

Si no me nombras, no existo

Promoviendo el uso del lenguaje inclusivo
en las entidades públicas



PERÚ

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables



Si no me nombras, no existo

Promoviendo el uso del lenguaje inclusivo en las entidades públicas

**GUÍA PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO. SI NO ME NOMBRAS, NO EXISTO.
PROMOVIENDO EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS**

MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES

Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Fanny Esther Montellanos Carbajal

Viceministra de la Mujer

Ana Sofía Rodríguez Yañez

Directora General de Igualdad de Género y no Discriminación

Jessica Oliveira Bardales

Directora de Transversalización del Enfoque de Género

Vanessa Liz Laura Atanacio

Elaboración

Ernesto Cuba García

Aportes, revisión técnica y actualización

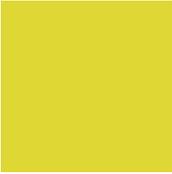
Elena Deheco Egúsquiza, Especialista DTEG

Flor Aparcana Bravo, Coordinadora DTEG

Fernando Félix Córdova, Especialista DTEG

Diseño y diagramación

Kevin Campaña Juárez



INTRODUCCIÓN

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), como ente rector de las políticas nacionales y sectoriales para la igualdad de género, desde el 2007, con la aprobación de la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se encargó de diseñar, establecer, promover, ejecutar y supervisar el uso del lenguaje inclusivo dentro del Estado peruano, a través del cual se busca visibilizar la presencia de mujeres y hombres en el uso del lenguaje.

El Perú ratificó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) en 1982 y de acuerdo a lo dispuesto en la Constitución Política del Perú (1993) “Los tratados celebrados por el Estado y en vigor forman parte del derecho nacional” (Art.55). A su vez, la Cuarta Disposición final y transitoria de la Constitución Peruana vigente establece que “Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú”.

Es así que los contenidos de la CEDAW forman parte de la legislación nacional y además son un criterio de interpretación de los derechos y libertades, por lo que la interpretación de la legislación sobre ello, incluyendo el uso del lenguaje inclusivo, no debe ser discriminatoria.

En ese marco 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.” Bajo este mandato, promovemos en las entidades públicas de los tres niveles de gobierno el uso del lenguaje inclusivo, como una estrategia para visibilizar a mujeres y hombres en igualdad de derechos y oportunidades, libres de estereotipos de género y de cualquier forma de discriminación en el uso del lenguaje, lo que se busca es una comunicación en igualdad y respeto entre las personas.

Para ello, es importante reflexionar sobre el importante papel que juega el lenguaje hablado, escrito, y las representaciones gráficas de mujeres y hombres en nuestro quehacer y en la vida cotidiana. Mediante el lenguaje podemos reforzar las actitudes que discriminan y estereotipan la imagen de las mujeres. Es también mediante el lenguaje que la situación de desigualdad entre mujeres y hombres se perpetúa constantemente, como un discurso que pareciera no admitir objeciones. Sin embargo, también el lenguaje cuando es empleado de forma inclusiva, se convierte en una valiosa herramienta que promueve cambios positivos, a nivel cognitivo, con miras a una real igualdad de género.

En ese sentido, el objetivo de la **“Guía para el uso del lenguaje inclusivo. Si no me nombras, no existo. Promoviendo el uso del lenguaje inclusivo en las entidades públicas”** es generar cambios a nivel de actitudes, para dejar atrás el sexismo (menosprecio de un sexo a favor de otro) que, conscientemente o no, a pesar de los avances registrados en los últimos tres quinquenios, todavía se manifiesta en el lenguaje y las imágenes que se emiten en la administración pública. Además, establece usos no discriminatorios tanto en la comunicación oral, escrita y en las representaciones gráficas de los materiales oficiales que se elaboran, poniendo el énfasis en los estudios lingüísticos de los diferentes ámbitos de la comunicación que constituyen innovaciones pocas veces contempladas en materia del lenguaje inclusivo.

Por ello, apostar por los cambios en el uso del lenguaje para convertirlo en un vehículo transmisor de respeto y en condiciones de 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. Este esfuerzo forma parte del conjunto de acciones que despliega el Estado peruano para alcanzar la igualdad de género. La **“Guía para el uso del lenguaje inclusivo. Si no me nombras, no existo. Promoviendo el uso del lenguaje inclusivo en las entidades públicas”**, es una oportunidad para pensar y actuar en el habla desde el enfoque de género acerca del uso que le damos a las reglas gramaticales en el Estado.

Al momento de elaborar la Guía, se tuvo en cuenta dos criterios importantes. En primer lugar, la apuesta 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, se busca aprovechar las posibilidades que nuestro idioma nos ofrece para promover la comunicación inclusiva. En tal sentido, 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 considera los ámbitos del lenguaje inclusivo. Las personas 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. Promoviendo el uso del lenguaje inclusivo en las entidades públicas”** 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. Comunicar es un acto que parece haber devenido en poco importante (por el desencuentro entre lo expresado y la realidad referida), hecho que con el lenguaje inclusivo puede revertirse, y recuperarse así, la importancia crucial del lenguaje en el día a día.

Sobre la actualización de la Guía

Las orientaciones contenidas en este documento se basan en las orientaciones brindadas en la guía aprobada por el MIMP en el 2015; no obstante, sus ejemplos son actualizados y perfeccionados con el ánimo de mostrar que la comunicación inclusiva no se limita a términos aislados, sino, a elaboraciones más completas con propósito comunicacional, el cual debe ser inclusivo, algo que se logra al conocer y aplicar diversas estrategias a partir de las reglas gramaticales que nos ofrece el castellano. Esta actualización, además, responde a las modificaciones que en el uso del lenguaje inclusivo se dispone por ley N° 32003, Ley que modifica la Ley N° 28983, Ley de Igualdad entre mujeres y hombres para precisar el uso del lenguaje inclusivo.

A través de esta modificación se ratifica el rol del Estado en promover el uso del lenguaje inclusivo; no obstante, precisa que su aplicación no implica necesariamente el desdoblamiento del lenguaje para referirse a mujeres y hombres, pudiendo usar otros términos cuando se refiera a ambos. Desde este mandato se brindarán orientaciones para aplicar dos estrategias, que no siendo las únicas, ayudarán a promover otras formas de comunicación en respeto e igualdad: a) neutralizando el género, buscando incluir a mujeres y hombres; b) identificando a cada persona, a quienes reciben o emiten el mensaje y a quienes se refiere el contenido del mensaje, y la diferencia entre desdoblamiento del lenguaje y visibilización de los géneros.

Esta guía es la versión actualizada y más completa de la guía de lenguaje inclusivo elaborada por el MIMP en el 2015 y sus posteriores ediciones actualizadas. Bajo los criterios antes establecidos, esta nueva guía ha sido dividida en los siguientes capítulos:

En el capítulo I: Igualdad y no discriminación, se sustenta la necesidad de promover la igualdad de género, el ejercicio de derechos a la igualdad, a la dignidad, al libre desarrollo, al bienestar y a la autonomía, impidiendo que las personas sean víctimas de la discriminación en todas las esferas de la vida, pública y privada.

En el capítulo II: Conceptos fundamentales en el uso del lenguaje inclusivo, se hace referencia a los principales conceptos relacionados al lenguaje sin discriminación, ejemplificando cada uno de ellos indicando los comentarios pertinentes.

En el capítulo III: Importancia del lenguaje inclusivo frente a la discriminación, partiendo de los efectos favorables de su aplicación se establece una definición clara del lenguaje inclusivo y su finalidad, y se presentan las estrategias que existen para su uso cotidiano.

En el capítulo IV: Ámbito para el uso del lenguaje inclusivo, se presentan ejemplos claros de redacción, expresión oral y gráfica, mostrando el tránsito de un lenguaje no inclusivo a uno inclusivo; sin agotar los diversos escenarios, situaciones y contextos propios de la comunicación, lo cual es una invitación a que este contenido se tome como punto de partida.

En el capítulo V: afrontando las críticas al lenguaje inclusivo, se busca, desde argumentos claro, hacer frente a aquellas posiciones en contra de su aplicación, porque, como se ha indicado, el lenguaje inclusivo extiende sus contornos en la cognición, que por malos entendidos se le suele menospreciar sin mayor fundamento referido a la igualdad entre mujeres y hombres.

Por los motivos antes señalados, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables presenta la actualización de la **“Guía para el uso del lenguaje inclusivo. Si no me nombras, no existo. Promoviendo el uso del lenguaje inclusivo en las entidades públicas”**, la que consta de cinco capítulos, los cuales desarrollan los diferentes aspectos que sustentan y detallan el uso del lenguaje inclusivo considerando la modificatoria de la Ley N° 28983.

Te invitamos a ser parte de esta reflexión, apuesta y práctica de un lenguaje igualitario, para reflejarnos en nuestra comunicación cotidiana ¡seamos protagonistas del lenguaje inclusivo, tratémonos sin discriminación y libres de estereotipos de género!

Fanny Esther Montellanos Carbajal

Ministra de la Mujer y Poblaciones
Vulnerables- MIMP

Capítulo I

Igualdad y no Discriminación

1.1 Igualdad

La Constitución Política del Perú, reconoce a la persona el derecho de igualdad ante la Ley, no pudiendo ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole¹; de igual manera, se declara el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación en materia laboral².

Sin embargo, es pertinente considerar que, en el despliegue de la vida en sociedad, mujeres y hombres asumen comportamientos y percepciones como consecuencia de sus interacciones permanentes. En el devenir, surge la aspiración por alcanzar la igualdad, es decir, que los derechos, responsabilidad y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependan de la naturaleza biológica, que tengan igual dotación de capacidades y oportunidades para concretar sus proyectos de vida, ampliándolas de tal manera que contribuyan al desarrollo social y se beneficien por igual de este.

1.2 Discriminación

El Estado peruano reconoce que las mujeres sufren una discriminación estructural que restringen y/o limitan el ejercicio de sus derechos fundamentales y el acceso a oportunidades de desarrollo, lo cual se reproduce socialmente y se transmite de generación en generación. Esto se debe, entre otros factores, a la construcción social de las identidades, los roles asignados, las funciones y los atributos de las mujeres y los hombres, así como el significado social y cultural que la sociedad atribuye a sus diferencias biológicas, situación que da lugar a relaciones jerárquicas entre ambos en menoscabo de las mujeres generalmente, limitando negativamente sus oportunidades de desarrollo³.

La discriminación motivada por el género comprende el conjunto de prácticas reproducidas por patrones socioculturales instalados en las personas, las instituciones y la sociedad en general; que tiene por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos debido al hecho biológico de ser hombres o mujeres lo cual se evidencia en las diferentes oportunidades de desarrollo y de consecución de planes de vida de las personas.

Este tipo de discriminación también se manifiesta en las normas y la cultura institucional, como resultado de las interrelaciones entre las personas a través de la comunicación oral, escrita, gráfica, a la cual subyace muchas veces prejuicios y estereotipos de género, entendidas como los atributos y roles diferenciados entre mujeres y hombres que son preconcebidos, legitimados y aceptados socialmente, por ejemplo:

¹ Numeral 2 Artículo 2 de la Constitución Política del Perú

² Numeral 1 Artículo 26 de la Constitución Política del Perú

³ Política Nacional de Igualdad de Género 2019-2030 aprobada con Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP

Estereotipos de género referidos a las mujeres

“Una mujer se realiza completamente cuando es madre”

“La mujer debe ser la principal responsable de realizar las tareas del hogar y del cuidado de sus hijas e hijos”

“Las mujeres necesitan de la protección de un varón”

“Cuando una mujer quiere decir que “no”, realmente quiere decir que “sí”

Estereotipos de género referidos a los hombres

“El hombre debe ser el principal responsable del sustento económico de su familia”

“Los hombres son mejores para el manejo de herramientas informáticas”

“Es mejor contratar a un hombre porque su carga familiar no ocasiona tardanzas, faltas, ni permisos en el trabajo”

“En el trabajo los hombres deben ser los encargados de las labores que implican el uso de la fuerza física”

“Los hombres no pueden negarse frente a una propuesta sexual en tanto va en contra de su masculinidad”

1.3 El Estado frente a la discriminación

El Estado está obligado a revertir la discriminación motivada por el género reconociendo las desigualdades de género, adoptando medidas legislativas y de otro carácter adecuadas que las prohíban con las sanciones correspondientes, implementando medidas afirmativas o de igualdad de oportunidades, impulsando la igual valoración de aspiraciones, intereses y necesidades de mujeres y hombres, y promoviendo el uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones escritas y documentos que se elaboren en todas las instancias y niveles de gobierno.

Los patrones socioculturales de la discriminación motivada por el género sin duda pueden operar en la comunicación entre personas, bajo la forma de estereotipos presentes en los mensajes escritos, expresados oralmente o representados, que de manera simplista fijan nociones perjudiciales sobre lo que se espera que hagan y expresen las mujeres y hombres en su diversidad, en abierta desconexión con la realidad; dando lugar a tratos no igualitarios entre personas, lo cual conduce a problemas de cognición social que refuerzan la desigualdad de género.

Frente a esta realidad en el ámbito de la comunicación cotidiana entre personas, el Estado promueve el uso del lenguaje inclusivo como forma de afrontar la discriminación y el trato no igualitario entre mujeres y hombres en el habla del día a día.

Es muy importante apostar por la igualdad desde diversos frentes, uno de ellos es la comunicación entre las personas. De ahí, la importancia del lenguaje, la lengua, el habla y nociones que se orienten al trato igualitario y no discriminatorio en un acto cotidiano de comunicarse, donde el uso del lenguaje puede convertirse en un vehículo transmisor de respeto e igualdad entre mujeres y hombres. Por ello es una responsabilidad importante de la administración pública y una de las estrategias del Estado peruano para prevenir la discriminación y construir una sociedad más igualitaria y respetuosa.

Capítulo II

Conceptos fundamentales en el uso del lenguaje inclusivo

La comunicación es una condición sin la cual no habría vida humana ni orden social. Desde que el ser humano inició su existencia, participa en el complejo proceso de adquirir las reglas de la comunicación, usualmente ignorando en qué consisten (Walzlawick, P et al; 1985). En el proceso de socialización se desarrollan maneras de interrelación ineludiblemente a través de la comunicación, que según el trato mutuo a que dé lugar, puede elevar la condición humana, como también degradarla bajo formas no igualitarias de trato entre personas.

En vista de esa posibilidad del trato discriminatorio y no igualitario en la comunicación entre personas, que debe desterrarse o prevenirse, es imprescindible retornar a las bases que le dan sustento y vigencia a la comunicación, y advertir que podemos optimizar nuestras costumbres en el habla para tratarnos igualitariamente y sin discriminación al emitir mensajes cotidianamente.

2.1. Lenguaje, lengua y habla

Se trata de términos relacionados pero diferentes. El lenguaje es la facultad mediante la cual los seres humanos representan el mundo y se comunican. La lengua, por su parte, 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 otros.

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

El habla (es decir, lengua en uso) es la manera en que estas reglas gramaticales y vocabulario se usan en situaciones concretas y reales (en la oficina, en un auditorio, en una entrevista), por diversos medios de comunicación (por ejemplo, al momento de leer un periódico, al emitir el programa radial, entre otros) y por diferentes personas (que pueden variar en su edad, sexo, ubicación geográfica, entre otros).

Es aquí, en el habla, que las reglas gramaticales pueden ser utilizadas para construir mensajes con carga o sesgo hacia las personas. Es en el habla donde las creencias y los sesgos tienen lugar. Es ahí donde se puede encontrar expresiones discriminatorias, que han sido elegidas consciente o inconscientemente.

No obstante, la misma naturaleza voluntaria del habla permite que tengan lugar cambios para elaborar mensajes 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, para construir mensajes que visibilicen adecuadamente, en igualdad de condiciones, a las personas.

2.2. Sexismo⁴

El sexismo es una práctica prejuiciosa ejercida durante muchos años, que impide en mayor medida al género femenino gozar y ejercer todos sus derechos, limitando su acceso a todas las oportunidades que merece como ser humano, y lo estereotipa en un determinado rol social que suele ser poco valorado.

El sexismo está basado en una serie de creencias erróneas, que afirman que los roles de las mujeres y los hombres son naturales, desiguales e inalterables. Estas creencias son compartidas por muchas personas al mismo tiempo, en algunos casos se manifiestan al interior de una institución o grupo cultural. El sexismo puede presentarse de dos tipos:

a) Sexismo lingüístico⁵

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

The diagram consists of two light blue boxes with yellow headers, a yellow arrow pointing right, and a yellow summary box on the right.

No inclusivo

“Feliz día del **trabajador**”

Estimados trabajadores de nuestro Ministerio, en este día les expresamos un fraternal saludo por su esfuerzo, que se adhiere a la conmemoración histórica año tras año.

En honor a esta fecha tan importante, **los** invitamos a la ceremonia de saludo a cargo **del** Titular de este Ministerio, señora Rocío Aurora Ramos Atoche

No inclusivo

Establecer normas y procedimientos para la entrega y recepción del puesto/cargo de **los funcionarios, directivos públicos y servidores Civiles** del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, [...]

En estos ejemplos el sexismo lingüístico se manifiesta por la forma en que se oculta o invisibiliza la presencia del género femenino

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 y presentan por igual a mujeres y hombres.

⁴ 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.

⁵ 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.

Inclusivo

“Feliz día del trabajo”

A **todo el personal** del Ministerio, en este día les expresamos un fraternal saludo por su esfuerzo, que se adhiere a la conmemoración histórica año tras año.

En reconocimiento al valioso trabajo realizado que contribuye al éxito de la gestión en beneficio de la ciudadanía. En esta fecha **se le invita** a la ceremonia de saludo a cargo **de la** Titular de nuestra entidad, señora Elvira Lucía Gómez Carrión.

Inclusivo

Establecer normas y procedimientos para la entrega y recepción del puesto/cargo del **funcionariado, personal directivo y quienes se encuentren bajo el régimen del servicio civil** del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, [...]

b) Sexismo social presente en el lenguaje ⁶

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.

No inclusivo

Hoy celebramos el Día Internacional de la Mujer para homenajearlas por su dedicación y esfuerzo en el cuidado de su familia

No inclusivo

Durante años, en el estudio de la historia del hombre, se ha conocido la capacidad que han tenido para sobrevivir, siendo la caza, la pesca y la recolección de frutos la forma más común de hacerlo.

El sexismo social se manifiesta no por la forma en la que se ha redactado, sino por el contenido sexista que oculta y subordina a la presencia, principalmente, de las mujeres en general.

⁶ Ibid., p. 20.

Frente a esta forma de redacción, la alternativa de lenguaje inclusivo podría ser:

Inclusivo

Hoy conmemoramos el Día Internacional de la Mujer reconociendo su lucha ardua y permanente por la defensa de sus derechos.

Inclusivo

Durante años, en el estudio de la **historia de la humanidad**, se ha conocido la capacidad que han tenido para sobrevivir, siendo la caza, la pesca y la recolección de frutos la forma más común de hacerlo.

Es preciso señalar que, en el sexismo social también se presentan expresiones cargadas de estereotipos de género que conllevan conductas que generan discriminación. Estas expresiones no ameritan adecuación alguna, pues al tener un significado negativo en sí mismo, deben ser totalmente cuestionadas y descartadas; así tenemos:

No inclusivo

Las mujeres **no están preparadas** para dirigir un equipo grande de especialistas

Las secretarias **tienen mayor gusto** para organizar celebraciones (cumpleaños)

Los **hombres son más fuertes** y pueden trasladar el material a provincia

Los **hombres no tienen la habilidad** para cuidar a personas enfermas

Abandonar estas formas de uso o sus equivalentes

A partir de lo señalado, estamos en mejores condiciones para identificar expresiones sexistas y, frente a ellas, hacer un mejor uso del lenguaje inclusivo, reconociendo su importancia en distintos escenarios.

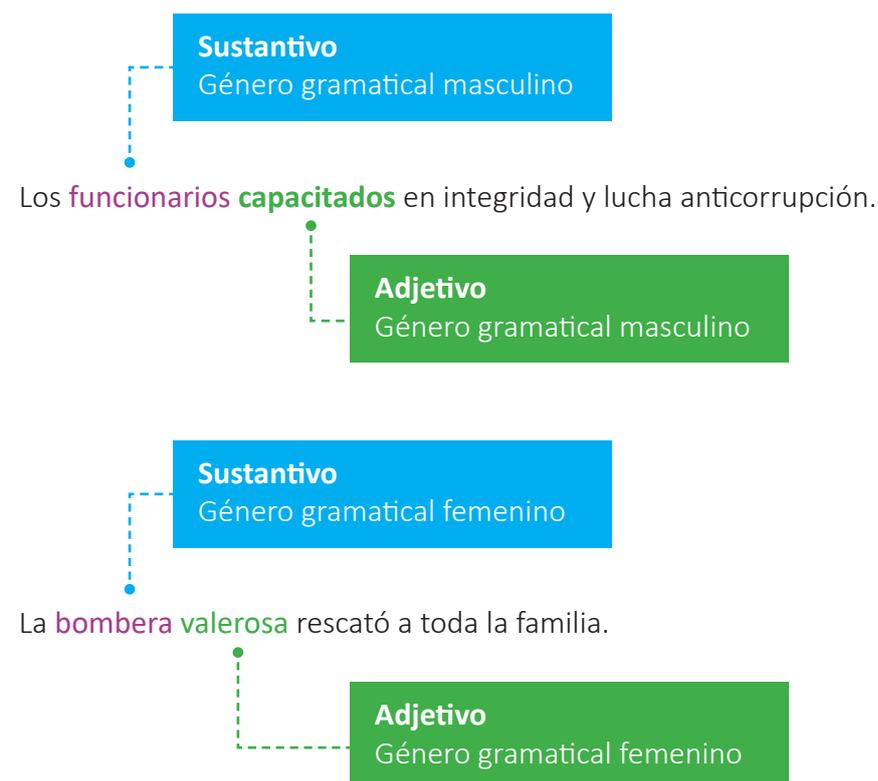
2.3. Género y género gramatical

El **género** se refiere a las identidades, las funciones y los atributos diferenciados contruidos socialmente sobre las mujeres y los hombres, así como al significado social y cultural que la sociedad les atribuye. Estas diferencias, cuando son injustificadas, 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.

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

Esto 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:



Capítulo III

Importancia del lenguaje inclusivo frente a la discriminación

3.1. Importancia del lenguaje

La naturaleza del lenguaje y de la lengua no son discriminatorios en sí mismos; pero según los términos que utilicemos las personas al momento de comunicarnos (consciente o no), podemos verbalizar pensamientos, creencias, ideas, deseos, entre otros, cargados de violencia y discriminación, presentes mayormente en el uso exclusivo del genérico masculino (que relega en el uso del lenguaje la presencia de las mujeres).

Ante ello, es que se busca, desde diversas orientaciones, promover la elección de formas inclusivas de comunicación que, contrario a lo señalado, fomente el respeto, la igualdad y no violencia, aspectos positivos que se originen en la visibilización en igualdad de condiciones de los diferentes grupos poblacionales: a esto le llamamos <<lenguaje inclusivo>>.

Así, lo que se promueve es el uso de un lenguaje que no cambia o pretende cambiar la gramática del castellano, sino los hábitos y prácticas que discriminan muchas veces con la pretensión de imponer “alternativas inclusivas”⁷.

Así, presentamos algunos aspectos claves que relevan la importancia de incorporar el lenguaje inclusivo en las comunicaciones y documentos oficiales de las entidades públicas y privadas⁸:

- **Reconoce la pluralidad:** el lenguaje inclusivo refleja y reconoce la existencia de diversas experiencias y circunstancias, permitiendo que todas las personas se sientan representadas y validadas.
- **Promueve la igualdad de género:** su uso evita la invisibilización y la exclusión de grupos históricamente excluidos como las mujeres; fomentando la igualdad de oportunidades y la equidad en la sociedad entre mujeres y hombre en la diversidad de circunstancias de las que forman parte.
- **Combate la discriminación y los estereotipos:** desafía los estereotipos de género y otras formas de discriminación como el racismo, contribuyendo a la construcción de una cultura más justa e igualitaria.
- **Fomenta la inclusión social:** utilizar un lenguaje inclusivo ayuda a crear entornos más inclusivos y respetuosos, donde todas las personas se sientan valoradas y aceptadas, lo que fortalece la cohesión social.
- **Sensibilización y conciencia:** a través del lenguaje inclusivo se promueve la reflexión y la toma de conciencia sobre la necesidad de eliminar barreras y desigualdades en la sociedad.

⁷ MIMP (2016) Comunicando Igualdad. Guía con Orientaciones para Incorporar el Enfoque de Género en la Comunicación de las Entidades Públicas. Lima: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

⁸ Ibid., p. 85-86

3.2. Definición

Desde esa importancia, y en cumplimiento de la obligación estatal de garantizar y promover el trato igualitario entre mujeres y hombres, el Estado peruano promueve el uso del lenguaje inclusivo como instrumento de política a través del cual se busca, con el uso adecuado de la lengua castellana, dar cuenta y visibilizar en igualdad de condiciones, la existencia de mujeres y hombres, promoviendo que las personas abandonen o no incurran en prácticas discriminatorias y/o sexistas.



“El lenguaje inclusivo es el conjunto de propuestas de uso de la lengua castellana que busca visibilizar la presencia de mujeres y hombres al escribir, hablar y representar, promoviendo el trato igualitario y la no discriminación”.

Es preciso señalar que, cuando nos referimos al lenguaje inclusivo, no estamos hablando de lo que es correcto o no, sino, de las formas en que promovemos que todas las personas, bajo prácticas afirmativas, expresan comportamiento respetuoso, igualitarios, libres de toda forma de violencia y/o discriminación en la comunicación cotidiana.

Así, para promover estas prácticas igualitarias en la comunicación, se recomienda evitar el término genérico masculino cuando se trata de mencionar a ambos sexos o al sexo femenino.

3.3. Estrategias

El lenguaje inclusivo respeta las reglas gramaticales de la lengua castellana y, sobre esa base, se han planteado algunas estrategias para materializar su utilización:

- **Neutralizar el género:** con términos que incluyan a mujeres y hombres
- **Identificar a cada persona:** Quien (es) escribe(n); a quien(es) se escribe y de quien(es) se escribe.

a) Neutralizar el género gramatical

A través del uso de un término neutral que refiera tanto a mujeres y a hombres mediante algún genérico inclusivo o construcción gramatical inclusiva pertinente. Entre los recursos lingüísticos para desplegar esta estrategia se encuentran:

- **Los términos colectivos:** persona, funcionariado, estudiantado, equipos técnicos, población, humanidad, entre otros.

No inclusivo

Cuando **el solicitante** no tenga la calidad de **denunciado, investigado, procesado, imputado, demandado, testigo, tercero civilmente responsable**-de ser el caso- o no haya sido **citado** para la actuación de alguna prueba en los procesos, procedimientos previos o investigaciones a que se refiere el numeral 5.2 del artículo 5 de la presente Directiva.

Inclusivo

Cuando **la persona solicitante** no tenga la calidad de **denunciada, investigada, procesada, imputada, demandada, testigo o persona tercera civilmente responsable** -de ser el caso- o no haya sido **citada** para la actuación de alguna prueba en los procesos, procedimientos previos o investigaciones a que se refiere el numeral 5.2 del artículo 5 de la presente Directiva.

No inclusivo

El Top Perú incrementó su contingente de 150 a 155 tras los buenos resultados **de los deportistas incorporados** en el segundo semestre del 2017. **Los** badmintonistas José Guevara, Pilar Jauregui, Giuliana Poveda y Jesús Salvá, además de **los** gimnastas Daniel Agüero y Elena Córdova que figuran desde este año en el grupo selecto del deporte nacional.

Inclusivo

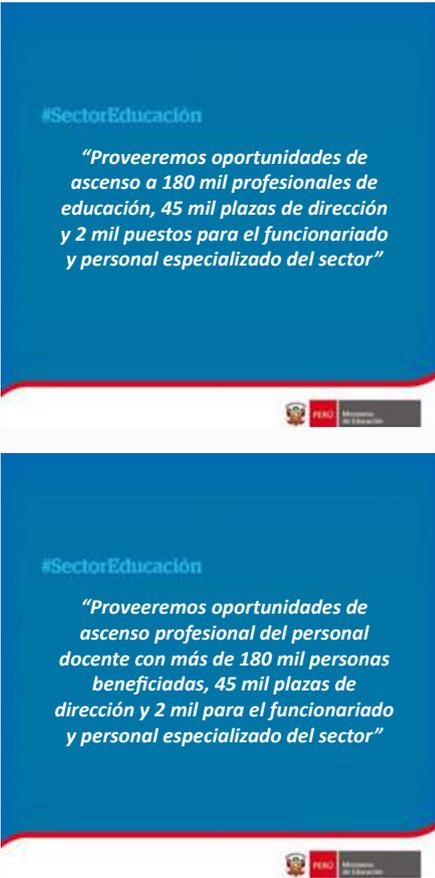
El Top Perú incrementó su contingente de 150 a 155 tras los buenos resultados **del equipo incorporado** en el segundo semestre del 2017. José Guevara **Cornejo**, Pilar Jauregui **Sánchez**, Giuliana Poveda **Araujo** y Jesús Salvá **Valdivia** en **bádminton**, **y de** Daniel Agüero **Sichez** y **Elena Córdova Bravo**, **en gimnasia**, **quienes** figuran desde este año en el grupo selecto del deporte nacional.

No inclusivo



Inclusivo



No inclusivo	Inclusivo
	

Mantener una redacción bajo el genérico masculino, tal como se presenta en la redacción no inclusiva podría originar: i) que asumamos que todos son hombres (individuos del sexo masculino), o ii) que asumamos que también hay mujeres, aunque estén invisibilizadas. En consecuencia, la información es ambigua e imprecisa.

- Los términos neutrales: quien(es)

Usado a veces con valor de indefinido para referirse a personas.

No inclusivo	Inclusivo
<p>Se encuentran presentes en la reunión los integrantes de la Comisión Regional para la Igualdad de Género, los que presentarán avances y resultados de su Plan Regional 2024.</p>	<p>Se encuentran presentes en la reunión quienes integran la Comisión Regional para la Igualdad de Género, que presentarán avances y resultados de su Plan Regional 2024.</p>

No inclusivo	Inclusivo
<p>La Comisión Sectorial para la Igualdad de Género está conformada por:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El Secretario General • El Viceministro de Políticas para la Defensa • El Directoral General de Asesoría Jurídica • El Director General de Recursos Humanos 	<p>La Comisión Sectorial para la Igualdad de Género está conformada por la autoridad funcional de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Secretaría General • El Viceministerio de Políticas para la Defensa • La Oficina General de Asesoría Jurídica • La Dirección General de Recursos Humanos

b) Identificar a las personas

Conociendo el sexo de la persona a quien se escribe o de quien se describe, se debe aplicar el género gramatical respectivo (femenino o masculino).

Por lo general, cuando la comunicación va dirigida a diferentes personas con cargos o funciones similares, estas situaciones frecuentes en las comunicaciones institucionales se resuelven con el término “les” (les invitamos).

Si se trata de una comunicación dirigida a una persona con determinado cargo, si el cargo lo ejerce una mujer podría ser: “Tengo el agrado de saludarla”; de ser hombre: “Tengo el agrado de saludarlo”.

El uso de esta forma inclusiva implica, además, que la persona referida sea nombrada con sus apellidos, paterno y materno.

No inclusivo	Inclusivo
<p style="text-align: center;">MEMORANDUM</p> <p>A. SUSANA MACHADO JEFE DE UNIDAD UNIDAD DE COMUNICACIÓN E IMAGEN</p> <p>En su cargo de Jefe de la Unidad de Comunicación e Imagen solicito la asesoría de un profesional de área a fin de diseñar los contenidos técnicos que orientan la incorporación del enfoque de género en la estrategia de comunicación interna del Sector</p>	<p style="text-align: center;">MEMORANDUM</p> <p>A. SUSANA MACHADO ROMERO JEFA DE UNIDAD UNIDAD DE COMUNICACIÓN E IMAGEN</p> <p>En su cargo de Jefa de la Unidad de Comunicación e Imagen solicito la asesoría especializada en diseño gráfico por parte de una persona que usted nos asigne, a fin de dibujar los contenidos técnicos que orientan la incorporación del enfoque de género en la estrategia de comunicación interna del Sector.</p>

No inclusivo	Inclusivo
	<p style="text-align: center;">MEMORANDUM</p> <p>A. SUSANA MACHADO ROMERO JEFA DE UNIDAD UNIDAD DE COMUNICACIÓN E IMAGEN</p> <p>En su cargo de Jefa de la Unidad de Comunicación e Imagen solicito la asesoría profesional de su área, a fin de diseñar los contenidos técnicos que orientan la incorporación del enfoque de género en la estrategia de comunicación interna del Sector.</p>

Adicionalmente, se precisa que el Congreso de la República promulgó la Ley N° 24310 (19/09/1985) que reconoce que “La denominación de todo honor, grado académico, título profesional, oficio, función pública, cargo, empleo u otra actividad ocupacional o laboral, cualquiera sea su origen o nivel, sea expresada, cuando corresponda a la mujer, en género femenino, si ello es posible gramaticalmente”.

La referida ley establece que ese derecho es retroactivo, es decir, que las mujeres tienen derecho a usar tales denominaciones, aunque sus grados, títulos, elección, nombramiento o contratación sean de fecha anterior a la vigencia de esta ley. Se trata de un mandato vigente y plenamente compatible con la estrategia de identificar a las personas en concordancia con su género.

3.4. Precisiones en el uso del lenguaje inclusivo

Si bien desdoblamiento de términos es una posibilidad de uso que nos da la gramática castellana, y que consiste en unir mediante coordinantes (y, o, tanto... como..., igual... que...) binomios de sustantivos de persona que pertenecen a géneros opuestos, no es la única forma de aplicar el lenguaje inclusivo.

Así, en cumplimiento de la Ley N° 32003, “Ley que modifica la Ley N° 28983, Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres, para precisar el uso del lenguaje inclusivo”, *se establece que el lenguaje inclusivo* no implica necesariamente el desdoblamiento del lenguaje para referirse a mujeres y hombres, y que puede aplicarse un término genérico que ya incluya a ambos. Bajo esta disposición, su aplicación se vuelve innecesaria cuando existe un término o expresión genérica inclusiva que comprenda a los géneros aludidos en una comunicación.

Sin embargo, cuando no es posible encontrar el término genérico inclusivo que comprenda a ambos géneros, nacen las excepciones al uso del lenguaje inclusivo.

El uso de cualquiera de estas estrategias dependerá del tipo de mensaje e información a brindar. **Así, cuando exista la necesidad de presentar situaciones de discriminación hacia un sexo, desigualdades, brechas de género y/o datos estadísticos, necesariamente se debe identificar a ambos sexos**, ello en cumplimiento del inciso m) del artículo 6 de la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Así, es necesario señalar de manera referencial y sin agotar otros escenarios, entre las situaciones donde es válida la visibilización de los géneros se encuentra las siguientes:

a) Presentación de datos estadísticos desagregados por sexo que permiten el análisis de la afectación del problema en los grupos poblacionales

Toda intervención desarrollada por el Estado genera impacto en la vida de las personas, mujeres y hombres, y para que estos sean positivos respecto a la mejora de las condiciones de desarrollo (individual, familiar, social), es necesario formular datos desagregados por sexo que muestren la situación real diferenciada para cada grupo. En este aspecto es necesario e importante que la información sea presentada de manera separada tanto para ellas, como para ellos, y en igualdad de condiciones.

Esta situación debe ser similar cuando se realice un análisis de género donde se presente brechas de género, indispensable, principalmente, en la formulación de políticas públicas.

Visibilizar ambos géneros

EJEMPLO

**Para presentar realidades diferentes
(Desigualdades o brechas de género)**

Asistencia a educación secundaria

En el cuarto trimestre del año 2023, la tasa de asistencia a educación secundaria de las **adolescentes mujeres**, fue de 81,2% y de los **adolescentes hombres** de 79,1%.

Procedimiento de problemas de salud de manera crónica

En el cuarto trimestre del año 2023, le **45,5% de las mujeres entrevistadas** manifestaron padecer algún problema de salud crónico (enfermedad o malestar); mientras que, **los hombres el 37,3%** siendo 8,2 puntos porcentuales menos que las mujeres.

Tasa de actividad

Según los resultados de la Encuesta Permanente de Empleo Nacional (EPEN), en el cuarto trimestre del año 2023, el **77,7% de los hombres y el 61,7% de las mujeres**, participó activamente en el mercado de trabajo, sea en condición de ocupada o buscando empleo activamente, registrándose una diferencia de 16,0 puntos porcentuales a favor de los hombres.

Fuente: INEI

Si bien el lenguaje inclusivo por sí mismo no disminuye con su solo uso las brechas de género existentes, sí es cierto que su aplicación permite evidenciar a las mujeres en situaciones reales de desigualdad, y esa realidad conocida a través del lenguaje inclusivo permitirá que, al momento de elaborar medidas concretas, se tomen en cuenta sus necesidades y prioridades de manera diferenciada a la de los hombres.

b) Cuando no haya término genérico inclusivo que comprenda a ambos géneros

De otro lado, cuando se deben especificar cargos estructurales y clasificaciones, puede concurrir el uso de lenguaje inclusivo en la estrategia de neutralización como de visibilización de mujeres y hombres.

Por ejemplo:

Cargo estructural	
No inclusivo	Inclusivo
Presidente/a de la República	Presidencia de la República
Vicepresidente/a de la República	Vicepresidencia de la República
Secretario General de la Contraloría General de la República	Secretaría General de la Contraloría General de la República
Ministro	Ministro Ministra
Ejecutivo de Planeamiento	Ejecutivo de Planeamiento Ejecutiva de Planeamiento

En este caso, cuando no exista término genérico inclusivo, debe mencionarse a ambos géneros en el cargo que asumirían en el ejercicio de sus funciones. Así, en lugar de indicar “Ministro”, se recomienda indicar las posibilidades del ejercicio del cargo por los sexos, es decir “Ministro” y “Ministra” (a falta de un término genérico inclusivo, se prefiere visibilizar a ambos géneros).

Existirán otros vocablos referidos a cargos o funciones que por su naturaleza no requerirán visibilizar a los sexos que puedan ejercerlos. Así, podemos pasar de “Vicepresidente/a” a:

- Identificar el cargo: “Vicepresidencia”
- Identificar a la persona que ejerce el cargo: “Vicepresidente” o “Vicepresidenta”

Cabe señalar que, con la modificación al artículo 4 de la Ley N° 28983 se orienta por el uso de un término genérico inclusivo que contenga a ambos géneros. Este ejemplo es muy frecuente en los manuales de cargos y funciones o equivalentes.

Capítulo IV

Ámbitos para el uso del lenguaje inclusivo

Sobre la base de la definición de lenguaje inclusivo, la especificación de sus estrategias y la excepcionalidad válida para visibilizar ambos géneros sin incurrir en desdoblamiento del lenguaje, se presentan un conjunto de casos prácticos y recursos lingüísticos que pueden adecuarse a los diferentes contextos y necesidades institucionales.

4.1 En el lenguaje escrito

No inclusivo		Inclusivo
<p>Requisitos para convocatoria laboral:</p> <p>Los interesados deben cumplir los siguientes requisitos:</p> <p>No estar inmerso en procesos de violencia familiar y sexual y no haber sido demandado por materias que afecten los derechos del niño, niña y adolescentes y no estar registrado en el REDAM.</p>	<p>Términos neutrales</p>	<p>Requisitos para convocatoria laboral:</p> <p>Quienes tengan interés deben cumplir los siguientes requisitos:</p> <p>No tener proceso abierto por violencia familiar y sexual y no tener demanda por materia que afecte los derechos del niño, niña y adolescentes, y no tener registro en el REDAM</p>
	<p>Términos neutrales</p>	<p>Las personas interesadas deben cumplir los siguientes requisitos:</p> <p>No debe estar inmersa en procesos de violencia familiar y sexual y no haber sido demandada por materias que afecten los derechos del niño, niña y adolescentes y no estar registrada en el REDAM</p>

No inclusivo

Nota de prensa:

Adultos mayores fueron de paseo a Cañete

El Ministerio X organizó un hermoso paseo recreativo cultural a Cerro Azul y Cañete para **los pensionistas** del Sector con motivo del Día **del Adulto Mayor** que se celebró a fines de agosto. Un total de 40 pensionistas ex **colaboradores** de la institución visitaron diversos atractivos turísticos del lugar siempre acompañados de **un** guía turístico

Términos colectivos "persona(s)"

Inclusivo

Nota de prensa:

Personas adultas mayores fueron de paseo a Cañete

El Ministerio X organizó un hermoso paseo recreativo cultural a Cerro Azul y Cañete **para un grupo de pensionistas** del Sector con motivo del **Día de las Personas Adultas Mayores** que se celebró a fines de agosto. Un total de 40 pensionistas **que brindaron su colaboración** a la institución visitaron diversos atractivos turísticos del lugar siempre **en compañía y la respectiva guía turística.**

Nota de prensa:

Personas adultas mayores fueron de paseo a Cañete

El Ministerio X organizó un hermoso paseo recreativo cultural a Cerro Azul y Cañete para **pensionistas del sector.**

El paseo se enmarcó en la celebración por el **Día de las Personas Adultas Mayores** que se celebró a fines de agosto. Un total de 40 **pensionistas** visitaron diversos atractivos turísticos del lugar y disfrutaron del día, mostrando agradecimiento a la colaboración brindada a la institución.

No inclusivo	Términos colectivos y/o neutrales	Inclusivo
<p>Memorándum Múltiple</p> <p>Mediante el presente me dirijo a usted, en atención al asunto de la referencia, mediante el cual el Director XXX del Ministerio X, remite un listado de 200 ingenieros y zootécnicos voluntarios capacitados para apoyar en las obras de reconstrucción en los desastres naturales ocasionados por el fenómeno El Niño.</p>		<p>Mediante el presente me dirijo a usted, en atención al asunto de la referencia, mediante el cual la Dirección XXX del Ministerio X, remite un listado de 200 personas especialistas en ingeniería y zootecnia con amplia capacitación para apoyar en las obras de reconstrucción en los desastres naturales ocasionados por el fenómeno El Niño.</p> <p>Mediante el presente me dirijo a usted, en atención al asunto de la referencia, mediante el cual la Dirección XXX del Ministerio X, remite un listado de 200 profesionales en ingeniería y zootecnia con la adecuada capacitación para apoyar en las obras de reconstrucción en los desastres naturales ocasionados por el fenómeno El Niño.</p>

No inclusivo	Términos neutrales y/o colectivos	Inclusivo
<p>La Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica invita a las y los trabajadores a la campaña de salud para prevenir la influenza.</p> <p>¡Los esperamos!</p>		<p>La Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica invita al personal a la campaña de salud para prevenir la influenza.</p> <p>¡Esperamos tu participación!</p> <p>La Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica te invita a la campaña de salud para prevenir la influenza.</p> <p>¡Te esperamos!</p> <p>La Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica invita a la campaña de salud para prevenir la influenza.</p> <p>¡No faltes!</p>

No inclusivo

Resolución

Artículo Primero. – designar en el cargo de **Jefes** del Órganos de Control Institucional, a **los profesionales** que a continuación se detallan:

- Margot Paredes Valencia
- Juan Quispe Tito
- Giuliano Tejada Tejada

Artículo Cuarto. - **Los profesionales** a que se refiere el artículo primero de la presente Resolución mantendrán su plaza de origen, teniendo derecho a percibir la asignación por responsabilidad, respecto del nivel y categoría del cargo, de acuerdo con lo previsto en la Resolución X, durante el ejercicio efectivo del cargo, de ser el caso.

Términos colectivos y/o neutrales

Inclusivo

Artículo Primero. – **Designar en las jefaturas de los Órganos de Control Institucional a profesionales** que a continuación se detallan:

- Margot Paredes Valencia
- Juan Quispe Tito
- Giuliano Tejada Tejada

Artículo Cuarto. - **Las personas referidas** el artículo primero de la presente Resolución mantendrán su plaza de origen, teniendo derecho a percibir la asignación por responsabilidad, respecto del nivel y categoría del cargo, de acuerdo con lo previsto en la Resolución X, durante el ejercicio efectivo del cargo, de ser el caso.

Artículo Primero. – Designar en diversas entidades públicas los **cargos de Jefaturas** del Órganos de Control Institucional a quienes a continuación se detallan:

- Margot Paredes Valencia, en el Ministerio X
- Juan Quispe Tito, en el Programa Nacional X
- Giuliano Tejada Tejada, en la Biblioteca Nacional del Perú,

Artículo Cuarto. – **Las personas designadas en el artículo primero** de la presente Resolución mantendrán su plaza de origen, teniendo derecho a percibir la asignación por responsabilidad, respecto del nivel y categoría del cargo, de acuerdo con lo previsto en la Resolución X, durante el ejercicio efectivo del cargo, de ser el caso.

No inclusivo	Términos colectivos y/o neutrales	Inclusivo
<p>Marco normativo sobre el trabajo del hogar:</p> <p>“[...] El contrato de trabajo doméstico se celebra por escrito, por duplicado y lo registra el empleador en el aplicativo web, debiendo contener como mínimo:</p> <p>a) Los nombres y apellidos, edad, sexo, estado civil, profesión u oficio del empleador y trabajador [...]”</p>		<p><u>Con el término persona:</u></p> <p>“[...] El contrato de trabajo doméstico se celebra por escrito, por duplicado y lo registra la persona empleadora en el aplicativo web, debiendo contener como mínimo:</p> <p>a) Los nombres y apellidos, edad, sexo, estado civil, profesión u oficio de las personas empleadora y trabajadora [...]”</p>

NOTA:

Existen algunas prácticas que, sobre la justificación de una “economía lingüística” y la fluidez de los textos, abordan la redacción en genérico masculino con la siguiente anotación: “Entiéndase en la redacción la referencia a mujeres y hombres”.



El lenguaje inclusivo no es un obstáculo a la fluidez de los mensajes, lo que pretende es que esa fluidez incorpore la presencia de mujeres y hombres en igualdad de condiciones en el diálogo permanente de las poblaciones. Por tanto, este tipo de anotaciones actúan como pretexto para la comprensión de los mensajes sin advertir que su elaboración o significado explícito podría contener alguna carga discriminatoria de género; en consecuencia, debemos apelar a las bondades y potencialidades de las estrategias y excepcionalidades del lenguaje inclusivo expuestas en esta Guía.

4.2 En el lenguaje oral

a) Incluir y mencionar la presencia de mujeres y hombres, evitando el exclusivo genérico masculino

No inclusivo	Inclusivo
Buenos días, señores , vamos a dar inicio al evento del día de hoy	Les damos la bienvenida. A continuación, vamos a dar inicio al evento del día de hoy
	Buenos días. A nombre del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, les damos la más cordial bienvenida a este evento...
	Buenos días. Reciban un caluroso saludo a nombre del Alcalde de la Provincia de Tambotapa, y les damos la bienvenida a este importante evento

No inclusivo	Inclusivo
Hoy damos la bienvenida a nuestros ilustres panelistas quienes disertarán sobre la importancia de abordar el enfoque de género.	Hoy damos la bienvenida a ilustres panelistas quienes disertarán sobre la importancia de abordar el enfoque de género.
	Hoy nos acompañan ilustres profesionales que disertarán sobre la importancia de abordar el enfoque de género.
	Nos acompañan ilustres profesionales quienes integrarán el panel y disertarán sobre la importancia de abordar el enfoque de género.

No inclusivo	Inclusivo
<p>Guion para desfile patrio</p> <p>En este desfile patrio, hoy como cada 28 de julio recorreremos la historia y la valiosa lucha de los ilustres próceres de nuestra independencia, hombres valientes que nos legaron la libertad tan ansiada. Recordamos a José Gabriel Condorcanqui (Túpac Amaru II), Mateo García Pumacahua, José Olaya Balandra... importancia de abordar el enfoque de género.</p>	<p>En este desfile patrio, hoy como cada 28 de julio recorreremos la historia y la valiosa lucha de ilustres próceres de nuestra independencia, quienes valientemente dieron su vida legándonos la libertad tan ansiada. Recordamos a José Gabriel Condorcanqui (Túpac Amaru II), Micaela Bastidas Puyucagua, Mateo Pumacahua, María Parado de Bellido...</p>

En este desfile patrio, hoy como cada 28 de julio recorreremos la historia y la valiosa lucha **de ilustres próceres** de nuestra independencia, **cuya vida entregaron** legándonos la libertad tan ansiada. Recordamos **Micaela Bastidas Puyucahua**, a José Gabriel Condorcanqui (Túpac Amaru II), **María Parado de Bellido**, Mateo Pumacahua...

En este desfile patrio, hoy como cada 28 de julio recorreremos la historia y la valiosa lucha **de ilustres próceres** de nuestra independencia, **mujeres y hombres** valientes que dieron su vida legándonos la libertad tan ansiada. Recordamos a José Gabriel Condorcanqui (Túpac Amaru II), **Micaela Bastidas Puyucahua**, Mateo Pumacahua, **María Parado de Bellido...**

b) Evitar 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 el contrario

- Hay creencias que afirman que los hombres son parcos y objetivos, y que, por lo tanto, sus expresiones sí son relevantes.

Estas creencias no tienen base alguna en la ciencia lingüística. En ese sentido, estas expresiones no deben ser tomadas en consideración ya que solo refuerza prejuicios sexistas totalmente deliberados por estereotipos de género.

c) Evitar expresiones sesgadas de estereotipos de género

Asimismo, se recomienda eliminar las expresiones verbales cotidianas que por su forma o por su contenido cargan o reproducen estereotipos de género. Estas expresiones en el uso oral pueden deberse a una actitud discriminatoria, entre otros aspectos, por razones de género. En ese sentido, estas prácticas verbales deben ser abandonadas, no existe forma alguna de volver estas expresiones inclusivas, por ejemplo:

No inclusivo	Inclusivo
<p>“Las mujeres son más sensibles que los hombres”</p>	<p>La sensibilidad es una característica de las personas ante situaciones de vulnerabilidad que no tienen relación directa con el sexo de quien lo experimenta.</p>
<p>“Los hombres son fuertes y las mujeres son débiles”</p>	<p>Las fortalezas y debilidades de las personas no están asociadas a su sexo, sino a las habilidades físicas y emocionales con las que cuentan o desarrollan en su vida.</p>
<p>“El nuevo practicante parece un niño que causa ternura”</p>	<p>En la administración pública trabajan personas adultas, que deben ser tratadas con respeto bajo términos de igualdad: “señor” o “señora” son expresiones de respeto e igualdad. La apariencia física no debe ser un factor para tratar con términos diminutivos a las personas. Expresiones como “hijito”, “hijita”, “mamita”, “papito” u otros similares no deben utilizados en las entidades públicas.</p>
<p>“Las secretarias como todas las mujeres saben cómo organizar las celebraciones institucionales en la Municipalidad”</p>	<p>Toda persona está en la capacidad de desarrollar determinadas habilidades, como, por ejemplo, organizar una celebración institucional, este aspecto no está determinado a su sexo. Tanto mujeres como hombres pueden tener o desarrollar estas destrezas.</p>

d) Promover vocería igualitaria

Se debe desterrar aquella afirmación que señala que los hombres son las personas capacitadas para hablar sobre temas de economía, política y/o ciencia, por ejemplo; mientras que las mujeres, las únicas personas capacitadas para abordar y hablar sobre género, familia, niñez y cuidado. Estos temas no son, ni deben ser de exclusivo interés de las mujeres, sino de todas las personas en general, especialmente de quienes trabajan en la administración pública.

En tal sentido, al momento de seleccionar especialistas que se desempeñen como ponentes en diversos temas, debe procurarse la participación equilibrada de ambos géneros.

e) Promover proporción de los turnos al momento de hablar

Se recomienda poner atención 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, paneles, mesas de trabajo, entre otros).

En condiciones de igualdad, deben respetar los turnos del habla de todas las personas que participan en encuentros como discusiones, debates, reuniones, entre otros. Esto implica, no ampliar ni acortar las intervenciones de cada individuo por razón de su sexo.



Como se observa en la imagen, la presencia de hombres es mayoritaria y la misma es dirigida por un hombre (expositor o conductor), aunque todas las mujeres participen, su voz será minoritaria.

4.3. En la representación gráfica

La utilización del lenguaje gráfico es una herramienta muy utilizada dentro de la administración pública, su uso facilita la comprensión del mensaje a transmitir, de manera clara y sencilla. Desde el lenguaje inclusivo, en el proceso de diseño y elaboración gráfica se debe tener en cuenta:

a) *Representar la presencia equilibrada de mujeres y hombres.*

No inclusivo



Solo aparece un hombre

Inclusivo



Aparecen mujeres y hombres

b) Promover la diversidad cultural

No inclusivo



Una sola festividad para un anuncio general

Inclusivo



Diversas expresiones culturales en las que aparecen mujeres y hombres

No inclusivo



La diversidad de los grupos étnicos no está representada en solo una mujer

Inclusivo



Hombres y mujeres de Pueblos Originarios buscan fortalecer la identidad cultural de su población

c) Elegir colores asociados al mensaje que se busca transmitir y no asociarlo a uno u otro género (sin estereotipos de género)

No inclusivo



Color rosado suele asociarse a lo femenino

Inclusivo



Día Internacional de la Mujer

Diversos colores pueden ser asociados a las mujeres

d) Asegurar la correspondencia entre un lenguaje verbal inclusivo y un lenguaje visual también inclusivo.

No inclusivo



“alimentados”

Inclusivo



Con buena alimentación la niñez aprende mejor

No inclusivo

Municipalidad Distrital de La Victoria – Lima

Vecinos participaron en campaña de protección de los derechos de los adultos mayores



Términos genéricos no inclusivos e imagen donde resalta solamente la presencia de hombres

Inclusivo

Municipalidad Distrital de La Victoria – Lima

Realizó campaña informativa sobre los derechos de las personas adultas mayores



Términos genéricos inclusivos e ilustración muestra mujeres y hombres concordante con el sentido del mensaje

e) Representaciones graficas de mujeres como co-protagonistas o protagonistas del desarrollo, identificándolas como personas que participan en cargos de responsabilidad y la toma de decisiones en las entidades públicas.

No inclusivo



En la imagen no existe una proporción equilibrada entre mujeres y hombres.

Inclusivo



Es importante que en las representaciones graficas se visualice de forma proporcional la presencia de mujeres y hombres. En lo posible, desde una manera afirmativa destacar el importante rol y liderazgo de las mujeres dirigiendo a personas de ambos géneros

f) Representación de mujeres en actividades tradicionalmente asignadas a los hombres.

No inclusivo



En el trabajo policial se ha mantenido la creencia que la fuerza, la valentía y el servicio son cualidades propias de los hombres.

Inclusivo



Es importante relevar la presencia de mujeres en aquellas profesiones, trabajos y otros similares no tradicionales

g) Representación gráfica de mujeres y hombres en igualdad, considerando otras condiciones como personas activas y plenas.

No inclusivo	Inclusivo
 <p data-bbox="371 636 818 757"><i>Mayormente son los hombres con alguna discapacidad que tienen más oportunidad de capacitarse y de trabajar</i></p>	 <p data-bbox="927 636 1385 696"><i>Mi <u>situación</u> no me limita a servir a mi país</i></p>

h) Hacer uso de técnicas fotográficas como la dramatización, siluetas, sombras o rostros ocultos en coordinación con la persona a retratar para no vulnerar sus derechos en las acciones comunicacionales

No inclusivo	Inclusivo
 <p data-bbox="371 1417 818 1626"><i>Esta imagen muestra la presencia de niñas y adolescentes frente al problema de violencia, reforzando la idea que es un problema que afecta solo a mujeres y que son únicamente ellas quienes deben prevenir posibles hechos.</i></p>	 <p data-bbox="938 1417 1385 1597"><i>Por el contrario, además de tener una representación equilibrada de niñas, niños y adolescentes, la prevención debe darse desde la niñez involucrando a ambos grupos.</i></p>

No inclusivo



Se requiere usar sombras, siluetas o rostros ocultos para evitar que sea expuesta la identidad de la víctima de violencia

Inclusivo



En las acciones comunicacionales sobre violencia se debe transmitir mensajes claros sin recurrir a la representación de imágenes que presenten cualquier tipo de violencia o muestren la identidad de la víctima.

Algunas prácticas de comunicación deben ser reemplazadas mediante el uso adecuado del lenguaje inclusivo:

- 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 o adulta) son irrelevantes. Por esas razones, la escritura de “señora” y “señor” da cuenta de un trato respetuoso para ambos géneros. Asimismo, aún persisten expresiones que denotan pertenencia como “mujer de”, uso que debe ser evitado.

Capítulo V

Afrontando las críticas al lenguaje inclusivo

5.1. “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, entre otros. 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.

5.2. “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 transgreden la gramática ni destruyen el lenguaje.**

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

5.4. “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 tiempo.

⁹ 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-ss

5.5. “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 Guía¹⁰. 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.

5.6. “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 N° 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”¹¹.

Asimismo, la Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG), tiene previsto como uno de sus objetivos prioritarios, reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población (Objetivo Prioritario N° 6), que pueden expresarse en el uso del lenguaje; para evitar que la institucionalidad de las entidades públicas reproduzcan estos patrones interna y externamente, es que el adecuado uso del lenguaje inclusivo constituye una forma de reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres (Objetivo Prioritario N° 5). En ese sentido, su uso es obligatorio para todas las instancias de la administración pública, y no solamente para el MIMP o el equipo de especialistas en materia de género del ente rector.

¹⁰ Ignacio Bosque (2012) “Sexismo lingüístico y visibilidad de la mujer”. Boletín de información lingüística de la Real Academia Española. RAE.

¹¹ Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, Artículo 4º, Inciso 3.



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables