



Resolución de Secretaría General

Nº 026-2016-INACAL/SG

Lima, 30 DIC. 2016

VISTO:

El Informe N° 226-2016-INACAL/OPP de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y el Informe N° 213-2016-INACAL/OAJ de la Oficina de Asesoría Jurídica;

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 30224, Ley que crea el Sistema Nacional para la Calidad y el Instituto Nacional de Calidad, establece que el Instituto Nacional de Calidad – INACAL, es un Organismo Público Técnico Especializado, adscrito al Ministerio de la Producción, con personería jurídica de derecho público, con competencia a nivel nacional y autonomía administrativa, funcional, técnica, económica y financiera; además, es el ente rector y máxima autoridad técnico - normativa del Sistema Nacional para la Calidad;

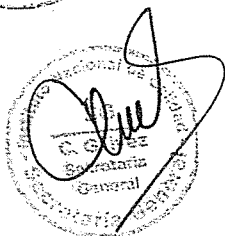
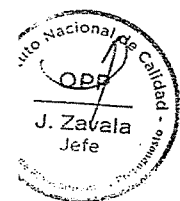
Que, el inciso 3 del artículo 4 de la Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, establece que es rol del Estado incorporar y promover el uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones escritas y documentos que se elaboren en todas las instituciones y niveles de gobierno;

Que, mediante el Decreto Supremo N° 004-2012-MIMP, se aprueba el Plan Nacional de Igualdad de Género 2012 – 2017, en el cual se establece como Objetivo Estratégico 2, Fortalecer una cultura de respeto y valoración de las diferencias de género, contemplándose como uno de los resultados esperados que las entidades públicas adopten el lenguaje inclusivo en sus comunicaciones y documentos oficiales;

Que, mediante Informe N° 226-2016-INACAL/OPP, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto formula la propuesta de Directiva: "Lineamientos para la promoción y utilización del lenguaje inclusivo en el Instituto Nacional de Calidad – INACAL" con el objeto de contar con lineamientos para el uso del lenguaje inclusivo en las expresiones del lenguaje escrito, hablado y representado en todo tipo de documento, contribuyendo, de esta manera, al fortalecimiento de las políticas públicas para la igualdad de género;

Que, mediante Informe N° 213-2016-INACAL/OAJ, la Oficina de Asesoría Jurídica, emite opinión favorable a la aprobación de la Directiva: "Lineamientos para la promoción y utilización del lenguaje inclusivo en el Instituto Nacional de Calidad – INACAL";

Con las visaciones de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y la Oficina de Asesoría Jurídica;



De conformidad con lo dispuesto por la Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la Ley N° 30224, Ley que crea el Sistema Nacional para la Calidad y el Instituto Nacional de Calidad y su Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2015-PRODUCE y su modificatoria;

SE RESUELVE:

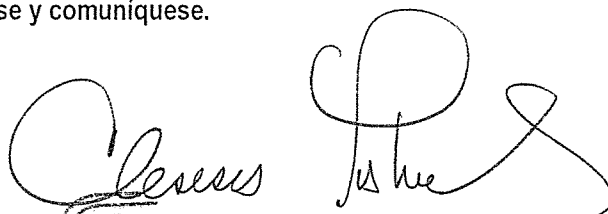

Artículo 1.- Aprobar la Directiva N° 010-2016-INACAL: "Lineamientos para la promoción y utilización del lenguaje inclusivo en el Instituto Nacional de Calidad – INACAL".

Artículo 2.- La Oficina de Planeamiento y Presupuesto adoptará las medidas necesarias para difundir la presente Directiva.

Artículo 3.- Disponer la publicación de la presente resolución y el anexo que forman parte integrante de la misma, en el Portal Institucional del INACAL (www.inacal.gob.pe).



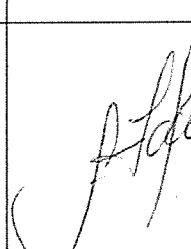
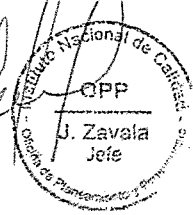
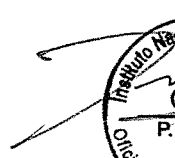
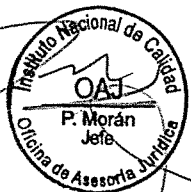
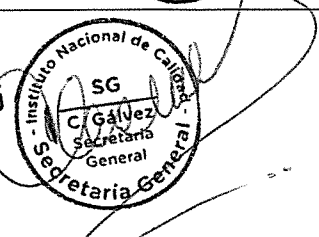

Regístrese y comuníquese.




 **M. Clara Gálvez Castillo**
Secretaria General
Instituto Nacional de Calidad

DIRECTIVA N° 010-2016-INACAL

LINEAMIENTOS PARA LA PROMOCIÓN Y UTILIZACIÓN DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN EL INSTITUTO NACIONAL DE CALIDAD-INACAL

ROL	NOMBRE	CARGO	FECHA	FIRMA y V°B°
Elaborado por:	Joe Chancasanampa Mandujano	Especialista en Procesos de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto	12 DIC. 2016	 
Revisado por:	José Manuel Zavala Muñoz	Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto	14 DIC. 2016	 
	Pablo Martín Morán Mejía	Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica		 
Aprobado por:	Margarita Clara Gálvez Castillo	Secretaria General	30 DIC. 2016	 



Título: Lineamientos para la promoción y utilización del lenguaje inclusivo en el Instituto Nacional de Calidad-INACAL

Versión: 01
Fecha de Vigencia:

CONTROL DE CAMBIOS

N°	Ítems	Descripción del cambio	Versión	Fecha de vigencia
1	-	Versión Inicial del Documento	01	



1. FINALIDAD

- 1.1 Establecer los lineamientos para el uso del lenguaje inclusivo en las expresiones del lenguaje escrito, hablado y representado en todas las comunicaciones escritas emitidas por el INACAL.
- 1.2 Contribuir al fortalecimiento de las políticas públicas para la igualdad de género mediante la transversalización del enfoque de género, tanto en las políticas como en la gestión del INACAL, a través de un lenguaje inclusivo que incorpore, en su escritura, habla y representación, a las mujeres y a los hombres en igualdad de condiciones, sin discriminación.

2. ALCANCE

Las disposiciones contenidas en la presente Directiva son de obligatorio cumplimiento para los funcionarios y servidores del INACAL.

3. BASE LEGAL

N°	Norma Legal	Referencia aplicable
1	Ley N° 30224, Ley de creación del INACAL.	Ley que crea el Sistema Nacional para la Calidad y el Instituto Nacional de Calidad
2	Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.	Ley 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.
3	Decreto Supremo N° 004-2015-PRODUCE que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Nacional de Calidad – INACAL y el Decreto Supremo N° 008-2015-PRODUCE, que lo modifica.	Establece las funciones de los órganos existentes en el INACAL.
4	Decreto Supremo N° 046-2014-PCM.	Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional para la Calidad.
5	Decreto Supremo N° 004-2013-PCM.	Aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública.
6	Decreto Supremo N° 004-2012-MIMP.	Decreto Supremo que aprueba el "Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017".
7	Decreto Supremo N° 027-2007-PCM.	Decreto Supremo que define y establece las Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional.
8	ACUERDO NACIONAL - 31 Políticas de Estado del Acuerdo Nacional del Perú.	Décimo Primera Política de Estado sobre promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación.



4. DEFINICIONES

Para efectos de la presente Directiva, se considera las siguientes definiciones:

- 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 y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra.
- 4.3 **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, beneficios y oportunidades.
- 4.4 **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 INACAL.
- Sr. Alberto Sipión y Sra.
- La sargento.

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. Las mismas expresiones pueden ser formuladas de forma que no tengan carga sexista. Las siguientes son soluciones de lenguaje inclusivo.

Por ejemplo:



- El **funcionariado** del INACAL.
- **Señora** Noemí Vizcardo Salas y **señor** Alberto Sipión Becerra.
- La sargenta.

- 4.5 **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.
- La historia del hombre.

- 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**.
- La historia **humana** / La historia del **ser humano** / La historia de la **humanidad**.
- **Las y los** trabajadores y sus **cónyuges**.

4.6 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. Es una apuesta por un cambio de actitudes y de prácticas lingüísticas. Se aplica en la redacción, las interacciones orales, y las representaciones gráficas de las mujeres y los hombres.

5. DISPOSICIONES GENERALES

5.1 Las jefaturas y direcciones de las áreas del INACAL, deben verificar que las comunicaciones escritas que suscriban, incluyan en su redacción las disposiciones específicas señaladas en la presente directiva.

5.2 Todo el personal del INACAL, tiene la responsabilidad de cumplir con las disposiciones establecidas en la presente directiva, incluyendo su aplicación en las comunicaciones realizadas a través del correo electrónico institucional.

6. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

6.1 ABANDONAR EL SEXISMO LINGÜÍSTICO

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. En ese contexto, se presentan propuestas de lenguaje inclusivo que busca cambiar los hábitos discriminatorios del lenguaje en uso (o habla) en los textos escritos.

6.1.1 Redactar Construyendo Palabras

6.1.1.1 Uso del masculino genérico

Utilizar nombres que visibilicen la presencia de 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 propone 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 administradores deben rendir cuentas del presupuesto utilizado por su oficina.	Las administradoras y los administradores deben rendir cuentas del presupuesto utilizado por su oficina.
Los cadetes del primer año reciben un entrenamiento riguroso y de calidad.	Las y los cadetes del primer año reciben un entrenamiento riguroso y de calidad.

6.1.1.2 Marcas de género en los nombres de profesiones

a) Nombres con “marca doble de género”

A fin de garantizar la presencia de las mujeres 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”. La gran mayoría de adjetivos y determinantes sigue esta distinción entre vocales finales. En ese sentido, se debe escribir la “-a” en estos nombres cuando la persona mencionada es del género femenino.

Por ejemplo:

MASCULINO	FEMENINO
Psicólogo	Psicóloga
Médico	Médica

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

- i. Existen sustantivos que terminan en vocales diferentes a “-o” y que tienen o pueden tener género gramatical masculino, así como también existen nombres con género gramatical masculino que terminan en “-a”.

Por ejemplo:

- príncipe
- conserje
- cura



- recluta

ii. Existen sustantivos de género gramatical masculino que terminan en consonante y cuyas versiones femeninas terminan en "-a".

Por ejemplo:

- coordinador / coordinadora
- juez / jueza

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	INCLUSIVO
Presidente	Presidenta
Gerente	Gerenta
Secretario General	Secretaria General
Técnico de primera	Técnica de primera
Concejal	Concejala
Microempresarios	Microempresarias

b) Nombres con "doble 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	GÉNERO FEMENINO	GÉNERO MASCULINO
Electricista	La electricista	El electricista
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:

Individuo	El individuo
Sujeto	El sujeto
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
<p>Artículo 1°.- Constituir la Comisión Sectorial para Transversalizar el Enfoque de Género en el Ministerio de la Producción, la cual estará conformada por los siguientes miembros:</p>	<p>Artículo 1°.- Constituir la Comisión Sectorial para Transversalizar el Enfoque de Género en el Ministerio de la Producción, la cual estará conformada por las y los siguientes integrantes:</p>

6.1.2 Redactar Eligiendo Palabras

6.1.2.1 Utilizar nombres colectivos

Se debe preferir el uso de nombres colectivos que hagan referencia tanto a las mujeres como a los hombres. Su uso debe priorizarse al del masculino genérico, ya que no discrimina, pues incluye a ambos géneros.



Por ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Los trabajadores de la empresa	La planilla de la empresa
Los profesores	El profesorado
Los niños	La infancia / La niñez
Los ciudadanos	La ciudadanía
Los administrativos	El personal administrativo
Los electores	El electorado

6.1.2.2 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. Además, no coloca énfasis sobre ciertas propiedades o características de las mujeres y los hombres a quienes señala.

Por ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Los hombres que trabajan en el Estado	Las personas que trabajan en el Estado
Los damnificados	Las personas damnificadas
Los homosexuales	Las personas homosexuales
Los invidentes	Las personas invidentes

6.1.2.3 Utilizar gentilicios

Los gentilicios son los nombres y adjetivos que señalan la pertenencia geográfica de las personas. Ante una probable confusión del uso del masculino genérico se debe escribir términos colectivos como “pueblo” o “población”, evitando de esta manera el solo uso del género gramatical masculino.

Por ejemplo:



NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Los peruanos	El pueblo peruano
Los arequipeños	Las personas de Arequipa
	La población arequipeña
Los expositores colombianos, ecuatorianos, bolivianos...	Las expositoras y los expositores de Colombia, Ecuador, Bolivia...

6.1.2.4 Uso de cargos y funciones

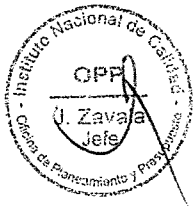
Se puede aludir al cargo o función desempeñada cuando se refiere a personas de ambos géneros, que ejercen los mismos cargos o funciones, esto evitará el uso del masculino genérico que relega a las mujeres.

Cuando se haga referencia a un área específica, se debe escribir esta 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 gerentes	Las gerencias
	Los vicepresidentes	Las vicepresidencias
	Los jefes de planeamiento y presupuesto	Las jefaturas de planeamiento y presupuesto
Específica	El Comandante General de la Fuerza Aérea	La Comandancia General de la Fuerza Aérea
	El Jefe de Tecnologías de la Información	La Jefatura de Tecnologías de la Información
	El Inspector General de la Policía Nacional del Perú	La Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú

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. Este tipo de redacción es mayormente aplicable cuando formulamos documentos múltiples.



6.1.2.5 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.

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. Juana Mallaupoma Romero	Señora Juana Mallaupoma Romero
La cantidad total que la Srta. Basurto adeuda asciende a...	La cantidad total que la señora Isabel Basurto Cárdenas 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
El señor constructor de obras	El constructor de obras

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 sea 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. Mahuanca	José Mahuanca Ispón
Srta. Fabiana Sra. Tejada Srta. Fabiana Pérez	Fabiana del Rosario Pérez Bermejo

Cuando se nombre a grupos familiares, debe escribirse los apellidos paternos de los dos. De esa forma, se visibiliza a 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).

Es importante señalar que esta escritura debe estar antecedita de la palabra "familia" para comprender que los dos apellidos que siguen son, en primer lugar, el del esposo y, luego, el de la esposa; del padre o de la madre. No se debe leer como si se trata de los apellidos paterno y materno del esposo.

Evítese las fórmulas que solo presentan al hombre y agregan a la mujer como "y 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 Chimanga	La familia Chimanga García
Sr. Verástegui y Sra.	Señora María Talledo Paz y señor Julio César Verástegui 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.



- i. 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.
- ii. 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 se sabe quién lo leerá y, por eso, figura el nombre propio de la persona en el documento.

6.1.3 Redactar Combinando Palabras

6.1.3.1 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, y a manera de reivindicar la presencia de las mujeres, 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

6.1.3.2 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, se prefiere el uso de la barra oblicua al del paréntesis porque los elementos colocados entre paréntesis "(")" son considerados accesorios y opcionales al texto; mientras que el empleo de la barra oblicua "/" implica alternancia y equidad entre las palabras escritas.

Por ejemplo:



NO INCLUSIVO	TIPO DE NOMBRES	INCLUSIVO
Los afectados	CON MARCA DOBLE DE GÉNERO	Las afectadas y los afectados
Los jueces		Las juezas y los jueces
Consejo de Ministros		Consejo de Ministras y Ministros
Los cadetes	CON DOBLE GÉNERO	Las y los cadetes Las/Los cadetes
Los declarantes		Las y los declarantes Las/Los declarantes

6.2 ABANDONAR EL SEXISMO SOCIAL EN LA REDACCIÓN

6.2.1 Redactar Eligiendo Palabras

6.2.1.1 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 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

6.2.1.2 Abandonar duales aparentes

Los duales aparentes son expresiones que parecen ser equivalentes para ambos géneros debido a su forma, es decir, son escritos de manera similar. Se debe abandonar estas expresiones, debido a que adquieren significados peyorativos cuando se refieren a las mujeres.



Por ejemplo:

“señorito / señorita”

“hombre público / mujer pública”

“individuo / individua”

“prójimo / prójima”, etc.

6.2.1.3 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
Hombre de Estado	Estadista Las/Los estadistas
Los derechos del hombre	Los derechos humanos

6.2.1.4 Evitar los vacíos léxicos

Dentro del léxico castellano no existen términos para referirse a ciertas cualidades en las mujeres y que sí tiene vocablos para los hombres. También existen expresiones sexistas que no tienen una versión masculina. Su uso debe abandonarse.

Por ejemplo:

SE APLICA SOLO AL HOMBRE		SE APLICA SOLO A LA MUJER
Caballerosidad	→	(No se aplica)
(No existe)	←	Instinto maternal
El hombre de la casa	→	(No se aplica)
(No existe)	←	Instinto femenino



INACAL
Instituto Nacional
de Calidad

Título: Lineamientos para la promoción y utilización del lenguaje inclusivo en el Instituto Nacional de Calidad-INACAL

Versión: 01
Fecha de Vigencia:

Hombria	→	(No se aplica)
(No existe)	←	Con ropa provocativa

6.2.2 Redactar Combinando Palabras

6.2.2.1 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 profesores y sus esposas están invitados a la fiesta de aniversario de la I.E.	Las trabajadoras y los trabajadores , y sus cónyuges están invitados a la fiesta de aniversario de la I.E.
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 .

NO INCLUSIVO Porque son expresiones que subordinan a las mujeres	INCLUSIVO
Los antiguos griegos permitieron a sus mujeres un control considerable sobre la propiedad.	Las mujeres de la Grecia antigua tenían un control considerable sobre la propiedad.
Un ladrón golpeó a Christian Araujo y ultrajó a su esposa frente a él.	Un ladrón ultrajó a Sara Delgado Palma y golpeó a Christian Araujo Cárdenas, ambos cónyuges.
En el Perú se les concedió el voto a las mujeres en 1955.	En el Perú las mujeres conquistaron el voto en 1955.



Asimismo, existen expresiones que ocultan la presencia de los hombres y que lo presentan en un rol estereotipado.

Por ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Diez personas murieron en el accidente, entre ellas, una mujer.	Diez personas murieron en el accidente: una mujer y nueve hombres.
Los agresores dentro del hogar deben ser denunciados.	Las personas agresoras dentro del hogar deben ser denunciadas.

Otro 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 estrictamente al género masculino y otras requieren aspectos que no guardan relación con el perfil requerido para el puesto.

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 de lugar a situaciones de discriminación. Estos rasgos de la persona no son requisitos para un puesto de trabajo.

Por ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Se requiere mujer joven de buena presencia para...	Se requiere profesional para...
Se requiere técnico electricista no mayor de 50 años para...	Se requiere técnica/o electricista para...

6.3 USO DE LENGUAJE INCLUSIVO EN EXPRESIONES ORALES

6.3.1 Promover el respeto por las opiniones de ambos géneros

Bajo el reconocimiento de que las opiniones de mujeres y hombres tienen igual valor e importancia, se debe abandonar los estereotipos acerca de las formas de hablar en ambos. 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 sí 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.

6.3.2 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.

6.3.3 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. Se debe prestar más atención a la forma cómo se conversa cotidianamente, sobre todo, qué tanto las mujeres son interrumpidas por los hombres o no se le permite intervenir en las conversaciones (reuniones de trabajo, salón de clases, etc.). Esta práctica que discrimina debe ser eliminada.

6.3.4 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 del área de informática es una chuncha.	Laura Mego Manguinuri , ha sido designada Jefa del área de Informática.

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

6.3.5 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 no 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
Arquitecto	Señorita
Licenciado	Señora

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
Buenos días, doctor Rodríguez...	Buenos días, señor Rodríguez...
El ingeniero Zamudio no ha entrado a reunión todavía.	El señor Julio Chávez Lora no ha entrado a reunión todavía.

6.3.6 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 y abandonadas, ya que constituyen actos de discriminación.

Por ejemplo:

CATEGORIA	DISCRIMINATORIO
Género	niñita, flaca, hembra, hijita, etc.
Origen étnico	chola, chuncho, negro, india, etc.
Personas adultas mayores	abuelo, viejita, etc.
Orientación sexual	machona, maricón, delicadito, etc.
Personas con discapacidad	retrasada, inválido, discapacitada, etc.



Condición socioeconómica	pobretón, marginal, etc.
Personas desplazadas	invasor, arrimada, etc.

6.4 USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN EXPRESIONES SIMBÓLICAS

6.4.1 Abandonar los estereotipos en las imágenes

6.4.1.1 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 retrate de forma empoderada, emprendedora, ejerciendo sus derechos, viviendo con dignidad y acompañadas de discursos de realización personal.

6.4.1.2 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.

6.4.1.3 Realzar la presencia de las personas con discapacidad y adultas mayores

Se debe representar a las personas con discapacidad y adultas 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.

6.4.1.4 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.

Evitar personificar a cualquier grupo únicamente vistiendo ciertas indumentarias y realizando solo algunas prácticas culturales o sociales, ya que pueden resultar exotizante y estereotipado para estos grupos.

6.4.2 Dignificar e igualar la representación de mujeres y hombres

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

Por ejemplo:

- 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.

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.

6.4.3 Usar diseños y colores no estereotipados

Hacer uso de todo tipo de colores para captar la atención del diseño elaborado. Los colores no tienen género; por ello, se debe dejar de emplear exclusivamente colores oscuros para los materiales relacionados tradicionalmente más al género masculino (por ejemplo, las publicaciones realizadas por las instituciones armadas y/o policiales), y colores brillantes y cálidos para los materiales asociados tradicionalmente más al género femenino (por ejemplo, publicidad sobre temas de infancia y niñez).

En la elección de los colores lo que debe prevalecer es la atención que se piensa captar con el diseño elaborado.

6.4.4 Usar las nuevas tecnologías de la información

Se debe seguir los presentes lineamientos en toda la información de formato digital, como páginas web, redes sociales y materiales de difusión de soporte no físico. También se debe promover la participación de las mujeres en la elaboración, funcionamiento y promoción de las redes sociales oficiales. De este modo, se garantiza que la vocería en las nuevas tecnologías de la información sea igualitaria y democrática.

7. REGISTROS

N°	Registro	Responsable de su administración	Requisitos mínimos
-	No aplica	No aplica	No aplica

8. ANEXOS

- No aplica

