

REPÚBLICA DEL PERÚ



Resolución de Dirección Ejecutiva

N.º 7729-2016-MIDIS/PNAEQW

Lima, 16 de setiembre de 2016.

VISTO:

El Memorando N.º 2149-2016-MIDIS/PNAEQW-UPP, de la Unidad de Planeamiento y Presupuesto; y el Informe N.º 8296-2016-MIDIS/PNAEQW-UAJ, de la Unidad de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, de aplicación para todas las entidades de la Administración Pública;

Que, la Ley N.º 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, que tiene por objeto establecer los principios y la base legal para iniciar el proceso de modernización de la gestión del Estado, en todas sus instituciones e instancias;

Que, la Ley N.º 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, la Ley N.º 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, establece los principios y las normas básicas de organización, competencias y funciones del Poder Ejecutivo;

Que, mediante Decreto Supremo N.º 027-2007-PCM, se define y establece las Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional;

Que, mediante Decreto Supremo N.º 004-2012-MIMP, se aprueba el "Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017";

Que, mediante Decreto Supremo N.º 008-2012-MIDIS se creó el Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, como Programa Social del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social MIDIS, con la finalidad de brindar un servicio alimentario de calidad, adecuado a los hábitos de consumo locales, cogestionado con la comunidad, sostenible y saludable, para niñas y niños del nivel de educación inicial a partir de los tres años de edad y del nivel de educación primaria de la educación básica en instituciones educativas públicas; norma que fue modificada por Decreto Supremo N.º 006-2014-MIDIS, y se dispuso que el Programa, de forma progresiva atienda a los escolares de nivel



secundaria de las instituciones públicas localizadas en los pueblos indígenas que se ubican en la Amazonía Peruana;

Que, mediante Decreto Supremo N.º 004-2013-PCM, se aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública;

Que, mediante Resolución Ministerial N.º 015-2015-MIMP, se aprobó la Guía para el uso del lenguaje inclusivo “Si no me nombras, no existo”;

Que, por Resolución Ministerial N.º 164-2015-MIDIS, se aprobó la Directiva “Lineamientos para la transversalización del enfoque de género en los programas sociales del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social”;

Que, por Decreto Supremo N.º 004-2015-MIDIS, publicado el 22 de setiembre de 2015, se modifica el artículo 1º, del Decreto Supremo N.º 008-2012-MIDIS, y se establece que el Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma tendrá una vigencia de 06 (seis) años;

Que, por Resolución Ministerial N.º 124-2016-MIDIS, se aprueba el Manual de Operaciones del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma;

Que, por Resolución Ministerial N.º 106-2016-MIDIS, se aprueba los Lineamientos N.º 002-2016-MIDIS Transversalización del Enfoque de Género en las Políticas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social;

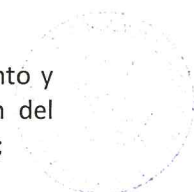
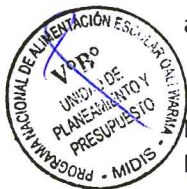
Que, por Resolución Viceministerial N.º 001-2016-MIDIS/VMPS, se aprueba la Directiva N.º 001-2016-MIDIS/VMPS “Disposiciones para la transversalización del enfoque de género en los programas sociales del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social”;

Que, la Unidad de Planeamiento y Presupuesto, mediante Memorando N.º 2149-2016-MIDIS/PNAEQW-UPP, del 14 de setiembre de 2016, señala que, el proyecto de “Lineamientos para la Promoción y Utilización del Lenguaje Inclusivo en el Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma”, fortalecerá el uso del lenguaje inclusivo en las expresiones del lenguaje escrito, hablado y representado en todo tipo de documentos, texto oficiales y dispositivos legales generados por el Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma. Asimismo indicó que dicho proyecto cumple con los criterios establecidos en la Directiva para la Formulación y Aprobación de los Documentos Normativos en el PNAEQW (DIR-008-PNAEQW-UPP-Versión N.º 01), opinando favorablemente para su aprobación;

En tal sentido, existiendo sustento técnico de la solicitud de la Unidad de Planeamiento y Presupuesto, se debe aprobar el proyecto de “Lineamientos para la Promoción y Utilización del Lenguaje Inclusivo en el Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma”, versión N.º 01;

Con el visado de la Unidad de Planeamiento y Presupuesto, y de la Unidad de Asesoría Jurídica;

En uso de las atribuciones establecidas en el Decreto Supremo N.º 008-2012-MIDIS, modificado por Decreto Supremo N.º 006-2014-MIDIS, y por Decreto Supremo N.º 004-2015-MIDIS, la Resolución Ministerial N.º 136-2015-MIDIS, y la Resolución Ministerial N.º 124-2016-MIDIS;



SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Aprobar “Lineamientos para la Promoción y Utilización del Lenguaje Inclusivo en el Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma” (LIN-004-PNAEQW-UPP, versión N.º 01), conforme al Anexo que forma parte integral de la presente resolución.

Artículo Segundo.- Publíquese la presente Resolución de Dirección Ejecativa, en el Portal Institucional del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma (www.qw.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y notifíquese.




Ing. MARIA MONICA MORENO SAAVEDRA
Directora Ejecutiva
Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma
Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

 QaliWarma PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR		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 004 -PNAEQW-UPP	01	15	Resolución de Dirección Ejecutiva N° 7729 -2016-MIDIS-PNAEQW	16/09/2016	
“LINEAMIENTOS PARA LA PROMOCIÓN Y UTILIZACIÓN DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN EL PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR QALI WARMA”					
ELABORADO POR: Nombres y Apellidos Jefe/a de la Unidad de Planeamiento y Presupuesto Firma  Econ. JACINTO ALBERTO TOLENTINO AVALOS Jefe (e) de la Unidad de Planeamiento y Presupuesto Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma Fecha de Elaboración Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social		REVISADO POR: Nombres y Apellidos Jefe/a de la Unidad de Planeamiento y Presupuesto Presupuesto Firma  Econ. JACINTO ALBERTO TOLENTINO AVALOS Jefe (e) de la Unidad de Planeamiento y Presupuesto Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma Fecha de Revisión Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social		REVISADO POR: Nombres y Apellidos Jefe/a de la Unidad de Asesoría Jurídica Firma  Rosario Mercedes Gonzales Ybañez Jefa de la Unidad de Asesoría Jurídica PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR QALIWARMA MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL Fecha de Revisión	

ÍNDICE

	Página
I. INTRODUCCIÓN	3
II. JUSTIFICACIÓN	3
III. OBJETIVO	3
IV. ALCANCE	3
V. BASE LEGAL	3
VI. DEFINICION DE TÉRMINOS	4
VII. RESPONSABLES	6
VIII. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS	6



LINEAMIENTOS PARA LA PROMOCIÓN Y UTILIZACIÓN DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN EL PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR QALI WARMA

I. INTRODUCCIÓN

Con Ley N° 28983 "Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres", en el Artículo 4° **Rol del Estado** se indica:

1. Promover y garantizar la igualdad entre hombres y mujeres, adoptando todas las medidas necesarias que permitan remover los obstáculos que impidan el ejercicio pleno de este derecho, con el fin de erradicar todas las formas de discriminación.
2. Adoptar medidas de acción positiva de carácter temporal, encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre la mujer y el hombre, las que no se consideraran discriminatorias.
3. Incorporar el uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones escritas y documentos que se elaboren en todas las instancias y niveles de gobierno.

Mediante el D.S. N° 008-2012-MIDIS y modificatorias, se dispuso la creación del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma, como Programa Social del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS), con la finalidad de brindar un servicio alimentario de calidad, adecuado a los hábitos de consumo locales, cogestionado con la comunidad, sostenible y saludable, para niñas y niños del nivel de educación inicial a partir de los tres años de edad y del nivel de educación primaria de la educación básica en instituciones educativas públicas.

Posteriormente, con el Decreto Supremo N°006-2014-MIDIS, se modifica la norma de creación del PNAEQW, con la finalidad que de forma progresiva atendiese a los escolares del nivel secundario de la educación básica, en instituciones educativas públicas localizadas en los pueblos indígenas ubicados en la Amazonía Peruana, comprendidos en la Directiva que aprueba el listado actualizado de los pueblos indígenas que se ubican en la Amazonía Peruana, aprobada mediante Resolución Ministerial N°321-2014-MC.

En el presente documento vamos a abordar el tema de la aplicación del correcto uso del lenguaje hablado, escrito, y las representaciones gráficas de mujeres y hombres en nuestro quehacer dentro del Programa. Las elecciones que hacemos al momento de elaborar documentos administrativos que tienen carácter oficial y que, por lo general, comunican disposiciones legales, expresan valores y concepciones acerca de las personas.

JUSTIFICACIÓN

Los lineamientos desarrollados en la presente son para ayudar a evitar el prejuicio y discriminación de género, que se presentan a diario de en el Programa, tanto en lenguaje escrito, hablado y gráfico.

III. OBJETIVO

Establecer los lineamientos para el uso del lenguaje Inclusivo en las expresiones del lenguaje escrito, hablado y representado de todo tipo de documentos, textos oficiales y dispositivos legales generados por el Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma.

IV. ALCANCE

La presente Directiva es de aplicación para todas las Unidades Orgánicas del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma.



V. BASE LEGAL

- 5.1 Constitución Política del Perú.
- 5.2 Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- 5.3 Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- 5.4 Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- 5.5 Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.
- 5.6 Decreto Supremo N° 027-2007-PCM, que define y establece las Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional.
- 5.7 Decreto Supremo N° 004-2012-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el "Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017".
- 5.8 Decreto Supremo N° 008-2012-MIDIS, creación del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma y sus modificatorias con Decreto Supremo N° 006-2014-MIDIS y Decreto Supremo N° 004-2015-MIDIS.
- 5.9 Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, que aprobó la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública.
- 5.10 Resolución Ministerial N° 015-2015-MIMP, que aprueba la "Guía para el uso del lenguaje inclusivo. Si no me nombras, no existo."
- 5.11 Resolución Ministerial N° 164-2015-MIDIS, que aprueba la Directiva "Lineamientos para la transversalización del enfoque de género en los programas sociales del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social".
- 5.12 Resolución Ministerial N° 124-2016-MIDIS, que aprueba el Manual de Operaciones del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma.
- 5.13 Resolución Ministerial N° 106-2016-MIDIS, que aprueba los Lineamientos N° 002-2016-MIDIS "Transversalización del Enfoque de Género en las Políticas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social".
- 5.14 Resolución Viceministerial N° 001-2016-MIDIS/VMPS, que aprueba la Directiva N° 001-2016-MIDIS/VMPS "Disposiciones para la transversalización del enfoque de género en los programas sociales del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social".
- 5.15 Acuerdo Nacional, Décimo Primera Política de Estado sobre promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación.

VI. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS.¹



- 6.1. **Androcentrismo:**
Visión del mundo y de las relaciones sociales centrada en el punto de vista masculino.
- 6.2. **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 y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra."
- 6.3. **Equidad de género:**
Es la justicia en el tratamiento de varones y mujeres 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, beneficio y oportunidades.

¹ Guía para el uso inclusivo "SI NO ME NOMBRAS, NO EXISTO"

Es un concepto que se refiere a la distribución justa entre varones y mujeres de las oportunidades, recursos y beneficios para alcanzar su pleno desarrollo y la vigencia de sus derechos humanos.

Supone el reconocimiento de las diferencias y la garantía en el ejercicio de los derechos.

6.4. Estereotipo:

Imagen o idea aceptada comúnmente por un grupo o sociedad con carácter inmutable.

6.5. Igualdad de género:

Es la igual valoración de los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de los hombres y las mujeres. En una situación de igualdad real, los derechos, oportunidades y responsabilidades de los varones y las mujeres 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.

6.6. Lenguaje inclusivo:

Es el conjunto de propuestas de uso de la lengua castellana que busca personalizar la presencia de mujeres y hombres al escribir, hablar y representar, promoviendo que las y los hablantes abandonen o 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 la redacción, las interacciones orales y las representaciones gráficas de las mujeres y los hombres.

6.7. 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.

Por ejemplo:

- Los funcionarios del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social.
- Sr. Juan Pérez y Sra.

Frente a estos usos, se debe elegir expresiones que dejan clara la identidad y presencia de las mujeres, sin desatender las normas de la gramática castellana y pueden ser formuladas de forma que no tengan carga sexista. Las siguientes son soluciones de lenguaje inclusivo.

Por ejemplo:

- El funcionariado del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social.
- Señora Ruth Salas Cervera y señor Juan Pérez Huerta

6.8. Sexismo social presente en el lenguaje:

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. Por ejemplo:

- Marido y mujer



- Los trabajadores y sus esposas

Estas expresiones necesitan ser reconsideradas para colocar atención sobre el sexismo que hay detrás de ellas. Hay alternativas de lenguaje inclusivo para estos usos, tales como:

- Esposa y esposo / **Cónyuges**
- **Las Trabajadoras y los trabajadores y sus cónyuges**

VII. RESPONSABLES

Las jefas y los jefes de Unidad de la Sede Central y de las Unidades Territoriales, así como las coordinadoras y los coordinadores del Programa son responsables de velar que el personal a su cargo asuman el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente Lineamiento.

VIII. DISPOSICIONES ESPECIFICAS

8.1. ABANDONAR EL SEXISMO LINGÜÍSTICO EN LA REDACCIÓN

La gramática castellana nos ofrece diversas posibilidades de uso de términos que visibilicen la presencia de las mujeres y los hombres en igualdad de condiciones, sin que ello signifique transgredir o destruir la lengua. Por lo que, a continuación se presentan propuestas de lenguaje inclusivo que buscan cambiar los hábitos discriminatorios del lenguaje en uso (o habla) de los documentos que genera el Programa.

8.1.1 Redactar construyendo palabras

8.1.1.1. Uso del masculino genérico

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”.

Frente a ello se proponen otras opciones de redacción que resultan inclusivas y visibilizan a las mujeres, como el “desdoblamiento” para evitar los efectos negativos de una interpretación sesgada del masculino genérico.

Por ejemplo:

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

8.1.1.2. 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 hombres cuando escribimos, debemos hacer uso de nombres con “marca doble 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
Abogado	Abogada
Médico	Médica

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 que, realizadas por mujeres, tienen su versión femenina. Esta práctica no resulta inclusiva porque invisibiliza a las mujeres.

Ejemplos generales:

NO INCLUSIVO (al referirse a una mujer)	INCLUSIVO
Director	Directora
Gerente	Gerenta
Secretario General	Secretaria General

b. Nombres con “marca 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 a estos nombres.

Por ejemplo:

SUSTANTIVO	GENERO FEMENINO	GENERO MASCULINO
Recluta	La recluta	El recluta
Obstetra	La obstetra	El obstetra

En estos casos, es innecesario anteponer el término mujer a los nombres profesionales para definir su género. Expresiones como “mujer policía” es recargado, se puede definir el género usando el artículo “la” o “el” según corresponda. Por eso, en casos como este debe escribirse y decirse “la policía”.

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 determinará el género gramatical de los artículos que lo acompañen.

Por ejemplo:

Personas

Las personas

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, la cual estará conformada por los siguientes miembros:	Artículo 1°.- Constituir el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Programa Nacional de Alimentación Escolar, la cual estará conformada por las y los siguientes integrantes:

8.1.2 Redactar eligiendo palabras

8.1.2.1. 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 / La niñez
Los administrativos	El personal administrativo

8.1.2.2. 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.

Por ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Los homosexuales	Las personas homosexuales
Los invidentes	Las personas invidentes



8.1.2.3. 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

Área/s	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 “director/es”, “jefes/es”, etc.

8.1.2.4. 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.

No se hará uso del término “señorita” en tanto no se busca conocer el estado civil de la mujer, que puede ser asumido cuando se utiliza este término señorita = mujer soltera; señora = mujer casada.

Por ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Srta. Rosa Quispe Cabrera	Señora Rosa Quispe Cabrera
La cantidad total que la Srta. Cisneros adeuda asciende a...	La cantidad total que la señora María Delgado Silva 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
La señora taxista	La taxista

b. Usar nombres y apellidos

Se debe escribir el o los nombres de pila y los apellidos (paterno y materno) de la persona remitente y destinataria, ya que una mujer o un hombre. En caso de que la persona tenga más de un nombre de pila, existe la opción de solo usar uno de ellos.



Por ejemplo:

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

Cuando se nombre a grupos familiares, debe escribirse los apellidos paternos de los dos. De esa forma, se visibiliza ambos cónyuges, al padre y a la madre, y se abandona el hábito de solo escribir los apellidos del esposo, del padre. Así, en lugar de "Familia Seijas" (donde solamente se coloca el apellido paterno del esposo), se debe escribir "Familia Seijas Meneses (con el apellido paterno del esposo y el de la esposa, o padre y madre, respectivamente).

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

Por ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
El Sr. Maylle y esposa	Señora María Sangama Collantes y señor Ricardo Maylle Soto, esposos
La familia García	La familia García Martínez
Sr. Sotelo y Sra.	Señora Rosario Medina Vidal y señor Juan Sotelo Landa, cónyuges.

c. Usar rótulos y firmas

Debe considerarse los diferentes contextos en el que un documento es rotulado y firmado, tomando siempre en cuenta si la persona que lo suscribe y la que lo recibe es una mujer o un hombre. Para eso es necesario saber primero si se trata de documentos abiertos o cerrados.

- c1 Un documento abierto es aquel que se redacta sin saber qué persona lo leerá ni, por lo tanto, el género de esa persona. Por ejemplo, una convocatoria laboral es pública y, por eso, no se sabe si la persona que lo leerá y la que participará es una mujer o un hombre.

Ejemplo:

CONVOCATORIA PARA LA CONTRATACION ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS DE UNA PERSONA NATURAL QUE REALICE LAS FUNCIONES INHERENTES DEL RESPONSABLE DE RECURSOS HUMANOS DEL PNAEQW

- c2 Un documento cerrado es aquel que se redacta conociendo previamente la identidad de la persona a la que se dirige y, por lo tanto, si se trata de una mujer o un hombre. Por ejemplo un oficio dirigido a una directora o un director de una institución educativa es un documento cerrado, ya que sabe quién lo leerá y, por eso, figura el nombre propio de la persona en el documento.



Ejemplo:

OFICIO N°	-2016-MIDIS/PNAEQW-DE
Señora	
Cayetana Aljovín Gazzani	
Ministra de Desarrollo e Inclusión Social	

8.1.3 Redactar combinando palabras

8.1.3.1. 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	Maestras y maestros
Hombres y Mujeres	Mujeres y hombres
Padres y madres	Madres y padres
Abogados, jueces y sociólogos	Sociólogas, abogados y jueces

8.1.3.2. Usar el desdoblamiento de nombres

Se debe desdoblar los sustantivos de doble género para visibilizar la presencia de las mujeres, estableciendo en la escritura la igualdad entre ambos géneros. Para este caso, el empleo de la barra oblicua "/" implica alternancia y equidad entre las palabras escritas.

NO INCLUSIVO	TIPO DE NOMBRES	INCLUSIVO
Los damnificados	CON MARCA DOBLE DE GENERO	Las damnificadas y los damnificados
Los jueces		Las juezas y los jueces
Consejo de Ministros		Consejo de Ministras y Ministros
Los cadetes	CON DOBLE GENERO	Las y los cadetes
Los declarantes		Las/Los cadetes Las y los declarantes Las/Los declarantes



8.2 ABANDONAR EL SEXISMO SOCIAL EN LA REDACCIÓN

8.2.1. Redactar eligiendo palabras

8.2.1.1. 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
	Cónyuges
Varón y hembra Macho y hembra	Mujer y hombre

8.2.1.2. Abandonar el uso del término "hombre"

Abandonar el uso del término "hombre" para referirse tanto a mujeres como a varones, en tanto 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

8.2.2 Redactar Combinando Palabras

8.2.2.1. 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. Se debe abandonar estas expresiones, pues supedita el rol y presencia de las mujeres a los hombres.

Por ejemplo:

NO INCLUSIVO Porque son expresiones que invisibilizan a las mujeres	INCLUSIVO
Los servidores y sus esposas están invitados a la fiesta de aniversario de la Municipalidad	Las trabajadoras y los trabajadores, y sus cónyuges están invitados a la fiesta 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 bibliotecólogo no mayor de 50 años para ...	Se requiere bibliotecóloga/o para...

8.3. USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN EXPRESIONES ORALES

8.3.1. 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 de 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.

8.3.2. 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 ni acortar las intervenciones de una o de otro.

8.3.3. 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.

Por ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
La morena del área de Contabilidad es la que administra los documentos.	Cecilia, del área de Contabilidad , es quien administra los documentos.
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 chuncha.	Laura Mego Manguinuri , ha sido designada Jefa de la Unidad de Informática.

Estas expresiones verbales no pueden ser toleradas en ningún espacio de desarrollo menos aún en entidades públicas al servicio de la ciudadanía.

8.3.4. 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.

USADO PARA DIRIGIRSE AL HOMBRE	USADO PARA DIRIGIRSE A LA MUJER
Doctor	Maestra
Ingeniero	Enfermera



Estas atribuciones profesionales según el género, generan un sentido común sexista. Lo recomendable es no presuponer la profesión o grado académico de ninguna persona, ya sea mujer u hombre.

Por ejemplo:

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.

8.3.5. 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.

8.3.6. 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.

8.4. USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN EXPRESIONES SIMBÓLICAS

8.4.1 Abandonar los 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 las mujeres no conforman un único grupo uniforme, ya que son muy distintas entre sí. Dicha diversidad debe ser presentada en términos positivos, sin cuestionar ni condenar las elecciones ni las formas de vivir de cada mujer.

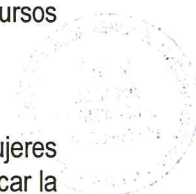
Por ejemplo, se debe presentar imágenes positivas de trabajadoras del hogar, mujeres indígenas y mujeres con discapacidad, donde se las trate de forma empoderada, emprendedora, ejerciendo sus derechos, viviendo con dignidad y acompañadas de discursos de realización personal.

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 peruanas y peruanos

Se debe representar a todos los grupos étnicos: personas afrodescendientes, pueblos originarios, las poblaciones mestizas, las de ascendencia europea y asiática, etc., en razón de 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.

8.4.2 Dignificar e igualar la representación de mujeres y hombres

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

Por ejemplo:

- a. Procurar mostrar a las mujeres en profesiones tradicionalmente realizadas por hombres: cargos políticos y empresariales, profesiones científicas y oficios de riesgo, etc.
- b. 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.



