PERÚ | Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

PERÚ PROGRESO PARA TODOS

Guía para el uso del lenguaje inclusivo

SI NO ME NOMBRAS, NO EXISTO

MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES

Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
Carmen Omonte Durand

Viceministra de la Mujer
Marcela Huaita Alegre

Directora General de Transversalización del Enfoque de Género
Patricia Carrillo Montenegro

Directora de Articulación Sectorial e Interinstitucional
Rosario Sichez Valle

Elaboración de contenidos
Ernesto Cuba García

Aportes, revisión técnica y actualización
Flor Aparcana Bravo

Diseño y Diagramación
Claudia Rospigliosi

Diseño de carátula
Oliver Orrego Arbulú

Guía para el uso del lenguaje inclusivo

SI NO ME NOMBRAS, NO EXISTO

ÍNDICE

PRESENTACIÓN 6

INTRODUCCIÓN 8

CAPÍTULO I.
CONCEPTOS USADOS EN LENGUAJE INCLUSIVO 11
1.1. Lenguaje, lengua y habla 11
1.2. Sexo biológico 12
1.3. Sexismo 12
1.4. Sexismo lingüístico 12
1.5. Sexismo social presente en el lenguaje 13
1.6. Lenguaje inclusivo 14

CAPÍTULO II.
LA DIFERENCIA ENTRE "GÉNERO" Y "GÉNERO GRAMATICAL" 15
2.1. El género 15
2.2. El género gramatical 15
2.3. La diferencia entre género y género gramatical 17

CAPÍTULO III.
PROPUESTAS PARA ABANDONAR EL SEXISMO
LINGÜÍSTICO EN LA REDACCIÓN 19
3.1. Construyendo palabras 19
3.1.1. Uso del masculino genérico 19
3.1.2. Marcas de género en los nombres de profesiones 20
a. Nombres con "marca doble de género" 20
b. Nombres con "doble género" 21
c. Nombres con "un solo género" gramátical 21
3.2. Eligiendo palabras 22
3.2.1. Uso de nombres colectivos 23
3.2.2. Uso del término "personas" 23
3.2.3. Uso de gentilicios 23
3.2.4. Uso de cargos y funciones 24
3.2.5. Formas de tratamiento 25
a. Sobre el uso de "señora", "señorita" y "señor" 25
b. Sobre el uso de los nombres y apellidos 26
c. Sobre el uso de rótulos y firmas 27
3.3. Combinando palabras 29
3.3.1. Alternancia de los géneros en las enumeraciones 29
3.3.2. Desdoblamiento de nombres 29

CAPÍTULO IV. PROPUESTAS PARA ABANDONAR EL SEXISMO SOCIAL EN LA REDACCIÓN 31
4.1. Eligiendo palabras 31
4.1.1. Abandonar pares incorrectos 31
4.1.2. Abandonar duales aparentes 32
4.1.3. Abandonar el uso del término "hombre" 32
4.1.4. Evitar los vacíos léxicos 33
4.2. Combinando palabras 33
4.2.1. Expresiones androcéntricas 33

CAPÍTULO V. PROPUESTAS PARA ABANDONAR EL SEXISMO SOCIAL EN EL LENGUAJE ORAL 36
5.1. Estereotipos sexistas sobre el lenguaje 36
5.2. Vocería igualitaria 36
5.3. Desproporción de los turnos al momento de hablar 37
5.4. Apelativos por el aspecto físico 37
5.5. Adjudicación de profesiones y grados académicos 37
5.6. Lenguaje discriminatorio 38

CAPÍTULO VI. PROPUESTAS DE REPRESENTACIÓN INCLUSIVA DE MUJERES Y HOMBRES 40
6.1. Abandonar los estereotipos en las imágenes 40
6.1.1. Diversidad cultural y social 40
6.1.2. Diversidad de las familias 41
6.1.3. Personas con discapacidad y adultas mayores 41
6.1.4. Diversidad étnica de peruanas y peruanos 41
6.2. Dignificar e igualar la representación de mujeres y hombres 42
6.3. Uso no estereotipado de los colores 42
6.4. Nuevas tecnologías de la información 42

CAPÍTULO VII. SOLUCIONANDO LAS CRÍTICAS AL LENGUAJE INCLUSIVO 44
7.1. El lenguaje inclusivo no aborda los verdaderos problemas 44
7.2. Atenta contra la gramática, destruye el lenguaje 44
7.3. Cae en la repetición, transgrede la economía lingüística 44
7.4. Es una pérdida de tiempo, que puede emplearse en otros temas 45
7.5. La RAE desaprueba el uso del lenguaje inclusivo 45
7.6. El lenguaje inclusivo sólo le compete al MIMP y a las especialistas en género 45

CAPÍTULO VIII. EJEMPLOS DE REDACCIÓN DE DOCUMENTOS OFICIALES 46
8.1. Modelo de Resolución Ministerial 47
8.2. Memorando simple 49
8.3. Convocatoria laboral 50

BIBLIOGRAFÍA 54

PRESENTACIÓN

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) tiene el agrado de presentar la ***"Guía para el uso del lenguaje inclusivo. Si no me nombras, no existo"***, que constituye una actualización de la publicación "El mundo se escribe y se habla en femenino y masculino. Guía para el uso del lenguaje inclusivo" (2010).

Esta nueva ***Guía***, tiene como propósito dar a conocer y promover la importancia del uso de la comunicación inclusiva en la administración pública. Como ente rector de las políticas nacionales y sectoriales para la igualdad de género, el MIMP se ha encargado desde algunos años de diseñar, establecer, promover, ejecutar y supervisar el uso del lenguaje inclusivo dentro del Estado peruano. Este esfuerzo forma parte de su acción por alcanzar la igualdad de género a través de las políticas públicas y el conjunto de intervenciones del Estado.

El lenguaje desempeña un rol determinante en la socialización cotidiana, dado que los prejuicios y la discriminación por género se hacen presente mediante el habla. Por ello, dando cumplimiento a las disposiciones de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (Ley N° 28983), se apuesta por el uso del lenguaje inclusivo en las entidades públicas tanto a nivel del lenguaje escrito, hablado y gráfico. De esa forma, mediante la elección de ciertos términos, la adopción de las fórmulas gramaticales y la representación de imágenes, se busca abandonar prácticas donde el lenguaje es un medio para ocultar o subordinar la presencia femenina a la masculina o para mostrar la superioridad de un género sobre otro.

En ese sentido, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), en el marco de normas nacionales e internacionales viene implementando acciones de promoción y utilización del lenguaje inclusivo en toda comunicación oral, escrita y/o simbólica producida en las entidades públicas.

La ***"Guía para el uso del lenguaje inclusivo. Si no me nombras, no existo"*** es una valiosa herramienta para alcanzar la igualdad de género en el nivel simbólico del lenguaje. En sus páginas, encontraremos situaciones de uso cotidiano en imágenes, redacción y expresiones orales. Y es dentro de estos tres aspectos de la comunicación administrativa donde pueden surgir

mensajes que, por su contenido o forma, resulten sexistas o discriminatorios. Por ello, esta ***Guía*** pretende articular los ámbitos de uso comunicativo y las diferentes manifestaciones de sexismo lingüístico y sexismo social. La distribución de sus capítulos obedece a dicha intersección teórica y práctica. Oficios, discursos públicos, posters, páginas web, reuniones de trabajo, convocatorias de trabajo, trípticos, entre otros, son solo algunas de las múltiples instancias donde podemos aplicar esta propuesta de lenguaje inclusivo.

Desde los distintos niveles de intervención del Estado, tenemos la oportunidad y la responsabilidad de convertir al lenguaje escrito, oral y gráfico en un instrumento valioso para nombrar una comunidad y relaciones sociales que representen y visibilicen a mujeres y hombres en igualdad de derechos y oportunidades, libres de estereotipos y de cualquier forma de discriminación.

Las y los invitamos a ser parte de esta reflexión y apuesta por un lenguaje igualitario… un ***lenguaje inclusivo!***

INTRODUCCIÓN

Las palabras expresan lo que pensamos del mundo y de las personas. A través del lenguaje expresamos estos pensamientos, comunicamos ideas, conocimientos, valores y creencias. Además, nuestras identidades como mujeres y como hombres son formadas mediante lo que decimos, escuchamos, leemos y escribimos a diario. Es también mediante el lenguaje que la situación de desigualdad entre mujeres y hombres se perpetúa constantemente. Mediante el lenguaje podemos reforzar las actitudes que discriminan y estereotipan la imagen de las mujeres. Sin embargo, también el lenguaje cuando es empleado de forma inclusiva se convierte en una valiosa herramienta que promueve cambios positivos con miras a una real igualdad de género.

Necesitamos reflexionar desde un enfoque de género el importante papel que juega el lenguaje hablado, el escrito, y las representaciones gráficas de mujeres y hombres en nuestro quehacer dentro del Estado. 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. La ***"Guía para el uso del lenguaje inclusivo. Si no me nombras, no existo"*** es una oportunidad para pensar desde el enfoque de género acerca del uso que le damos al lenguaje en el Estado.

Las prácticas de comunicación no discriminatorias e igualitarias que promueve esta ***Guía*** se enmarcan justamente dentro de los esfuerzos del Estado peruano para transversalizar el enfoque de género en sus políticas públicas. Así pues, el objetivo de la ***Guía*** es generar cambios en las actitudes sexistas que, conscientemente o no, salen a la luz en el uso del lenguaje y las imágenes en la administración pública.

Al momento de elaborar la ***Guía***, se tuvo en cuenta dos criterios importantes. En primer lugar, estas propuestas de lenguaje inclusivo apuestan por un marco teórico basado en la Lingüística, la disciplina científica que estudia el lenguaje, y la Sociolingüística, rama que estudia la relación entre el uso de lenguaje y las prácticas sociales y culturales. De ese modo, todo lo concerniente a la elección, construcción y combinación de palabras sigue las

pautas de la gramática del castellano y, como se verá, no intenta ser una transformación del idioma, sino el aprovechamiento de las posibilidades que este nos ofrece. Simultáneamente, la ***Guía*** incorpora importantes aportes de los estudios sociolingüísticos relacionados a los temas de género. Las reflexiones sobre el sexismo lingüístico y el sexismo en el lenguaje, y el uso oral del lenguaje provienen de esta área interdisciplinaria.

El segundo criterio considerado son los ámbitos de uso del lenguaje inclusivo. Las y los hablantes no solo escribimos, sino que también, y sobre todo, hablamos. Por eso, la ***"Guía para el uso del lenguaje inclusivo. Si no me nombras, no existo"*** también pone en evidencia el sexismo presente tanto en el uso oral como en la escritura de la lengua. Además, establece usos no discriminatorios para las representaciones gráficas de los materiales oficiales que elabora el Estado. No está demás señalar que el énfasis que se ha colocado en la ***Guía*** sobre los estudios lingüísticos y los diferentes ámbitos de la comunicación constituyen innovaciones pocas veces contempladas en materia de lenguaje inclusivo.

Apostar por los cambios en el uso del lenguaje para convertirlo en un vehículo transmisor de respeto e igualdad entre mujeres y hombres es una responsabilidad importante de la administración pública y una de las estrategias del Estado peruano para construir una sociedad más igualitaria y respetuosa. El MIMP viene implementando desde hace algunos años acciones de promoción y utilización del lenguaje inclusivo en toda comunicación oral, escrita y simbólica, con el objetivo de alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres. De acuerdo a la Ley Nº 28983, **Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres**[1], 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 instancias y niveles de gobierno", asumido también en el Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017, estableciendo como objetivo estratégico fortalecer una cultura de respeto y valoración de las diferencias de género, para ello al 2017 se espera como resultado que "las entidades publicas adopten el lenguaje inclusivo en sus comunicaciones y documentación oficial"[2]. En ese marco, la presente ***"Guía para el uso del lenguaje inclusivo. Si no me nombras, no existo"*** es expresión del compromiso del Estado por alcanzar la igualdad de género.

El documento que usted tiene en sus manos es una versión actualizada y más completa de la guía de lenguaje inclusivo elaborada por el MIMP en el año 2010. Bajo los criterios antes establecidos, esta nueva guía ha sido dividida en los siguientes capítulos:

1 Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, Artículo 4°, numeral 3.
2 Plan Nacional de Igualdad de Género 2012 – 2017, Objetivo Estratégico 2, Resultado 2.2.

El Capítulo I, "Conceptos usados en lenguaje inclusivo", establece el marco teórico sobre lenguaje y sexismo que se usa en la ***Guía***.

El Capítulo II, "La diferencia entre'género' y 'género gramatical'", busca aclarar la confusión bastante difundida de que estos conceptos son considerados idénticos.

El Capítulo III, "Propuestas para abandonar el sexismo lingüístico en la redacción", aborda el uso de lenguaje inclusivo en la redacción, concentrándose en la forma antes que en el contenido del mensaje.

El Capítulo IV, "Propuestas para abandonar el sexismo social en la redacción", presenta las prácticas de redacción con lenguaje inclusivo relacionadas al contenido y no tanto a la forma de las expresiones lingüísticas.

El Capítulo V, "Propuestas para abandonar el sexismo social en el lenguaje oral", establece pautas inclusivas para la interacción oral cotidiana.

El Capítulo VI, "Propuestas de representación inclusiva de mujeres y hombres", presta atención al tratamiento gráfico de mujeres y hombres en documentos oficiales.

El Capítulo VII, "Solucionando las críticas al lenguaje inclusivo", es una necesaria revisión de los argumentos que cuestionan estas propuestas de cambio en el uso del lenguaje.

Finalmente, el **Capítulo VIII,** "Ejemplos de redacción de documentos oficiales", es una presentación de la aplicación del lenguaje inclusivo en tres documentos administrativos.

Capítulo I
Conceptos usados en el lenguaje inclusivo

Para dar inicio a la presentación de la propuesta de uso del lenguaje inclusivo, es necesario establecer algunos conceptos que provienen de la ciencia lingüística, de los estudios de género, y de los estudios de lenguaje y género, que interrelacionan ambos campos. La revisión de estos conceptos es el primer paso para comprender por qué es tan importante el lenguaje en nuestra vida cotidiana, cuál es su relación con la desigualdad de género, y en qué aspectos del lenguaje se busca generar cambios. Además, estas definiciones y planteamientos teóricos funcionan como una hoja de ruta para la lectura de los capítulos que conforman la presente ***Guía*.**

1.1. Lenguaje, lengua y habla[3]

El **lenguaje** es la facultad mediante la cual los seres humanos representan el mundo y se comunican. La **lengua** es el sistema de reglas abstractas acerca de los significados, los sonidos, y la formación de palabras y oraciones, de un grupo determinado de personas. Son lenguas el castellano, el quechua y el aymara, entre otras. Es necesario resaltar que las lenguas son naturales, por lo que no responden a una motivación o planificación previa, funcionan de la forma en que funcionan por razones arbitrarias. Por eso, se afirma que las lenguas no cargan creencia ni sesgo alguno.

La lengua también es conocida como gramática. Las reglas gramaticales y el vocabulario de cada lengua se han formado a lo largo de los siglos y están vivas en la mente de sus hablantes.

En contraste, lo que sí puede tener carga o sesgo es el **habla** (o "lengua en uso"), que es la manera en que estas reglas gramaticales y vocabulario se usan en situaciones concretas y reales (en la oficina, el salón de clases o en el hogar), por diversos medios de comunicación (por ejemplo, al momento de leer un periódico, al emitir el programa radial, etc.) y por diferentes personas (que pueden variar en su edad, sexo, ubicación geográfica, etc.).

3 Estos conceptos de teoría lingüística pueden hallarse de manera sintética en Payne, Michael (Comp.) (2002) Diccionario de Teoría Crítica y Estudios Culturales. Traducción de Patricia Willson. Buenos Aires: Paidós.

Por ejemplo, se puede decir que lo que se encuentra escrito en la Gramática Descriptiva de la Real Academia Española es la lengua, y que lo que se escucha en las conversaciones cotidianas y lo que se lee en los periódicos es el habla. El primero es estable y cambia de forma lenta, y el segundo es muy diverso y cambia con relativa rapidez.

Es en el habla donde las creencias y los sesgos tienen lugar. Es ahí donde se puede encontrar expresiones sexistas, que han sido elegidas consciente o inconscientemente. No obstante, la misma naturaleza voluntaria del habla permite que tengan lugar cambios para elaborar mensajes que no sean sexistas, y que promuevan el trato igualitario y no discriminatorio de las personas. Esta es una característica positiva del habla que se aprovecha en esta propuesta del uso del lenguaje inclusivo.

1.2. Sexo biológico

El sexo biológico es la diferencia genética y fisiológica con las que nacen mujeres y hombres[4]. Se refiere a la anatomía de las personas, que las divide en dos grupos: mujer y hombre ("machos y hembras", para el caso de otras especies). Está determinado por la fisonomía, genes, cromosomas, gónadas, genitales externos e internos, y perfiles hormonales de las personas.

1.3. Sexismo[5]

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

El sexismo está basado en una serie de creencias erróneas, que afirman que los roles de la mujer y el hombre son naturales, desiguales e inalterables. Esta creencia es compartida por muchas personas al mismo tiempo, en algunos casos, se manifiestan al interior de una institución o grupo cultural.

1.4. Sexismo lingüístico[6]

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

4 Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (2012). Conceptos fundamentales sobre el enfoque de género para abordar políticas públicas. Primera edición. Lima: Gráfica Bracamonte. Pp. 2 y 3.

5 Este concepto es elaboración propia del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) para los fines de la presente publicación y las que estén relacionadas a este tema.

6 Adaptado de García Meseguer, Álvaro (2001)."¿Es sexista la lengua española?". En Panace@. Revista de Medicina, Lenguaje y Traducción. Vol. 2, N.º 3. Marzo. Pp. 20-34.

Por ejemplo:
- Sr. Josué Morán y Sra.
- Los profesores del plantel
- La abogado

En estos ejemplos el sexismo lingüístico se manifiesta no por el contenido de lo que se ha redactado, sino por la forma en que se oculta la presencia de la esposa, profesora y abogada a quienes se hace referencia.

Frente a esta situación, existen formas alternativas de expresión que dejan claras la identidad y presencia de las mujeres, sin desatender las normas de la gramática castellana. Es decir, son expresiones lingüísticas que no llevan carga sexista.

Por ejemplo:
- Señora Rosa Valdez **y** señor Josué Morán, esposos
- El **profesorado / Las y los** docentes del plantel
- La abogad**a**

1.5. Sexismo social presente en el lenguaje[7]

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
- La historia del hombre

En estos ejemplos, el sexismo social se manifiesta no por la forma en la que se ha redactado, sino por el contenido sexista que oculta y subordina la presencia de la esposa, las trabajadoras y las mujeres en general.

Estas expresiones necesitan ser reconsideradas para colocar atención sobre el sexismo que hay detrás de ellas. De esa manera, las alternativas de lenguaje inclusivo serían las siguientes:

- Esposa **y** esposo / Cónyuges
- **Las y los t**rabajadores y sus ***cónyuges***
- La historia **humana** / La historia del ser **humano** / La historia de la **humanidad**

7 Adaptado de García Meseguer, Álvaro (2001).”¿Es sexista la lengua española?”. En Panace@. Revista de Medicina, Lenguaje y Traducción. Vol. 2, N.º 3. Marzo. Pp. 20-34.

1.6. Lenguaje inclusivo

Bajo los conceptos antes señalados, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) establece la siguiente definición de lenguaje inclusivo, la misma que se utilizará a lo largo de la presente ***"Guía para el uso del lenguaje inclusivo. Si no me nombras, no existo"***:

> **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.**

Es importante resaltar que la ***"Guía para el uso del lenguaje inclusivo. Si no me nombras, no existo"*** analiza la comunicación empleada en la administración pública desde un **enfoque de género**. Y es gracias a esta herramienta analítica y metodológica que se alcanza esta propuesta de uso de la lengua.

En ese sentido, la ***Guía*** analiza la realidad cotidiana de la administración pública sobre la base de las variables sexo y género, y sus manifestaciones en el ámbito de la comunicación. Desde el enfoque de género, esta ***Guía*** busca la construcción de relaciones de género equitativas y justas, y reconoce otras desigualdades y discriminaciones originadas por la etnia, origen social, orientación e identidad sexual, entre otros factores[8].

El uso del lenguaje inclusivo es una apuesta por un cambio de concepciones, actitudes y prácticas lingüísticas. Sus ámbitos de aplicación corresponden al de toda la comunicación empleada en la administración pública: la redacción, las interacciones orales, y la representación gráfica de las mujeres y los hombres.

8 Adaptado por la Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género. Fuente: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) y Agencia Española de Cooperación Internacional para el desarrollo (AECID), Conceptos fundamentales sobre el enfoque de género para abordar políticas públicas, Lima, primera edición, abril de 2012, p. 27.

Capítulo II
La diferencia entre "género" y "género gramatical"

2.1. El género

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

Estas diferencias han determinado que mujeres y hombres no tengan las mismas oportunidades y ventajas, estableciéndose un conjunto de desigualdades sociales y económicas, así como brechas para su igual desarrollo, que pueden ser observadas perfectamente al analizar la realidad[9].

Con el concepto de género se puede conocer y fomentar cambios positivos entre mujeres y hombres, y en cada uno de ellos. De esa forma, se pueden transformar las desigualdades de tipo social, económico, político, laboral, etc., por razón de sexo.

2.2. El género gramatical[10]

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

9 Adaptado por la Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género. Fuente: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) y Agencia Española de Cooperación Internacional para el desarrollo (AECID), Conceptos fundamentales sobre el enfoque de género para abordar políticas públicas, Lima, primera edición, abril de 2012, p. 9.

10 Tanto las descripciones como el planteamiento teórico acerca del género gramatical en lengua castellana utilizadas a lo largo de esta Guía fueron tomadas de las siguientes fuentes académicas: Nissen, UweKjær (2001) "Gender in Spanish: Tradition and innovation." En Hellinger, M. y H. Buβmann (Eds.) Gender Across Languages: The linguistic representation of women and men. Volume I. Amsterdam & Philadelphia: John Benjamins Publishing. Pp. 251- 279; Real Academia de la Lengua Española (2012). "El género". En Nueva gramática de la lengua española. Morfología y sintaxis. Madrid: Espasa libros. Pp.81-126; Roca, Ignacio M. (2005). "La gramática y la biología en el género del español" (1.ª PARTE). Revista Española de Lingüística, 35, 1, págs. 17-44; y Roca, Ignacio M. (2006). "La gramática y la biología en el género del español" (2.ª PARTE). Revista Española de Lingüística, 35,2, págs. 397-432.

Por ejemplo:

Arquitecta	→	género gramatical femenino
Director	→	género gramatical masculino
Capitana	→	género gramatical femenino

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

Por ejemplo:

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

El género gramatical es una forma en la que se clasifica a los nombres, pronombres, artículos, cuantificadores y adjetivos. Existen solo dos géneros gramaticales: femenino y masculino.

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

Por ejemplo:

Las	diversas	**estrategias**	realizadas
Artículo (fem.)	Cuantificador (fem.)	Sustantivo (fem.)	Adjetivo (fem.)

Los	**funcionarios**	capacitados
Artículo (masc.)	Sustantivo (masc.)	Adjetivo (masc.)

En los ejemplos anteriores, los nombres "estrategias" y "funcionarios" están en "femenino" y "masculino", respectivamente (este es el género gramatical que "llevan" estos nombres). La concordancia de estos le "pide" a las palabras que están cerca manifiesten el mismo género gramatical.

En la primera frase, las palabras influenciadas son el artículo "las", el cuantificador "muchas" y el adjetivo "realizadas". En la segunda frase, las palabras influenciadas son el artículo "los" y el adjetivo "capacitados". Todas estas palabras recibieron la "influencia" del sustantivo. Por eso, en sentido estricto, el género gramatical es la propiedad de concordancia entre estas palabras.

La concordancia es la propiedad de los sustantivos y pronombres que hace que coincidan en género gramatical con otras palabras relacionadas, como artículos, adjetivos y cuantificadores.

2.3. La diferencia entre género y género gramatical

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

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

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

   Por ejemplo:
   - **la** lámpara
   - **el** día
   - **los** riñones

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

Por ejemplo:
- (**la**) víctima
- (**el**) individuo

En estos casos, el género gramatical puede corresponder a un género masculino o femenino dependiendo de la persona a la que se refiera. Así pues, "la víctima del crimen" puede ser un hombre y "el individuo" puede ser una mujer. Pero solo se sabrá su género por el contexto de la oración y no por el género gramatical de la palabra. Estos son los sustantivos de "un solo género", que se presentarán más adelante.

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

Por eso, resulta equivocado equiparar género con género gramatical. Se trata de dos realidades cercanas (acuñadas con el mismo nombre, lo que genera parte de la confusión), pero que son distintas entre sí.

Capítulo III
Propuestas para abandonar el sexismo lingüístico en la redacción[11]

3.1. Construyendo palabras

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

3.1.1. Uso del masculino genérico

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

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

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

11 Algunas propuestas igualitarias de redacción fueron tomada de los dos siguientes manuales de lenguaje inclusivo: Medina Guerra, Antonia M. (Coord.) (2002).Manual de lenguaje administrativo no sexista. Asociación de estudios históricos sobre la mujer de la Universidad de Málaga y Área de la mujer del Ayuntamiento de Málaga; y Servicio de Lenguas y Documentos UNESCO (1999). Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje. Todas las propuestas fueron adaptadas a la realidad social y lingüística peruanas, y responden a las necesidades cotidianas de la administración pública del Estado peruano.

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

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

3.1.2. Marcas de género en los nombres de profesiones

a. Nombres con "marca doble de género"

Existe una tendencia de la gramática castellana de asignar como masculino los nombres terminados en "-o", y femeninos los que terminan en "-a". Estos son los sustantivos con "marca doble de género". La gran mayoría de adjetivos y determinantes sigue esta distinción entre vocales finales.

Por ejemplo:
- abogad**o**
- abogad**a**

A pesar de esta creencia inicial de las y los hablantes de castellano, los nombres de profesiones no tienen una sola regla para marcar el género. Existe más de una forma de señalar el género de la persona a la que se menciona, sea mujer u hombre. Esa regla depende de la naturaleza de cada sustantivo. A continuación, se presentan aquellas otras situaciones:

a. Hay sustantivos que terminan en vocales diferentes a "-o" y que tienen o pueden tener género gramatical masculino. También existen nombres con género gramatical masculino que terminan en "-a".

   Por ejemplo:

   - princip**e**
   - conserj**e**
   - cur**a**
   - reclut**a**

   Como se puede observar, todas estas palabras tienen o pueden tener género gramatical masculino pero no terminan en "-o".

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

   Por ejemplo:
   - contralor/contralor**a**
   - profesor/profesor**a**

Por eso, debe revisarse cómo funciona el género gramatical de cada sustantivo y evitarse generalizaciones apresuradas motivadas por la forma de la palabra o el hábito dominante.

Muchas veces, por cuestión de hábito, se escribe solo la versión masculina de ciertos nombres de profesiones que pueden terminar en "-a" para hacer referencia a la mujer. En ese sentido, se debe escribir la "-a" en estos nombres cuando la persona mencionada es del género femenino.

Por ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Presidente	Presiden**ta**
Gerente	Geren**ta**
Secretario General	Secretari**a** General
Técnico de primera	Técnic**a** de primera
Concejal	Concejal**a**
Microempresarios	Microempresari**as**

b. Nombres con "doble género"

Se refiere a los sustantivos que pueden tener género masculino o femenino y no cambian su vocal final al cambiar el género de la persona la que se refieren. Para evitar la ambigüedad se debe prestar atención al artículo que acompaña a este tipo de nombres.

Por ejemplo:

SUSTANTIVO	GÉNERO FEMENINO	GÉNERO MASCULINO
Oficial	**La** oficial	**El** oficial
Docente	**La** docente	**El** docente
Artista	**La** artista	**El** artista
Especialista	**La** especialista	**El** especialista

Frases como "mujer policía" deben abandonarse, porque se puede definir el género de la persona usando el artículo "la" o "el", según corresponda. Por ello, en esos casos, debe decirse y escribirse **"la policía".**

c. Nombres con "un solo género" gramatical

Se refiere a los sustantivos que no cambian su género gramatical al cambiar el género de la persona a la que se refieren, y que solo pueden tener género gramatical o femenino, o masculino. Como se señaló, debido a la concordancia, el género

gramatical de estos nombres determinará el género gramatical del artículo que lo acompañe.

Por ejemplo:
- La **víctima**
- El **individuo**
- Las **personas**

Estos términos pueden hacer referencia tanto a una mujer como a un hombre. Por eso, es incorrecto tratar de colocar artículos que no correspondan con el género gramatical de estos sustantivos.

Por ejemplo:

Son expresiones incorrectas

La individuo
La sujeto
Los y las personas

Asimismo, es incorrecto colocar "marcas de doble género" a este tipo de sustantivos, en un intento de presentar tanto una versión femenina como una versión masculina.

Por ejemplo:

Son expresiones incorrectas

La miembr**a**
La sujet**a**

Para la redacción de documentos normativos este aspecto resuelve los problemas que se presentan 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 la Comisión Sectorial para Transversalizar el Enfoque de Género en el Ministerio de Hacienda, la cual estará conformada por los siguientes miembros:	**Artículo 1°**.- Constituir la Comisión Sectorial para Transversalizar el Enfoque de Género en el Ministerio de Hacienda, la cual estará conformada por **las y los siguientes integrantes:**

3.2. Redactar eligiendo palabras

La elección de palabras es un hábito cotidiano de todas las personas al momento de escribir. En el ámbito administrativo, al usar el genérico masculino se puede incurrir en sexismo lingüístico, tanto porque resulta ambiguo (no se sabe si la persona en cuestión es mujer u hombre) o porque puede tener una sola interpretación (que la persona designada es un hombre o un

grupo de hombres). Las siguientes son alternativas al uso del genérico masculino.

3.2.1. Uso de nombres colectivos

En castellano, existen muchos nombres colectivos que hacen referencia tanto a las mujeres como a los hombres. Su uso no discrimina, ya que incluye a ambos géneros. Por lo que se le recomienda su uso.

Por ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Los trabajadores del ministerio	La planilla del ministerio
Los profesores	El profesorado
Los jóvenes	La juventud
Los niños	La infancia / la niñez
Los ciudadanos	La ciudadanía
Los administrativos	El personal administrativo
Los alumnos	El alumnado
Los funcionarios	El funcionariado
Los electores	El electorado

3.2.2. Uso del término "personas"

Una solución ante una probable confusión del uso del masculino genérico con el uso específico que se refiere a hombres es utilizar la palabra "personas[12]", en tanto este término incluye a la mujer como al hombre.

Por ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Los hombres que trabajan en el Estado	Las **personas** que trabajan en el Estado
Los desplazados	las **personas** desplazadas
Los afrodescendientes	las **personas** afrodescendientes
Los homosexuales	las **personas** homosexuales
Los ancianos	las **personas** adultas mayores

3.2.3. Uso de 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 con el uso

específico que refiere a hombres en el caso de los nombres gentilicios, se propone

12 Conforme al diccionario de la RAE "persona" tiene entre sus acepciones 1. Individuo de la especie humana; 2. hombre o mujer cuyo nombre se ignora o se omite.

sustantivos colectivos como "pueblo" o "población".

Por ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Los peruanos	El **pueblo peruano**
Los iqueños	Las **personas de Ica**
	La **población iqueña**
Los asistentes piuranos, tacneños, ayacuchanos, etc.	El público **asistente de Piura, Tacna, Ayacucho, etc.**

3.2.4. Uso de cargos y funciones

Para evitar el masculino genérico, en determinadas circunstancias, se puede aludir al cargo o función que la persona desempeña. Tómese en cuenta que en el caso de que se refiera a un área específica, esta debe ser escrita en singular y con inicial mayúscula. En los casos en los que se nombra más de un área del mismo tipo, deberá escribir con plural e inicial minúscula.

Por ejemplo:

Área/s	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

Estas propuestas de usar nombres de cargo sirven como orientación y no deben interpretarse como soluciones válidas en todos los contextos, ya que no siempre términos como "direcciones" o "jefaturas" pueden sustituir en el discurso a "directoras/es", "jefas/es", etc. Este tipo de redacción es mayormente aplicable cuando formulamos documentos múltiples.

Es tradición emplear el nombre del área en la sección de destinatarios de los encabezados de los memorando; mientras que en la rúbrica, debajo del nombre de la persona remitente, siempre se consigna a la funcionaria o el funcionario que suscribe el documento (por ejemplo, secretario, directora, coordinadora).

Por ejemplo:

Área a la que se dirige	Persona remitente
Jefatura de Estudios	**Jefe** de Estudios
Ministerio de Producción	**Ministra** de la Producción
Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria	**Superintendenta** Nacional de Aduanas y Administración Tributaria

3.2.5. Formas de tratamiento

La forma de dirigirse por escrito a otras personas, sobre todo a las mujeres, también puede tener un sesgo sexista, utilizando el término antes definido. Las siguientes alternativas inclusivas buscan el trato igualitario y digno en la redacción de las diversas formas de dirigirse y nombrar a mujeres y hombres.

a. Sobre el uso de "señora", "señorita" y "señor"

Se suele escribir con frecuencia las formas "señorita" y "señora" para referirse a la mujer soltera y casada, respectivamente. Sin embargo, para el hombre, se escribe solo la forma "señor" con independencia de su estado civil. Esto se debe a que el sexismo aún presente hace que las personas estén más atentas a la "edad casadera" de la mujer, pero no a la del hombre. Por eso, se trata de una forma de tratamiento no igualitario.

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). Es importante recordar que la administración pública está integrada solo por personas mayores de edad y que, al momento de redactar comunicados oficiales, rasgos como el estado civil o el rango de edad de la persona (por ejemplo, joven, adulta/o o adulta/o mayor) son irrelevantes. Por esas razones, la escritura de "señora" y "señor" da cuenta de un trato respetuoso para ambos géneros.

Por ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Señorita Magdalena Ruíz	**Señora** Magdalena Ruíz Astorga
El monto girado a la Señorita Huilca es de ...	El monto girado a la **señora** Huilca es de...

Por otra parte, se ha percibido en la práctica habitual que para dignificar a determinados oficios y/o actividades se utiliza el término "señora" o "señor" al nombrar a la persona que los realiza. El estatus social de estos oficios y actividades no necesita ser "aumentado" usando estas palabras, dado que todas las personas gozan de igualdad, dignidad y lo mismo sucede con los ámbitos laborales que desempeñan en la administración pública. Por lo tanto, esta práctica debe ser abandonada.

Por ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
La señora de la limpieza	La **encargada** de limpieza
La señora vendedora	La **vendedora**
El señor supervisor de seguridad	El **supervisor** de seguridad

b. Sobre el uso de los nombres y apellidos

En el lenguaje administrativo o en normas de etiqueta social, con frecuencia las formas de tratamiento y cortesía son redactadas exclusivamente en masculino. Este es el caso, sobre todo, de documentos abiertos que pueden ser dirigidos o firmados tanto por mujeres como por hombres.

Muchas veces, cuando se trata de un hombre se tiene el cuidado de escribirlo de forma correcta y manera completa, precedida además del sustantivo "Señor"/"Sr.". Sin embargo, cuando se trata de una mujer, la escritura de su nombre es poco cuidado colocando en muchas oportunidades solo un apellido, el paterno.

Por ejemplo:

CÓMO SE REFIERE A LOS HOMBRES	CÓMO SE REFIERE A LAS MUJERES
Señor Luis Yupanqui Valladares	Señora Tejada
	Sra. Tejada
Sr. Luis Yupanqui Valladares	Señorita Tejada
	Srta. Tejada

En todos los casos, para tener un trato igualitario entre los géneros se debe colocar el o los nombres de pila y los dos apellidos (paterno y materno) de las personas remitentes y destinatarias, 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. Morales	**Señor José** Morales **Vargas**
Srta. Luisa	**Señora Luisa** Cartagena **López**
Sra. Cartagena	
Srta. Luisa Cartagena	

Es también una iniciativa planteada a través de esta Guía que, cuando se nombre a grupos familiares, se escriba 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"[13] (donde solamente se coloca

13 La palabra "familia" se debe escribir con letra minúscula por tratarse de un nombre común. Si la palabra aparece al inicio de una frase u oración, su primera letra debe ir en mayúscula, como lo norma la ortografía castellana en este tipo de situaciones.

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 antecedida 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 y de la madre. No se debe leer como si se trata de los apellidos paterno y materno del esposo.

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". Esto invisibiliza la identidad de la mujer y la presenta exclusivamente en relación con un hombre. Se debe escribir el nombre completo de la esposa y el nombre completo del esposo, precedidos de "señora" y "señor". Finalmente, se agrega la fórmula "esposos" o "cónyuges" según sea el caso.

Por ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
El Sr. Risco y esposa	Señora **María Vilchez** Sayritupac y señor Ricardo Risco Ormeño, **esposos**
La familia Chimanga	La familia **Chimanga García**
Sr. Del Río y Sra.	Señora Margarita Peña Valle y señor Juan Emilio **Del Río** Lengua, **cónyuges**

c. Sobre el uso de 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.

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.

Por otra parte, 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.

c_1. En documentos abiertos

En el caso de que no se sepa si la persona destinataria de un documento es una mujer o un hombre, se debe abandonar el uso exclusivo de fórmulas de tratamiento en masculino. Se debe escribir ambos géneros gramaticales separados por una

barra oblicua (/). Asimismo, para cambiar prácticas recurrentes que subordinan a las mujeres se debe escribir en primer lugar las formas femeninas seguidas de las formas masculinas.

Por ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Don	Doña**a**/Don
Señor	Señor**a**/Señor
Licenciado	Licenciad**a**/Licenciado
Profesor	Profesor**a**/Profesor
Director	Director**a**/Director

Solo en el caso de rotulados muy extensos, se puede usar abreviaturas. También en este caso se sugiere escribir primero los sustantivos femeninos. Sin embargo, cuando se trata de escribir sustantivos cuya versión masculina termina en consonante, como "-r", se debe redactar primero el nombre en género gramatical masculino y luego, su terminación femenina, en este caso "/a". Además, si hay artículos que acompañan a este tipo de rótulos, también deben seguir el orden "masculino – femenino" para que haya concordancia. De lo contrario, se estaría cometiendo un error gramatical: falta de concordancia.

- ***La***/El Supervis**or/a** de seguridad

FORMA INCORRECTA

- **El/**La Supervis**or/a** de seguridad

FORMA CORRECTA

Por ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Sres. Coordinadores Sectoriales	**Sras./Sres.** Coordinador**as/es** Sectoriales
Prof. de Educación Inicial	**Prof. / Prof.a** de Educación Inicial
El Viceministro	**La/El** Viceministra/o
El Director	**El/La** Director/a
El facilitador	**El/La** facilitador/a

c_2. *En documentos cerrados*

Cuando se conoce si la persona destinataria es mujer u hombre, se debe usar la forma correspondiente a cada género. Por eso, también se debe estar atento a que haya correspondencia entre el género gramatical del rotulado y el género de la persona a la que se dirige el documento.

Por ejemplo:

MASCULINO	FEMENINO
Señor Coordinador Sectorial	**Señora** Coordinador**a** Sectorial
Señor Delegado Distrital	**Señora** Delegad**a** Distrital
Señor Director de la Región PNP	**Señora** Director**a** de la Región PNP

3.3. Combinando palabras

La manera en la que construimos frases y oraciones también puede incurrir en una invisibilización de las mujeres. Esto sucede cuando siempre se escribe primero los sustantivos en masculino o cuando se usa exclusivamente el genérico masculino. Las siguientes son propuestas que exige prestar más atención al género de las personas a las que se hace referencia.

3.3.1. Alternancia de los géneros en las enumeraciones

Para cambiar algunas prácticas que siempre colocan al hombre en primer lugar de las enumeraciones, se propone ubicar a la mujer al inicio de la redacción.

Por ejemplo

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
maestros y maestras	**maestras** y maestros
hombres y mujeres	**mujeres** y hombres
enfermeros, médicos y cirujanas	**cirujanas**, médicos y enfermeros
padres y madres	**madres** y padres

3.3.2. Desdoblamiento de nombres

Se debe desdoblar los sustantivos que tienen género gramatical femenino y género gramatical masculino, para visibilizar la presencia de la mujer. En los nombres con marcas doble de género, se puede usar la barra oblicua (/) en sus artículos para separar la forma femenina de la masculina y así restringir espacio.

Se prefiere el uso de la barra oblicua al del paréntesis porque los elementos colocados entre paréntesis "()" son consideramos como accesorios y opcionales al texto; mientras que el empleo de la barra oblicua "/" implica alternancia y equidad entre los 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

Capítulo IV
Propuestas para abandonar el sexismo social en la redacción

4.1. Eligiendo Palabras

La elección de ciertas palabras discriminatorias para las mujeres es la expresión de creencias sexistas muy asentadas en la conciencia de muchas personas. Tal es el caso cuando una misma palabra es neutral al momento de referirse al hombre y resulta negativa cuando se aplica a la mujer.

4.1.1. Abandonar pares incorrectos

El tratamiento dado a los dos géneros debe ser igualitario. En la conocida expresión "marido y mujer", el término "mujer" es usado como sinónimo de "esposa". Este tipo de escritura debe ser dejada de lado, ya que "mujer" como sinónimo de "esposa" no guarda simetría con "hombre" como sinónimo de "esposo". Lo recomendado es escribir "esposa" y "esposo" o "cónyuge" para el caso de ambos géneros.

Las mujeres no deben presentarse con un papel secundario o subordinado a los hombres. Por eso, también se debe abandonar los tratamientos de "esposa **de**" o "señora **de**", ya que no estamos refiriéndonos a una situación de pertenencia. Nótese que no existe su contraparte "esposo de" o "señor de".

Otros pares incorrectos son "varón-hembra" y "macho-hembra" para referirse al hombre y la mujer, respectivamente.

Por ejemplo:

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

4.1.2. 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. Por lo que la versión femenina de una palabra tendría igual valor que su versión masculina. Sin embargo, los duales aparentes adquieren significados diferentes según el género al que se refieren.

Por ejemplo:

- hombre público / mujer pública
- individuo / individua
- prójimo /prójima
- señorito / señorita

Estas palabras y frases son sexistas, ya que representan a las mujeres en términos descalificadores, y en muchos casos insultantes. Por eso, su uso debe abandonarse.

El término "señorito" es particularmente inequitativo, ya que las pocas veces que se usa es para referirse al hombre joven y adinerado, y no guarda correspondencia con el término "señorita", que más bien es utilizado como una aparente fórmula de cortesía para señalar que una mujer es soltera. En este caso, existe un tratamiento desigual entre los géneros al usar esta palabra. Nadie emplea el término "señorito" para señalar que se está hablando de un hombre soltero y tampoco "señorita" para referirse a una mujer joven y adinerada. Para evitar este tipo de asimetrías y confusiones, como ya se ha señalado, se debe escribir solo el término **"señora"** para referirse a todas las mujeres adultas (de 18 años más) e indistintamente de su estado civil, rango de edad o condición socioeconómica. En contraparte, se debe escribir el término **"señor"** para todos los hombres adultos (de 18 años a más), sin considerar su estado civil, rango de edad ni condición socioeconómica.

4.1.3. Abandonar el uso del término "hombre"

Suele emplearse el término "hombre" como universal, cuando se refiere tanto a la mujer como al varón, y en otros casos como específico, cuando solo se refiere a los hombres. El uso universal de "hombre" invisibiliza la presencia de la mujer y da pie a confusiones con el uso sesgado del género gramatical masculino.

Cuando nos referimos a ambos géneros, se debe usar términos como "personas", "ser humano", "la humanidad" o "la especie humana", o redactar de manera que se evite el uso de la palabra "hombre".

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[14]
	Las/Los estadistas
Los derechos del hombre	Los derechos **humanos**

4.1.4. Evitar los vacíos léxicos

Se presenta al no existir dentro del léxico castellano términos para referirse a ciertas cualidades en las mujeres y que sí tiene vocablo para los hombres. También existen expresiones sexistas que no tienen una versión masculina. Por ello, estas expresiones deben abandonarse.

Por ejemplo:

SE APLICA SOLO A LOS HOMBRES		SE APLICA SOLO A LAS MUJERES
Caballerosidad	→	(No se aplica)
(No se aplica)	←	Instinto maternal
El hombre de la casa	→	(No se aplica)
(No se aplica)	←	Instinto femenino
Hombría	→	(No se aplica)
(No se aplica)	←	Con ropa provocativa

4.2. Combinando palabras

La manera en la que construimos frases y oraciones también puede incurrir en sexismo social. A pesar de no utilizar una redacción descalificadora por la forma, el contenido sí resulta ser sexista. Eso sucede cuando se redacta desde un punto de vista exclusivamente masculino, cuando se estereotipa tanto los roles de mujeres como de hombres, y cuando se elaboran convocatorias laborales discriminatorias, como se analizará a continuación.

4.2.1. Expresiones androcéntricas

Son aquellas que presuponen que las experiencias de los hombres son la experiencia de la humanidad como un todo, subordinando e invisibilizando a las mujeres. Coloca las acciones y experiencias de las mujeres supeditadas con relación a las de los hombres, y no de forma independiente. Las expresiones androcéntricas no solo se refieren a la descripción de hechos actuales, sino que también retratan hechos históricos. Tanto los

14 De acuerdo al diccionario de la RAE, "estadista" tiene las siguientes acepciones: 1. com. Persona que describe la población, riqueza y civilización de un pueblo, provincia o nación; 2. com. Persona con gran saber y experiencia en los asuntos del Estado.

hechos del presente como del pasado deben ser presentados evitando formulaciones androcéntricas.

Por ejemplo:

NO INCLUSIVO Porque son expresiones que invisibilizan a las mujeres	INCLUSIVO
Los trabajadores y sus esposas están invitados a la fiesta de la organización.	**Las trabajadoras y los trabajadores**, y sus cónyuges están invitados a la fiesta de la organización.
Los desplazados trajeron a sus esposas y sus hijos al nuevo asentamiento.	**Las personas desplazadas** viajaron con su familia al nuevo asentamiento.
NO INCLUSIVO **Porque son expresiones** **que subordinan a las mujeres**	**INCLUSIVO**
Los antiguos egipcios permitieron a sus mujeres un control considerable sobre la propiedad.	**Las mujeres** del antiguo Egipto tenían un control considerable sobre la propiedad.
Un ladrón golpeó a Germán Palomino y disparó a su esposa frente a él	Un ladrón disparó a Margarita Rivas y golpeó a Germán Palomino, 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 deben abandonarse del todo, porque son producto de profundas creencias sexistas, no existe justificación para su existencia y mucho menos hay lugar para una reformulación inclusiva para su validación.

Por ejemplo:

(1) Debemos defender a nuestras mujeres.
(2) En este lugar se respeta a las mujeres.

Estos ejemplos presentan dos situaciones sexistas:

En el ejemplo (1), la palabra "nuestras" presenta a las mujeres como propiedad en relación a los hombres; y transmite la idea de que se espera que existan lugares donde se agreda a las mujeres y que, por eso, hay que defenderlas. Esta última creencia sexista también está presente en el ejemplo (2). En ese sentido, la frase "En este lugar" presupone que sí existen espacios donde no se respeta a las mujeres.

Por otra parte, también hay expresiones que invisibiliza la presencia de los hombres, lo que refuerza un estereotipo.

Por ejemplo:
(3) Diez personas murieron en el accidente, entre ellas, un niño y una mujer.
(4) Los agresores dentro del hogar deben ser denunciados.

En el ejemplo (3), se está sobreentendiendo que es más esperable que los hombres mueran y que, por eso, no hace falta nombrar la cantidad de muertos de género masculino. En el ejemplo (4), se está naturalizando la idea de que la persona que siempre ejerce violencia es el hombre. Estas situaciones también son sexistas porque estereotipan e invisibiliza a un grupo de personas debido a su género.

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.

Por ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
El postulante deberá presentar…	**La/El** postulante deberá presentar…
Se requiere contratar un abogado...	Se requiere contratar **un/a** abogad**o/a**...
	Se requiere contratar **un/a profesional** en Derecho
Contratar a un especialista…	Contratar a **un/a** especialista…

Dentro de estos procesos, debe evitarse hacer referencia a aspectos que aludan o requieran especificar el estado civil de la persona, la edad, la fisonomía u otra característica que genere discriminación hacia quien postula.

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Se requiere señorita joven con experiencia para...	Se requiere **profesional** con experiencia para…
Se requiere técnico electricista no mayor de 50 años para…	Se requiere **técnica/o** electricista para…

Capítulo V
Propuestas para abandonar el sexismo social en el lenguaje oral

Se debe censurar y eliminar las expresiones verbales cotidianas que por su forma o por su contenido carguen un desprecio o reproduzcan estereotipos sobre las personas por diferentes razones. El sexismo social en el uso oral puede deberse a una actitud discriminatoria por género, etnia, origen social, orientación sexual, edad, discapacidad, entre otros. Estas prácticas verbales deben ser totalmente abandonadas.

5.1. Estereotipos sexistas sobre el lenguaje

Se debe abandonar los estereotipos acerca de las formas de hablar de las mujeres y de los hombres. Por ejemplo, existe una antigua y fuerte creencia sexista de que las mujeres hablan "mucho" y que son muy emotivas, por lo que sus expresiones no deben ser tomadas en consideración. Por el contrario, hay creencias que afirman que los hombres son parcos y objetivos, y que, por lo tanto, sus expresiones sí son relevantes. Esto no tiene base alguna en la ciencia lingüística y solo refuerza prejuicios sexistas totalmente deliberados por estereotipos de género.

5.2. Vocería igualitaria

Se debe desterrar aquella difundida afirmación que señala que las únicas personas capacitadas para abordar y hablar sobre temas de género, familia, niñez y cuidado del/a menor son las mujeres. Estos temas no son, ni deben ser, de exclusivo interés de las mujeres, sino de todas las personas que pertenecen a la administración pública. Por eso, al momento de seleccionar especialistas que se desempeñen como ponentes y expositoras/es sobre estos temas, debe considerarse siempre a ambos géneros. En ese sentido, siempre es oportuno invitar a los hombres para que trabajen y aborden estos aspectos.

5.3. Desproporción de los turnos al momento de hablar

Se recomienda estar más atentas y atentos a la manera cómo se conversa cotidianamente, sobre todo, a qué tanto las mujeres son interrumpidas por los hombres o no se les permiten intervenir en las conversaciones (reuniones de trabajo, salón de clases, etc.). 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 por el solo hecho de su género.

5.4. 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 económicas, ya que estos constituyen exteriorizaciones de actitudes denigratorias y ofensivas.

Por ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
El moreno del área de Sistemas es el que administra los documentos	**Ricardo**, del área de Sistemas, es el que administra los documentos
La señora gordita es la encargada de recibir los documentos	**La señora Luisa** es la encargada de recibir los documentos
La nueva jefa del área de informática es una chola	**María Quispe Mamani**, 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.

5.5. Adjudicación de profesiones y grados académicos

Se estila como una práctica inadecuada en relación a los hombres atribuirles determinadas profesiones o grados académicos que se creen de mayor nivel, por su sola condición de género masculino; mientras que a las mujeres se la asignan otros que se piensan de menor nivel por su condición de género femenino. Esta costumbre de empleo oral del lenguaje identifica a las personas, según el género, con roles estereotipados femeninos y masculinos.

Por ejemplo:

USADO PARA DIRIGIRSE A LOS HOMBRES	USADO PARA DIRIGIRSE A LAS MUJERES
Doctor	Maestra
Ingeniero	Enfermera
Arquitecto	Señor
Licenciado	Señora

Esta forma de referirse puede generar un sentido común sexista: las mujeres son menos etiquetadas como "doctoras", "ingenieras" y "maestras", por la creencia de que ese no es un ámbito de desempeño esperable en ellas. Lo recomendable es no presuponer la profesión o grado académico de ninguna persona, ya sea mujer u hombre. Se debe 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. Se debe tener en cuenta que, mientras en el ámbito oral queda a criterio de cada persona usar "señora" y "señor" para referirse a su interlocutor/a, en el ámbito administrativo sí deberíamos emplear estos términos.

Por ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Buenos días, doctor Guevara.	Buenos días, **señor** Guevara.
El ingeniero Chávez no ha entrado a reunión todavía	El **señor** Julio Chávez Lora no ha entrado a reunión todavía

5.6. Lenguaje discriminatorio

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

La 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[15].

El lenguaje discriminatorio es empleado ya sea de forma voluntaria, inconsciente o "humorística" contra mujeres y hombres por razón de su género, edad, condición socioeconómica, origen étnico, orientación sexual, discapacidad, entre otros factores. Si bien los términos que se presentarán a continuación no son expresados usualmente en los espacios de la administración pública, a veces, las personas que trabajan en esta incurren en el uso del lenguaje discriminatorio en su vida cotidiana. Como personas al servicio de la ciudadanía, las funcionarias y los funcionarios deben ser consecuentes en su trato igualitario tanto en su vida personal y familiar, como en su labor profesional y pública.

Por ejemplo:

CATEGORÍA	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.

15 Adaptado del artículo 2° de la Ley N.° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

De acuerdo a la CEDAW[16], este tipo de expresiones de "discriminación contra la mujer" hacen referencia a toda clase de distinción, exclusión y restricción basada en el sexo, lo cual, menoscaba el reconocimiento, goce y ejercicio de la mujer. Asimismo, el Estado peruano y su funcionariado deben comprometerse seriamente a desterrar concepciones, actitudes y prácticas en el uso de lenguaje que justifique la superioridad de alguno de los sexos, así como todo tipo de discriminación y exclusión por género, situación socioeconómica, origen étnico, orientación sexual o cualquier otra razón[17]. La comunicación empleada por la administración pública debe estar dirigida para el reconocimiento y valoración de la diversidad, así como el bienestar de las peruanas y los peruanos, por lo que no se debe tolerar expresiones discriminatorias de ninguna índole, debiendo las autoridades dar el ejemplo en el uso y la promoción del lenguaje inclusivo.

16 Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer - CEDAW. Aprobación: Resolución Legislativa 23432 (04/06/1982). Ratificada: 13/10/1982. Parte 1. Artículo 1: "A los efectos de la presente Convención, la expresión discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera".

17 Adaptado del artículo 2º de la Ley N.º 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

Capítulo VI
Propuestas de representación inclusiva de mujeres y hombres

La utilización del lenguaje gráfico es una herramienta muy utilizada dentro de la administración pública. Su uso tiene como objetivo informar, sensibilizar y/o promocionar las iniciativas o acciones que esta viene desarrollando. Por su nivel de importancia, grado y ámbito de difusión, es necesario que las imágenes utilizadas representen la presencia igualitaria de mujeres y hombres.

El diseño de las publicaciones oficiales debe guardar un equilibrio entre un lenguaje verbal inclusivo y un lenguaje visual también inclusivo. Además de su función informativa, las imágenes tienen una función formativa, por lo que norman patrones y comportamientos.

6.1. Abandonar los estereotipos en las imágenes

En las ilustraciones y fotografías utilizadas en las publicaciones oficiales, se debe abandonar los estereotipos de género, grupo étnico o de cualquier otra naturaleza que atenten contra la dignidad de las personas, mostrándose la diversidad de mujeres y hombres. Bajo los principios de igualdad y no discriminación, es importante reconocer y presentar la diversidad de realidades de peruanas y peruanos.

6.1.1. Diversidad cultural y social

Las mujeres no conforman un único grupo uniforme, ya que son muy distintas entre sí. Las características que les dan sus experiencias de vida, su cultura y factores como su edad, procedencia geográfica, condición socioeconómica, orientación sexual, entre otros, construyen múltiples formas de ser mujer. Además, los roles y profesiones que desempeñan las mujeres en la sociedad también son diversas. Lo mismo se aplica a todos los estilos de vida que voluntariamente han elegido.

En ese sentido, las representaciones gráficas acerca de las mujeres deben reflejar esta diversidad de identidades, roles, profesiones y estilos de vida. Además, la diversidad cultural y social de las mujeres

deben ser presentadas en términos positivos, de manera tal que no se cuestione ni condene las elecciones ni las formas de vivir de algunas mujeres. 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.

6.1.2. Diversidad de las familias

Se debe representar los diferentes tipos de familia que existen, sobre todo, aquellas donde las mujeres juegan un rol primordial. Existen familias lideradas por una mujer; otras lideradas por un hombre. Hay familias con solo una madre o un padre 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.

6.1.3. Personas con discapacidad y adultas mayores

Dentro de las imágenes sociales se debe considerar la representación de las personas con discapacidad o personas adultas mayores en equidad numérica de género y en la 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, relegadas que solo viven de la asistencia del Estado.

Para abandonar estos estereotipos, se debe presentar gráficamente 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.

6.1.4. Diversidad étnica de peruanas y peruanos

La población peruana está conformada por diversos grupos culturales y étnicos, hablantes de más de cuarenta lenguas originarias, además del castellano. No obstante, debido a hábitos discriminatorios heredados históricamente, esta diversidad cultural y lingüística es ocultada o exotizada en los medios de comunicación. Por eso, para contrarrestar estas prácticas de discriminación, la administración pública debe representar a todos los grupos étnicos que viven en el Perú. Las personas afrodescendientes, los pueblos originarios, las poblaciones mestizas y las de ascendencia europea y asiática, etc., deben ser visibilizadas en las publicaciones oficiales, en equidad numérica, de forma respetuosa y en igualdad de género.

Una práctica aparentemente inclusiva es excluir totalmente a las personas de tez clara o de ascendencia europea de las imágenes en los materiales oficiales. Otro hábito desacertado de inclusión social es la representación recurrente de las personas afrodescendientes y de poblaciones originarias vistiendo ciertas indumentarias y realizando solo algunas prácticas culturales o sociales. Ambas prácticas deben

abandonarse, la primera por generar rechazo e invisibilización de ciertas personas, y la segunda por resultar exotizante y estereotipado para estos grupos.

6.2. Dignificar e igualar la representación de mujeres y hombres

Para evitar estereotipos de género, se debe presentar a mujeres y hombres en gran diversidad de papeles.

Por ejemplo:

a. Mujeres en profesiones tradicionalmente asignadas a los hombres: desempeñando cargos políticos y empresariales, profesiones científicas, oficios o deportes de riesgo, etc.
b. Hombres desarrollando acciones tradicionalmente asignadas a las mujeres: tareas domésticas; cuidado de personas, etc.

Además, debe existir equilibrio numérico en las apariciones de uno y otro género, evitando que uno tenga prevalencia sobre el otro.

Evítese enfatizar el aspecto físico de las mujeres, presentando el cuerpo femenino como objeto de deseo o exclusivamente bajo un modelo de mujer con determinadas características físicas y de edad, o por el caso contrario como ejemplo de imperfección estética. Se debe aplicar lo mismo en el caso de los hombres.

6.3. Uso no estereotipado de los colores

No hay nada en los colores mismos por los que haya que considerarlos femeninos o masculinos. Es decir, los colores no tienen género. Más bien, es la cultura y la sociedad las que establecen una relación arbitraria entre un género y un color determinado. Por ello, no se debe emplear exclusivamente colores oscuros para los materiales más relacionados tradicionalmente al género masculino (por ejemplo, las publicaciones realizadas por las instituciones armadas y/o policiales); tampoco solamente colores brillantes y cálidos en los materiales asociados tradicionalmente al género femenino (por ejemplo, publicidad sobre temas de infancia y niñez). Se recomienda desafiar los diseños estereotipados, ya que lo que debe prevalecer en la elección del color es la atención que se piensa captar con el diseño elaborado.

6.4. Nuevas tecnologías de la información

La propuesta de uso del lenguaje inclusivo de esta ***Guía*** se debe emplear en toda la información de formato digital elaborada por la administración pública. Este es el caso de las páginas web, redes sociales y materiales de difusión de soporte no físico. Aunque el ritmo de producción de información de las nuevas tecnologías es muy rápido, se debe aplicar las mismas alternativas para abandonar o no incurrir en el sexismo lingüístico y el sexismo social en el lenguaje escrito oral y la representación gráfica.

Por otro lado, es importante promover la participación de las mujeres en la elaboración, funcionamiento y promoción de las redes sociales oficiales. De esa forma, la vocería en las nuevas tecnologías de la información podrá ser auténticamente igualitaria y democrática.

Capítulo VII
Afrontando las críticas al lenguaje inclusivo[18]

7.1. "El lenguaje inclusivo no aborda los verdaderos problemas"

Históricamente, las mujeres han estado excluidas o poco consideradas en muchos aspectos de la vida social: el trabajo, la salud, la educación, etc. El lenguaje es uno de esos espacios sociales donde también ha tenido lugar ese ocultamiento y subordinación. El sexismo social y el sexismo lingüístico pueden ser naturalizados en nuestro día a día, tanto en lo que escribimos como en lo que decimos, así como en la forma y el contenido de nuestros mensajes. Por eso, el uso del lenguaje inclusivo es un tema muy importante para la visibilidad y reivindicación de las mujeres, ya que se trata de una práctica diaria y con gran impacto en la vida de mujeres y hombres.

7.2. "Atenta contra la gramática, destruye el uso correcto del lenguaje"

Como se señaló en la sección de conceptos utilizados, estas propuestas de lenguaje inclusivo no quieren cambiar la gramática del castellano. Lo que se busca cambiar son los hábitos discriminatorios del lenguaje en uso (o habla) tanto en los textos escritos como en el uso oral. Todas las propuestas aquí presentes son gramaticales y están dentro de las posibilidades que ofrece la gramática castellana. Por eso, no trasgreden la gramática ni destruyen el lenguaje.

7.3. "Cae en la repetición, transgrede la economía lingüística"

No existe tal principio de economía lingüística. Hechos lingüísticos como la concordancia, explicado en este documento, o la existencia de muchos sinónimos para un solo concepto dan cuenta de que el lenguaje no se rige por una ley del menor esfuerzo. Las lenguas son como son, ni más difíciles ni más sencillas para sus hablantes. Por eso, la repetición y la economía no son

18 Algunas de las siguientes reflexiones acerca del lenguaje inclusivo fueron tomadas de Cameron, Deborah (1995) "Cap. 4 Civility and its discontents Language and 'political correctness'". En Verbal Hygiene. The Politics of Language. London & New York: Routledge. Pp. 117-165; y de Ehrlich, Susan y Ruth King(1998) [1992]. "Gender-based language reform and the social construction of meaning". En Cameron, D. (Ed.) The Feminist Critique of Language. A Reader. London & New York: Routledge. Pp. 164-179.

argumentos para juzgar las posibilidades de elección, construcción y combinación de palabras, así como tampoco el diseño de material gráfico para la administración pública.

7.4. "Es una pérdida de tiempo, que puede emplearse en otros temas"

El uso del lenguaje inclusivo no es una actividad "políticamente correcta" que solo algunas personas con determinada sensibilidad están más inclinadas a practicar. Antes que un acto de cortesía o generosidad, se trata del reconocimiento de los derechos de toda la ciudadanía. Por eso, su puesta en práctica debe incorporarse a las diferentes funciones diarias de la administración pública y no debe ser vista como un trabajo adicional que genera desperdicio de espacio, o flojera y aburrimiento en las funcionarias y los funcionarios.

7.5. "La RAE desaprueba el uso del lenguaje inclusivo"

La Real Academia de la Lengua Española (RAE) es una institución encargada de poner por escrito las reglas ortográficas y gramaticales de una variedad particular del castellano, a saber, el castellano estándar. Recientemente, este organismo presentó un informe acerca del uso del lenguaje inclusivo que fue tomado en cuenta críticamente al elaborar esta Guía[19]. La RAE no deja de dar importancia ni desatender los cambios sociales que se reflejan en el uso de la lengua, que incluso hoy en día, manifiesta las realidades desiguales entre ambos géneros. Al igual que los documentos elaborados por la RAE, la presente Guía no plantea cambiar las reglas gramaticales, dado que estas mismas reglas ofrecen las alternativas para el uso inclusivo de la lengua.

7.6. "El lenguaje inclusivo solo le compete al MIMP y a las especialistas en género"

Existe un marco legal que establece el uso obligatorio del lenguaje inclusivo. Según la Ley Nº 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, 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 instancias y niveles de gobierno"[20]. Además, el Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017 lo establece como uno de los resultados del Objetivo Estratégico 2: "Fortalecer una cultura de respeto y valoración de las diferencias de género", pues establece que al año 2017 "las entidades públicas adoptan el lenguaje inclusivo en sus comunicaciones y documentación oficial"[21]. Por ello, su uso es obligatorio para todas las instancias de la administración pública, y no solo del MIMP, o las y los especialistas en materia de género.

19 Ignacio Bosque (2012) "Sexismo lingüístico y visibilidad de la mujer". Boletín de información lingüística de la Real Academia Española. RAE.
20 Ley N.° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, Artículo 4º, Inciso 3.
21 Plan Nacional de Igualdad de Género 2012 – 2017, Objetivo Estratégico 2, Resultado 2.2.

Capítulo VIII
Ejemplos de redacción de documentos oficiales

La administración pública, como el conjunto de instituciones públicas que realizan la función administrativa y de gestión del Estado peruano, tiene la misión de promover, coordinar y articular políticas nacionales con las entidades del Estado, la sociedad civil y el sector privado, de manera participativa, transparente y concertada. Como ya se señaló, el uso del lenguaje inclusivo por parte de la administración pública es obligatorio. Asimismo, es una forma de comunicación que garantiza el ejercicio de los derechos de mujeres y hombres, y una vida libre de violencia, desprotección y discriminación en el marco de una cultura de paz. En ese sentido, compete a todo el funcionariado emplear el lenguaje inclusivo en sus comunicaciones escritas, orales y gráficas diarias. De esa forma, esta práctica se inserta en los procesos de construcción de un Estado democrático, moderno, inclusivo, descentralizado y competitivo.

A continuación, se presentará tres tipos de documentos que aplican las propuestas de lenguaje inclusivo de la presente ***Guía.***[22]

22 Ejemplos formulados por la abogada Flor Aparcana Bravo y el abogado Antonio Ayala Loayza de la Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género.

8.1. Modelo de Resolución Ministerial

Resolución Ministerial
N° ... -2013-MBS

Lima,

Visto el Informe Técnico N° 09-2014-MBS-DGBS-FAB de la Dirección General de Bosques Saludables;

CONSIDERANDO:

Que, en la Quinta Conferencia Internacional del Cuidado de Bosques realizada en el año 1950 fue propuesta y aprobada la moción para conmemorar anualmente el 25 de agosto como el Día Internacional del Cuidado Forestal, a fin de promover entre la población el cuidado de nuestros recursos forestales;

Que, con la finalidad de promover el reconocimiento público y visibilización del aporte en el cuidado de los recursos forestales por parte de las instituciones públicas y privadas, así como las organizaciones de la sociedad civil, se aprobó la Resolución Ministerial N° 245-2014-MBS que declara el mes de agosto de cada año como el "Mes del Cuidado Forestal";

Que, asimismo con el objeto de lograr la sensibilización de la comunidad en relación con esta política del cuidados de los recursos forestales el MBS, en coordinación conjunta con otras entidades del Estado y organizaciones de la sociedad civil, realiza todos los años, en el marco de la celebraciones por el mes del Cuidado Forestal, actividades tendientes a promover acciones educativas y comunicacionales con la finalidad de informar a la población sobre esta importante labor;

Que, de conformidad con las disposiciones establecidas mediante Decreto Legislativo N° 1234, y Decreto Supremo N° 567-2012-MBS se aprueban respectivamente la Ley y el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Bosques Saludables, normas que disponen la estructura orgánica del Sector, estableciendo áreas y determinando competencias para cada una de ellas;

Que, conforme a las consideraciones precedentes, resulta necesario establecer un Grupo de Trabajo Sectorial en el Ministerio de Bosques Saludables, a fin de llevar a cabo la organización, conducción y supervisión de los actos celebratorios por el "Mes del Cuidado Forestal";

De conformidad con lo dispuesto por Ley N° 9856, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; el Decreto Legislativo N° 1234, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Bosques Saludables; y el Decreto Supremo N° 567-2012-MBS, Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Bosques Saludables;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Constituir el Grupo de Trabajo Sectorial del Ministerio de Bosques Saludables - MBS, encargado anualmente de la organización, conducción y supervisión de los actos celebratorios por el "Mes del Cuidado Forestal", el cual estará conformado por **las y los** siguientes integrantes:

- **El/La** Viceministr**o/a** de Bosques Saludables, quien presidirá;
- **El/La** Secretari**o/a** General o su representante;
- **El/La** Jef**e/a** de Gabinete de Asesores o su representante;
- **El/La** Direct**or/a** General de la Dirección por un Bosque Saludable, quien tendrá a cargo la **Secretaría Técnica;**
- **El/La** Jef**e/a** de la Oficina de Comunicación o su representante;
- **El/La** Jef**e/a** de la Oficina General de Administración o su representante;

Artículo 2º.- El Grupo de Trabajo Sectorial se instalará la primera semana de enero de cada año, debiendo previamente sus **integrantes** designar a su representante ante **el/la** Viceministr**o/a** de Bosques Saludables, en su calidad de **Presidente/a del Grupo de Trabajo Sectorial.**

Artículo 3º.- El Grupo de Trabajo Sectorial tendrá como funciones planificar, conducir y supervisar las actividades a realizarse en el marco de la celebración del "Mes del Cuidado Forestal" cada año. Podrá solicitar, para el adecuado cumplimiento de sus fines, el apoyo y asesoramiento de las unidades orgánicas y programas nacionales del Ministerio de Bosques Saludables - MBS.

Regístrese y comuníquese.

8.2. Memorando simple

MEMORANDO MÚLTIPLE N° 01-2014/MBS-SG

Para	:	Despachos Viceministeriales Direcciones Generales Direcciones de área Jefaturas de Oficina
Asunto	:	Desarrollo de cursos de capacitación
Referencias	:	a) Oficio N° 01-2014-MBS/OCI b) Expediente N° 2014-03-1010006
Fecha	:	05 de enero de 2014

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, con relación al asunto de la referencia, para informarles que la Oficina General de Recursos Humanos llevará acabo en el presente año el Curso de Capacitación para Transversalizar el Enfoque de Género en la formulación de Planes Operativos Institucionales.

Este curso está dirigido **al funcionariado** institucional, **las/los profesionales** especialistas y el **personal técnico** que tienen a su cargo la formulación del referido documento. En tal sentido agradeceré, nos informen los datos de **las personas designadas** para participar en esta capacitación, **quienes deberán** asistir en los horarios laborales programados por la institución.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,

HUGO ARÉVALO ROQUE
SECRETARIO GENERAL MBS

8.3. Convocatoria laboral

ANEXO Nº 01
CONVOCATORIA Nº 01-2010
UNIDAD TERRITORIAL FONDEFO

EL FONDO PARA EL DESARROLLO FORESTAL – FONDEFO, de conformidad a lo establecido en la Directiva N°05-2009-FONDEFO/UGPI/UGFDP/UGDCIC, "Procedimientos para la convocatoria, calificación y asignación de profesionales Agentes para los Proyectos de Infraestructura Social y Económica", efectúa la presente convocatoria para su registro de agentes:

1. PROFESIONES

* **Ingenieras/os colegiadas/os** en Ciencias Económicas y Administrativas; Ciencias Agrarias y profesiones afines.
* **Técnicas/os** en Ciencias Agropecuarios o Industriales.

2. CONVOCATORIA

La recepción de documentos se realizará desde el 08 de Febrero hasta el 15 de Febrero del 2014, en la Unidad Territorial de Lima - FONDEFO, sito en la Av. Habich Nº 451 Segundo nivel – Lima. Horario de Lunes a Viernes de 8:30 a.m. a 13:00p.m. y de 14:00p.m. a 17:15p.m.

3. CRONOGRAMA

ACTIVIDAD	FECHA
Publicación de convocatoria	Del 04 al 13 de Febrero del 2014
Recepción de documentos (formulario de postulación y currículo vitae documentado)	Del 08 al 15 de Febrero del 2014
Publicación de relación de postulantes	18 de febrero 2014
Calificación	Del 19 al 21 de Febrero del 2014
Publicación preliminar	22 de Febrero del 2014
Reclamos	25 de Febrero del 2014
Publicación de resultados por el portal web del FONDEFO	27 de Febrero del 2014

4. REQUISITOS Y CONDICIONES GENERALES

Las y los postulantes deberán reunir los requisitos y condiciones siguientes:

a. Contar con título profesional y colegiatura; en el caso de postular a la encargatura de la Transferencia del Proyecto contar con título profesional o grado de bachiller.

b. Declaración Jurada de no estar inscrita/o en el Registro de Agentes **Calificadas/os** de otra Unidad Territorial Zonal.
c. Para la aplicación de la Resolución de la Dirección Ejecutiva Nº 02-20014-FONDEFO/DE, aprobado por la Resolución de la Dirección Ejecutiva Nº 01-2012-FONDEFO/DE y sus modificatorias.
d. Presentar adecuadamente el Formulario de Postulación (Anexo N° 02), Declaración Jurada (Anexo N° 02-B) (impreso y en medio magnético o correo electrónico) y currículo vitae documentado debidamente foliado.
e. Los anexos lo pueden solicitar en las oficinas de la Unidad Territorial de FONDEFO Lima o a los siguientes correos: mcueva@fondefo.gob.pe; jhenriquez@fondefo.gob.pe; gcornejo@fondefo.gob.pe.
f. La especialidad de **las y los** postulantes debe corresponder a lo establecido en el Anexo N° 01 de la presente Directiva.
g. **Las y los** que postulen a Proyectista, **Evaluador/a** de Proyectos, Residencia de Obra, Especialista de Desarrollo de Capacidades Productivas, **Supervisor/a** de Proyectos y **Supervisor/a** de Desarrollo de Capacidades Productivas deberán indicar su preferencia como máximo a dos servicios (pero no se podrá postular a la vez a la Residencia de Obra/ Especialista de Desarrollo de Capacidades Productivas / **Supervisor/a** de Proyectos y a **Supervisor/a** de Desarrollo de Capacidades Productivas). Asimismo, deberán especificar la(s) línea(s) de financiamiento a la(s) que postulan.

5. REQUISITOS ESPECÍFICOS

5.1 PARA REVISORAS/ES DE RENDICIONES DE CUENTA

CUADRO Nº 1

ESPECIALIDAD	EXPERIENCIA MÍNIMA	
	EXPERIENCIA LABORAL	EXPERIENCIA ESPECIALIZADA
Profesional **colegiada/o** en Contabilidad	2 años	1 año
Profesional **colegiada/o** en Administración	2 años	1 año

5.2 PARA ENCARGADA/O DE LA TRANSFERENCIA DEL PROYECTO

CUADRO Nº 3

ESPECIALIDAD	EXPERIENCIA MÍNIMA	
	EXPERIENCIA LABORAL	EXPERIENCIA ESPECIALIZADA
Profesional en general	2 años	1 año

5.3 PARA PROYECTOS DE INFRAESTRUCTURA ECONÓMICA – PRODUCTIVA

CUADRO Nº 4

PROYECTO		PROYECTISTAS	**EVALUADOR/A DE PROYECTOS**	ESPECIALISTA DD.CC.PP.	**SUPERVISOR/A** DE DDCCPP
PEQUEÑOS SISTEMAS DE RIEGO	Desarrollo de Capacidades Productivas (DD.CC.PP.)	Asistente * Ing. Ciencias Agrarias	Asistente * Ing. Ciencias Agrarias	Ing. **Agrónoma/o**	Ing. **Agrónoma/o,** Ing. Agrícola
EXPERIENCIA MÍNIMA		AÑOS			
EXP. PROFESIONAL		1	2	1	2
EXP. ESPECIALIZADA		1	1	1	1

* **La/El** Proyectista y **Evaluador/a** de Proyectos está **obligado/a** a contar con los servicios de **una/o** o más Especialistas Asistentes de conformidad con lo indicado en sus términos de referencia y el literal a) y b) del numeral 4.4 de la presente convocatoria.

5.4 OTRAS CONSIDERACIONES

a. Para los proyectos de Infraestructura Económica con el componente de Desarrollo de Capacidades Productivas, **las y los Proyectistas** y **Evaluadoras/es** de Proyectos deberán ser **asistidas/os** por **una/o** o más Especialistas Asistentes de acuerdo a las características de diseño, procesos y de evaluación económica del proyecto a formular y serán presentados a propuesta de **las y los Proyectistas** o **Evaluadoras/es** de Proyectos.

b. La Unidad Territorial FONDEFO Lima, a través del **Evaluador/a** Zonal y **Supervisor/a** Zonal de Proyectos Productivos o quien haga las veces, verificará la idoneidad de **las y los Especialistas** Asistentes, y el cumplimiento del siguiente perfil mínimo:
   - Profesional **titulada/o** de las ciencias agrarias
   - Experiencia mínima de 1 año de trabajo rural en capacitación y asistencia técnica en proyectos principalmente agrarios o trabajo de Extensión rural o asistencia de proyectos agrarios
   - **Las y los Especialistas** Asistentes para la evaluación económica y social deberán tener el perfil profesional correspondiente al área.

   Asimismo, verificarán que la participación de **la o el Especialista** Asistente del Proyectista sea hasta en 4 proyectos y **la o el Especialista** Asistente del Evaluador de Proyectos sea hasta en 6 proyectos.

c. Para **Evaluador/a** de Proyectos y **Supervisor/a** de Proyectos se considerara adicionalmente la experiencia como proyectista y residente respectivamente.

d. **Las y los** profesionales deberán estar hábiles en momento de la prestación de los servicios de Proyectista, **Evaluador/a** de Proyectos, **Supervisor/a** de Proyectos, Residente de Obra, Especialista de Desarrollo de Capacidades Productivas y Supervisor/a de Desarrollo de Capacidades Productivas.

e. Cabe señalar que la experiencia profesional se contabilizará a partir de la obtención del título profesional. Asimismo, la experiencia especializada se contabilizará a partir de la obtención del Grado de Bachiller.

f. Para las convocatorias en el marco de la presente Directiva **las y los** agentes que califiquen serán **añadidos/as** al registro existente, y **las y los** profesionales y/o **técnicas/os** profesionales que ya se encuentren **inscritas/os** en el registro podrán actualizar su currículo vitae con documentación adicional; caso contrario mantendrán su puntaje.

g. De acuerdo a lo anterior se precisa que los Registros de Agentes **Calificadas/os** de las Unidades Territoriales que a la fecha de aprobación de la presente Directiva se hayan conformado mediante la aplicación de la Directiva anterior se mantienen vigentes (salvo las exclusiones en aplicación del literal c) del numeral 5.1.6 del Instructivo N.°004-2011-FONDEFO/UGPI/UGFDP para el caso de **las y los** agentes correspondientes a los proyectos de Infraestructura Social y Económica.

Lima, 04 de febrero del 2014

BIBLIOGRAFÍA

BOSQUE, Ignacio
2012 "Sexismo lingüístico y visibilidad de la mujer". Boletín de información lingüística de la Real Academia Española. Madrid.

CAMERON, Deborah
1995 "Cap. 4: Civility and its discontents Language and 'political correctness'". En: *Verbal Hygiene. The Politics of Language*. London & New York: Routledge. pp. 117-165.

EHRLICH, Susan y KING Ruth
1998 - 1992 "Gender-Based Language Reform and the Social Construction of Meaning". En CAMERON, Deborah (editor). *The Feminist Critique of Language. A Reader*. London & New York: Routledge. pp. 164-179.

GARCÍA MESEGUER, Álvaro
2001 "¿Es sexista la lengua española?". En *Panace@. Revista de medicina y traducción*. Volumen 2, número 3. Marzo, pp. 20-34.

MEDINA GUERRA, Antonia M.
2002 *Manual de lenguaje administrativo no sexista*. Material de Enseñanza. Consulta: 21 de enero de 2014. <http://www.funiovi.org/c/document_library/get_file?uuid=049df9a4-d09c-4c6f-8a92-e3db78c29e51&groupId=41671>

MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES DEL PERÚ Y AGENCIA ESPAÑOLA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO
2011 *El mundo se escribe y habla en femenino y en masculino. Guía para el uso del lenguaje inclusivo*. Material de Enseñanza. Lima: AFINED.

MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES DEL PERÚ
2012 *Conceptos fundamentales sobre el enfoque de género en las políticas públicas*. Material de Enseñanza. Lima: Gráfica Bracamonte.

MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES DEL PERÚ
2012 *Orientaciones para transversalizar el enfoque de género en las políticas públicas.* Material de Enseñanza. Segunda edición. Lima. Industrias Gráficas Ausangate.

NISSEN, Uwe K.
2001 "Gender in Spanish: Tradition and innovation". En HELLINGER, Marlis y Hadumod BUBMANN (editores). *Gender Across Languages: The linguistic representation of women and men*. Amsterdam & Philadelphia: John Benjamins Publishing, pp. 251-279.

PAYNE, Michael
2002 *Diccionario de Teoría Crítica y Estudios Culturales. Buenos Aires: Paidós.*

REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA
2012 "El género". En *Nueva gramática de la lengua española. Morfología y sintaxis*. Madrid: Espasa libros. pp. 81-126.

ROCA, Ignacio M.
2005 "La gramática y la biología en el género del español". *Revista Española de Linguistica*. Año 35. número 1. págs. 17-44.

2006 "La gramática y la biología en el género del español". *Revista Española de Linguistica*. Año 35. número 1. págs. 397-432.

SERVICIO DE LENGUAS Y DOCUMENTOS UNESCO
1999 *Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje*. Material de enseñanza. Consulta: 21 de enero de 2014.
<http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001149/114950so.pdf>

MIMP

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

PERÚ | Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables | Viceministerio de la Mujer | Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género

Jr. Camana 616, Lima
Teléfono 626-1600 Anexo 8015

www.mimp.gob.pe