empleado de forma voluntaria, inconsciente o "humorística" contra mujeres y hombres por razón de su género, edad, condición socioeconómica, grupo étnico, orientación sexual, discapacidad, entre otros factores. Este tipo de expresiones deben ser condenadas, ya que constituyen actos de discriminación.

7.2.7 Promover la eliminación de las barreras de comunicación que tienen las personas con discapacidades en audición, habla y/o entendimiento, y que usan maneras de comunicarse diferentes a las utilizadas por quienes no tienen estas discapacidades. Los ejemplos de barreras de comunicación incluyen:

- Mensajes auditivos que puedan ser inaccesibles para las personas con deficiencias de audición. Estos incluyen:
 - Videos que no tengan subtítulos.
- Comunicación oral que no estén acompañadas de interpretación manual (como el lenguaje por señas).
- El uso de lenguaje técnico, las frases largas y las palabras con muchas sílabas pueden ser barreras significativas para el entendimiento por parte de las personas con deficiencias cognitivas.

7.3 USO DE LENGUAJE INCLUSIVO EN EXPRESIONES GRÁFICAS

7.3.1 Abandonar estereotipos en las imágenes

a. Fomentar la diversidad cultural y social

Las representaciones gráficas de las mujeres deben reflejar la diversidad de identidades, roles, profesiones y estilos de vida, bajo la premisa de que ellas no conforman un único grupo uniforme, ya que son muy distintas entre sí. Dicha diversidad debe ser presentada en términos positivos, sin cuestionar y condenar las elecciones ni las formas de vivir de cada mujer o persona con discapacidad.

b. Representar la diversidad de familias

Representar la existencia de diferentes tipos de familia, sobre todo, aquellas donde las mujeres juegan un papel primordial mostrando los diferentes roles que ella cumple. Se debe graficar la existencia de toda la diversidad de familias, aquellas lideradas únicamente por una mujer o un hombre, con sus hijas/os; familias con abuelas/os y/o con sobrinas/os, etc. Las imágenes de las personas que integran la familia pueden ser de una gran variedad por su edad, relación consanguínea, y sus distintos roles y responsabilidades.



- c. Realzar la presencia de las personas con discapacidad y adultos mayores

Se debe representar a las personas con discapacidad y adultos mayores como individuos activos y plenos, participando en diversas actividades dentro de su comunidad, en igualdad de condiciones y perteneciendo a diferentes tipos de familia. Su presencia debe identificarlas/os como actoras/es sociales que forman parte activa del desarrollo social y no como personas incapaces, relegadas que solo viven de la asistencia del Estado.

- d. Representar la diversidad étnica de la población peruana

Se debe representar a todos los grupos étnicos: personas afrodescendientes, pueblos originarios, las poblaciones mestizas, las de ascendencia europea y asiática, etc., en razón que la población peruana está conformada por diversos grupos culturales y étnicos. Dicha diversidad étnica de mujeres y hombres deben ser visibilizadas en las publicaciones oficiales, en equidad numérica, de forma respetuosa y en igualdad de género.

7.3.2 Dignificar e igualar la representación de mujeres y hombres

Se debe presentar a mujeres y hombres desempeñando diversos papeles y oficios.

Por ejemplo:

- Procurar mostrar a las mujeres en profesiones tradicionalmente realizadas por hombres: cargos políticos y empresariales, profesiones científicas y oficios de riesgo, etc.
- Procurar mostrar a los hombres desarrollando acciones tradicionalmente asignadas a las mujeres: tareas domésticas; cuidado de personas, etc.

Asimismo, en las publicaciones, debe existir equilibrio numérico en las apariciones de uno y otro género, para evitar que uno tenga prevalencia sobre el otro. No se debe centrar la atención sobre el aspecto físico, ni como modelo a seguir, ni como ejemplo de imperfección estética. Se debe aplicar lo mismo en el caso de los hombres.

