



# USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN EL SENAMHI

## INSTRUCTIVO: IN-ORH-001

Versión: 01

### OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

<b>Elaborado por:</b>  Romina Caminada Vallejo En representación y calidad de Presidenta del Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género e Interculturalidad del SENAMHI  Carlos Ricardo Wong Velarde <b>Dueño del Proceso</b>	<b>Firma:</b>
<b>Revisado por:</b>  Sonia Huamán Lozano Directora Unidad de Modernización y Gestión de la Calidad	<b>Firma:</b>
<b>Aprobado por:</b>  Carlos Ricardo Wong Velarde <b>Dueño del Proceso</b>	<b>Firma:</b>

	<b>INSTRUCTIVO</b>	<b>Código</b>	IN-ORH-001
	<b>USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN EL SENAMHI</b>	<b>Versión</b>	01
		<b>Página</b>	2 de 10

## INDICE

1. OBJETIVO .....	3
2. ALCANCE .....	3
3. DESARROLLO .....	3
4. TABLA HISTÓRICA DE CAMBIOS.....	10
5. ANEXOS .....	10

	<b>INSTRUCTIVO</b>	<b>Código</b>	IN-ORH-001
	<b>USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN EL SENAMHI</b>	<b>Versión</b>	01
		<b>Página</b>	3 de 10

## 1. OBJETIVO

Establecer las pautas para el uso del lenguaje inclusivo en las expresiones del lenguaje oral y escrito, así como en todo tipo de comunicaciones que emita el SENAMHI al público interno y externo, con el fin de incorporar un lenguaje que fomente la igualdad de género entre hombres y mujeres, así como erradicar cualquier forma de discriminación.

## 2. ALCANCE

De aplicación a todos/as los/las servidores/as del SENAMHI que hagan uso de las comunicaciones internas y externas.

## 3. DESARROLLO

### 3.1. MARCO NORMATIVO

Con la promulgación de la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, en el año 2007, se estableció un marco normativo, institucional y de política pública, con la finalidad de garantizar a las mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía. Basado en estos principios, así como en el reconocimiento del carácter pluricultural y multilingüe de la nación, el Estado se comprometió a impulsar la igualdad de género, así como a desterrar prácticas y concepciones que discriminen y excluyan por razones sexuales, culturales o sociales a cualquier persona, de acuerdo con la Constitución Política del Perú y los instrumentos internacionales ratificados por el Estado peruano.

Dicha Ley señala, en el inciso 3 de su artículo 4° que uno de los roles del Estado es incorporar y promover el uso de lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones escritas y documentos que se elaboren en todas las instancias y niveles de gobierno.

De otro lado, mediante Resolución Ministerial N° 015-2015-MIMP, de fecha 17 de febrero de 2015, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables aprobó el documento denominado “Guía para el uso del lenguaje inclusivo. Si no me nombras, no existo”, el cual establece reglas gramaticales propias de la ciencia lingüística que, desde el enfoque de género y las interrelaciones entre el uso del lenguaje y el género, busca promover las prácticas de comunicación no discriminatorias e igualitarias.

Lo anteriormente señalado ha sido adoptado como parte de la Política General de Gobierno al 2021, aprobada mediante Decreto Supremo N° 056-2018-PCM, la cual establece como uno de sus ejes, el desarrollo social y el bienestar de la población, siendo uno de sus lineamientos prioritarios la promoción de la igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres, así como garantizar la protección de la niñez, la adolescencia y las mujeres frente a todo tipo de violencia.

### 3.2. MARCO CONCEPTUAL

El **lenguaje inclusivo** es un modo lingüístico que, mediante la elección de ciertos términos, la adopción de determinadas fórmulas gramaticales y la representación de imágenes, busca abandonar prácticas donde el lenguaje pueda ser interpretado como un medio para ocultar o subordinar la presencia femenina a la masculina o para mostrar la superioridad de un género sobre otro.

	<b>INSTRUCTIVO</b>	<b>Código</b>	IN-ORH-001
	<b>USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN EL SENAMHI</b>	<b>Versión</b>	01
		<b>Página</b>	4 de 10

En ese sentido, se busca evitar el tratamiento masculino único en palabras como “servidores”, “amigos”, “todos” o “señores” cuando en dicho grupo no solo se dirige y se está en presencia de varones sino también de **mujeres y diversidades**.

Es importante mencionar que, la propuesta de lenguaje inclusivo no busca cambiar la gramática del castellano, que es competencia de la Real Academia de la Lengua Española (RAE), lo que se busca es cambiar los hábitos discriminatorios, prejuicios y desigualdades que se manifiestan, muchas veces de manera inconsciente, a través del lenguaje (oral o escrito). Siendo así, todas las propuestas aquí presentes son gramaticales y están dentro de las posibilidades que ofrece la gramática castellana.

### 3.3. DEFINICIONES<sup>1</sup>

#### 3.3.1. Lenguaje inclusivo

El 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.

#### 3.3.2. Género

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

#### 3.3.3. El género gramatical

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

#### 3.3.4. Discriminación

Es cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas.

#### 3.3.5. Sexismo Lingüístico

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

### 3.4. ESTRATEGIAS PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO

El lenguaje inclusivo deberá ser aplicado en toda comunicación oral, escrita y/o simbólica, poniendo un especial énfasis en la elaboración de documentos administrativos que tienen

<sup>1</sup> Las definiciones fueron tomadas de la “Guía para el uso del lenguaje inclusivo. Si no me nombras, no existo” del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP).

	<b>INSTRUCTIVO</b>	<b>Código</b>	IN-ORH-001
	<b>USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN EL SENAMHI</b>	<b>Versión</b>	01
		<b>Página</b>	5 de 10

carácter oficial, tales como documentos de gestión interna, resoluciones, oficios, memorandos, cartas, informes, convocatorias de trabajo, entre otros.

Al ser el uso del lenguaje inclusivo una apuesta por un cambio de concepciones, actitudes y prácticas lingüísticas se deberá tener en consideración lo siguiente:

- **NEUTRALIZAR AL GÉNERO:** Incluyendo a mujeres y hombres.
- **VISIBILIZAR AMBOS GÉNEROS:** A mujeres y hombres por igual.
- **IDENTIFICAR A CADA PERSONA:** Quién(es) escribe(n); a quién(es) se escribe; y de quién(es) se escribe.

### 3.5. USOS DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN EL SENAMHI

#### 3.5.1. Lineamientos en la comunicación escrita

- a) **Uso de nombres colectivos:** Se sugiere el uso de nombres colectivos, ya que hacen referencia tanto a las mujeres como a los hombres.

Por ejemplo

LENGUAJE NO INCLUSIVO	LENGUAJE INCLUSIVO
Los trabajadores del SENAMHI	La planilla del SENAMHI
Los administrativos	El personal administrativo
Los ciudadanos	La ciudadanía

- b) **Uso del término “personas”:** Al incluir tanto a hombres como a mujeres, el uso del término “personas” puede ser una buena opción al momento de redactar.

Por ejemplo

LENGUAJE NO INCLUSIVO	LENGUAJE INCLUSIVO
Los afectados en el terremoto	Las personas afectadas en el terremoto
El solicitante	La persona solicitante
Los trabajadores de la Dirección Zonal	Las personas de la Dirección Zonal

- c) **Uso de cargos y funciones:** Se optará por referirse al cargo o función que la persona desempeña. Para ello se deberá tomar en cuenta lo siguiente:

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

Por ejemplo

LENGUAJE NO INCLUSIVO	LENGUAJE INCLUSIVO
Los gerentes de los adscritos	Las gerencias de los adscritos
Los directores de línea	Las direcciones de línea
El Director de Planeamiento y Presupuesto	La Dirección de Planeamiento y Presupuesto
El Procurador Público	La Procuraduría Pública

- d) **Desdoblamiento de nombres:** Cuando se haga alusión a sustantivos que tengan género gramatical femenino y masculino, se desdoblarán a fin de visibilizar ambos géneros.

Por ejemplo

LENGUAJE NO INCLUSIVO	LENGUAJE INCLUSIVO
Los especialistas	Las y los especialistas
Los analistas	Las/los analistas

Del mismo modo, cuando se esté en presencia de nombres con marcas doble de género, se podrá usar la barra oblicua (/) en sus artículos para separar la forma femenina de la masculina.

Por ejemplo

LENGUAJE NO INCLUSIVO	LENGUAJE INCLUSIVO
Los ingenieros	Las ingenieras y los ingenieros
Los directores	Las/los directoras/es

- e) **Formas de tratamiento:** Al dirigirse por escrito a otras personas, sobre todo a las mujeres, se podría incluir un sesgo sexista, considerando el término empleado. Por ello se recomienda lo siguiente:

- i. Sobre el uso de “señora”, “señorita” y “señor”:

Se debe escribir “señora” y “señor” para hacer referencia de forma general a una mujer adulta o a un hombre adulto (es decir, de 18 años o más), sin tener en consideración su estado civil, ello con el fin de dar cuenta de un trato respetuoso.

Por ejemplo

LENGUAJE NO INCLUSIVO	LENGUAJE INCLUSIVO
Señorita Ana María Pérez	Señora Ana María Pérez
El monto girado a la señorita Quispe es de ...	El monto girado a la señora Quispe es de ...

- ii. Sobre el uso de los nombres y apellidos:



<b>INSTRUCTIVO</b> <b>USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN EL</b> <b>SENAMHI</b>	<b>Código</b>	IN-ORH-001
	<b>Versión</b>	01
	<b>Página</b>	7 de 10

Al redactar documentos que pueden ser dirigidos o firmados tanto por mujeres como por hombres, se tendrá que consignar el o los nombres de pila y los dos apellidos (paterno y materno) de las personas remitentes y destinatarias. En caso de que la persona tenga más de un nombre de pila, se podrá optar por usar uno de ellos.

Por ejemplo

<b>LENGUAJE NO INCLUSIVO</b>	<b>LENGUAJE INCLUSIVO</b>
Sr. López	Señor Carlos López Silva
Sra. María Valdivieso	Señora María Valdivieso Durand

De otro lado, cuando se deba nombrar a grupos familiares, se procurará escribir los apellidos paternos de ambos cónyuges, a fin de visibilizarlos. Asimismo, Para nombrar a una pareja de cónyuges o de convivientes, se debe evitar las fórmulas que solo presentan al hombre y agregan a la mujer como “y señora” o “y esposa”, por ello se escribirá el nombre completo de ambos, precedidos de “señor” y “señora”, agregándose el término “esposos” o “cónyuges” según sea el caso.

Por ejemplo

<b>LENGUAJE NO INCLUSIVO</b>	<b>LENGUAJE INCLUSIVO</b>
La familia Rengifo	La familia Rengifo Suárez
El Sr. Rengifo y esposa	Señora Andrea Suárez García y señor Carlos Rengifo Durand, esposos

iii. Sobre el uso de rótulos y firmas:

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

Por ejemplo

<b>MASCULINO</b>	<b>FEMENINO</b>
Señor Director Zonal	Señora Directora Zonal
Señor Gerente General	Señora Gerenta General

- Documentos abiertos: Cuando se desconozca a quién(es) se dirige determinado documento, se deberá escribir ambos géneros gramaticales separados por una barra oblicua (/).

Por ejemplo

<b>LENGUAJE NO INCLUSIVO</b>	<b>LENGUAJE INCLUSIVO</b>
Dirigido al señor	Dirigido a la/el señora/señor
Presentado por el postulante	Presentado por la/el postulante



<b>INSTRUCTIVO</b> <b>USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN EL</b> <b>SENAMHI</b>	<b>Código</b>	IN-ORH-001
	<b>Versión</b>	01
	<b>Página</b>	8 de 10

- Cuando se trate de rotulados muy extensos, se podrán usar abreviaturas, prefiriendo usar primero los sustantivos femeninos. Sin embargo, cuando se trata de escribir sustantivos cuya versión masculina termina en consonante, como “-r”, se deberá redactar primero el nombre en género gramatical masculino y luego, su terminación femenina, en este caso “/a”.

Por ejemplo

LENGUAJE NO INCLUSIVO	LENGUAJE INCLUSIVO
Sres. Directores Zonales	Sras./Sres. Directoras/es Zonales
El director	El/La director/a

### 3.5.2. Lineamientos en la comunicación oral:

Además de los lineamientos señalados en el numeral 3.6.1, se deberá tener en consideración, al interactuar oralmente o en discursos públicos, lo siguiente:

- Vocería igualitaria:** No existen temas que sean de dominio exclusivo de determinado género, por ello, al momento de seleccionar especialistas que se desempeñen como ponentes sobre algún tema en específico, debe considerarse siempre a ambos.
- Apelativos motivados por el aspecto físico:** Se debe abandonar el uso de apelativos en razón al aspecto físico de una persona, ya sea su color de piel, características fisonómicas, alguna discapacidad que pueda tener, grupo étnico, entre otras características que puedan constituir una exteriorización de actitudes denigratorias y ofensivas.

Por ejemplo

LENGUAJE NO INCLUSIVO	LENGUAJE INCLUSIVO
El gordito de mesa de partes es quien maneja esos datos	Felipe, de mesa de partes, es quien maneja esos datos
La flaca que trabaja en Administración te puede ayudar	La señora Guadalupe que trabaja en Administración te puede ayudar

- Adjudicación de profesiones y grados académicos:** Se recomienda no presuponer la profesión o grado académico de ninguna persona, ya sea mujer u hombre, por lo que se deberá referir a las personas por su nombre propio y, si se quiere, antecederlo por el término “señor” o “señora”, según corresponda, para así evitar reforzar estereotipos y promover la igualdad entre los géneros.

Por ejemplo:

LENGUAJE NO INCLUSIVO	LENGUAJE INCLUSIVO
El ingeniero aún no viene	El señor Felipe Sabogal aún no viene
Que tenga un buen día, ingeniero	Que tenga un buen día, señor Sabogal

- Lenguaje discriminatorio:** El lenguaje discriminatorio es aquél que vulnera la dignidad de una persona, por razón de su género, edad, condición socioeconómica, origen étnico, orientación sexual, discapacidad, entre otros

	<b>INSTRUCTIVO</b>	<b>Código</b>	IN-ORH-001
	<b>USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN EL SENAMHI</b>	<b>Versión</b>	01
		<b>Página</b>	9 de 10

factores. Puede ser empleado de forma voluntaria, inconsciente o incluso “humorística”, por ello se debe evitar su uso.

Por ejemplo

LENGUAJE NO INCLUSIVO	LENGUAJE INCLUSIVO
El que atiende esos requerimientos es un abuelo	El señor Chávez es quien atiende esos requerimientos

### 3.5.3. Lineamientos en la comunicación visual

La comunicación visual es aquella que se produce por medio de mensajes visuales, estos mensajes se pueden ver a través de afiches, infografías, fotos, videos, gráficas, publicaciones, entre otros, siendo necesario que las imágenes utilizadas representen la presencia igualitaria de mujeres y hombres, así como el reconocimiento y valoración de la diversidad, por ello se promoverá o siguiente:

- a) **Abandonar los estereotipos en imágenes:** En las imágenes utilizadas en las publicaciones oficiales, se debe abandonar los estereotipos de género, grupo étnico o de cualquier otra naturaleza, debiendo mostrarse la diversidad de mujeres y hombres, tales como:
- Diversidad cultural y social: Mostrando la diversidad de identidades, estilos de vida, roles y profesiones que desempeña una mujer en la sociedad.
  - Diversidad de las familias: Se preferirá representar, dentro de los diferentes tipos de familia, aquellos donde las mujeres tengan un rol primordial.
  - Personas con discapacidad y personas adultas mayores: Se debe considerar la representación de las personas con discapacidad o personas adultas mayores en equidad numérica de género y en toda la dimensión de su diversidad. Su presencia debe identificarlas/os como actoras/res sociales que forman parte activa del desarrollo social y no como personas incapaces o relegadas.
  - Diversidad étnica de peruanas y peruanos: Al ser el Perú un país conformado por diversos grupos culturales y étnicos, hablantes de más de cuarenta lenguas originarias, además del castellano, se promoverá la visibilización de esta diversidad cultural y lingüística, siempre buscando mantener una en equidad numérica, de forma respetuosa y en igualdad de género.
- b) **Dignificar e igualar la representación de mujeres y hombres:** Se presentará a mujeres y hombres en gran diversidad de papeles.

Por ejemplo:

MUJERES	HOMBRES
Ejerciendo profesiones tradicionalmente asignadas a los hombres, así como cargos políticos y empresariales, oficios o deportes de riesgo, etc.	Desarrollando acciones tradicionalmente asignadas a las mujeres, tales como las tareas domésticas, cuidado de personas, etc.

	<b>INSTRUCTIVO</b>	<b>Código</b>	IN-ORH-001
	<b>USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN EL SENAMHI</b>	<b>Versión</b>	01
		<b>Página</b>	10 de 10

- c) **Uso no estereotipado de los colores:** Los colores no tienen género, por ello se debe erradicar la costumbre de asociar determinados colores al género femenino o al género masculino, debiéndose buscar que los colores a emplear sirvan para captar la atención del mensaje que se quiere transmitir.
- d) **Nuevas tecnologías de la información:** Los lineamientos detallados en el presente documento deberán emplearse en toda la información de formato digital que sea de elaboración propia, tales como páginas web, redes sociales y cualquier material de difusión de soporte no físico.

#### 4. TABLA HISTÓRICA DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Detalle de cambios
01	--	Versión inicial

#### 5. ANEXOS

##### 5.1. Bibliografía

- “Guía para el uso del lenguaje inclusivo. Si no me nombras no existo”, 2ª edición, diciembre de 2017. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP.
- Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.