



Resolución de Secretaría General

Lima, 28 NOV. 2018

N° 030-2018-PCM/SG

CONSIDERANDO:

Que, mediante el Decreto Supremo N° 056-2018-PCM se aprueba la Política General de Gobierno al 2021, la cual establece como uno de sus ejes, el Desarrollo social y bienestar de la población, siendo uno de sus lineamientos prioritarios el de promover la igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres, así como garantizar la protección de la niñez, la adolescencia y las mujeres frente a todo tipo de violencia;

Que, el artículo 1 de la Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tiene por objeto establecer el marco normativo, institucional y de políticas públicas en los ámbitos nacional, regional y local, para garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida, pública y privada, propendiendo a la plena igualdad;

Que, asimismo, el inciso 3 del artículo 4 de la citada Ley dispone que es rol del Estado, incorporar y promover el uso de lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones escritas y documentos que se elaboren en todas las instancias y niveles de gobierno;

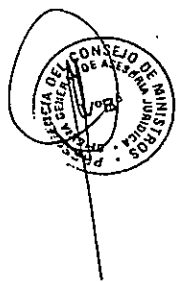
Que, con Resolución Ministerial N° 015-2015-MIMP, se aprueba la "Guía para el uso del lenguaje inclusivo. Si no me nombras, no existo", como un documento que promueve las prácticas de comunicación no discriminatorias e igualitarias, enmarcado dentro de los esfuerzos del Estado peruano para transversalizar el enfoque de género en sus políticas públicas;

Que, el artículo 1 del Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP, dispone la creación de un mecanismo para la igualdad de género en las entidades del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales, pudiendo ser una comisión, comité o grupo de trabajo;

Que, según el artículo 2 del referido Decreto, el objeto del mecanismo para igualdad de género es coordinar, articular y fiscalizar la incorporación del enfoque de género en las políticas y gestión institucional, a fin de promover el cierre de brechas de género y la igualdad entre mujeres y hombres, en el marco de la implementación y cumplimiento de la política nacional en materia de igualdad de género;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 053-2018-PCM, la Presidencia del Consejo de Ministros, constituyó el "Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género de la Presidencia del Consejo de Ministros";

Que, en el marco de sus atribuciones, el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género de la Presidencia del Consejo de Ministros, mediante Acta N° 05-2018-



PCM/GTIG, acordó aprobar la propuesta de Directiva General "Lineamientos para el uso del lenguaje inclusivo en la Presidencia del Consejo de Ministros - PCM", contemplando los aportes efectuados en el Informe Técnico N° 51-2018-MIMP/DGTEG-DASI-FAB de la Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables;

Que, la referida propuesta ha sido elaborada conforme a la estructura que establece la Directiva General N° 001-2015-PCM/SG "Normas para la formulación, modificación y aprobación de directivas en la Presidencia del Consejo de Ministros", aprobada mediante Resolución Ministerial N° 053-2015-PCM;

Que, en ese sentido corresponde aprobar la Directiva General "Lineamientos para el uso del lenguaje inclusivo en la Presidencia del Consejo de Ministros - PCM", con el objeto de continuar con la implementación de la transversalización del enfoque de género en la entidad;

Con la visación de la Oficina de Recursos Humanos y de las Oficinas Generales de Planificación y Presupuesto, Administración y Asesoría Jurídica de la Presidencia del Consejo de Ministros;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y el Reglamento de Organización y Funciones de la Presidencia del Consejo de Ministros aprobado mediante Decreto Supremo N° 022-2017-PCM y modificatoria;

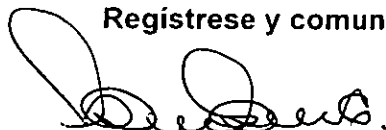
SE RESUELVE:

Artículo 1°.- APROBAR la Directiva General N° 001-2018-PCM/SG, denominada "Lineamientos para el uso del lenguaje inclusivo en la Presidencia del Consejo de Ministros - PCM", que en anexo forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2°.- DISPONER que la Oficina de Recursos Humanos adopte las acciones necesarias para la implementación de la presente Directiva General.

Artículo 3°.- DISPONER que la presente resolución y su anexo, sean publicados en el Portal Institucional de la Presidencia del Consejo de Ministros (www.pcm.gob.pe) conforme a lo establecido en la Resolución Ministerial N° 153-2015-PCM de fecha 12 de junio de 2015.

Regístrese y comuníquese.



.....
Ramón Huapaya Raygada
Secretario General
Presidencia del Consejo de Ministros

**LINEAMIENTOS PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN LA
PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS - PCM**

DIRECTIVA GENERAL N° 001-2018-PCM/SG

FORMULADA POR: OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

I. OBJETIVO

Establecer normas para el uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones orales, escritas y gráficas que se utilicen en todos los órganos y unidades orgánicas de la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM), que contribuyan a promover el principio de igualdad de género evitando toda expresión discriminatoria y sexista, fomentando las comunicaciones y actitudes respetuosas e inclusivas entre las personas.

II. FINALIDAD

Fortalecer una cultura de respeto y valoración de las diferencias de género en la PCM, personalizando y promoviendo la presencia igualitaria de mujeres y hombres al escribir, hablar y representar.

III. BASE LEGAL

- 3.1 Constitución Política del Perú.
- 3.2 Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- 3.3 Decreto Supremo N° 005-2007-MIMP, que dispone la creación de un mecanismo para la igualdad de género en las entidades del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales.
- 3.4 Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública.
- 3.5 Decreto Supremo N° 022-2017-PCM, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Presidencia del Consejo de Ministros y modificatoria.
- 3.6 Decreto Supremo N° 002-2018-JUS, que aprueba el Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021.
- 3.7 Decreto Supremo N° 056-2018-PCM, que aprueba la Política General de Gobierno al 2021.
- 3.8 Acuerdo Nacional, Décimo Primera Política de Estado sobre promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación.
- 3.9 Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- 3.10 Resolución Ministerial N° 015-2015-MIMP, que aprueba la "Guía para el uso del lenguaje inclusivo. Si no me nombras, no existo".
- 3.11 Resolución Directoral N° 002-2018-JUS/DGDNCR, que aprueba la "Guía de técnica legislativa para la elaboración de proyectos normativos de las entidades del Poder Ejecutivo"

IV. ALCANCE

La presente Directiva General es de aplicación obligatoria para todas las servidoras y servidores de la PCM, bajo cualquier modalidad contractual, en el desempeño de sus funciones y sus interacciones diarias en el lugar de trabajo.



V. RESPONSABILIDAD

- 5.1 La Oficina de Recursos Humanos (ORH) es la unidad orgánica responsable de difundir y brindar capacitación al personal de la PCM, para la correcta aplicación de las disposiciones contenidas en la presente Directiva.
- 5.2 Las y los titulares de los órganos y unidades orgánicas de la PCM asumen la obligación de cumplir y hacer cumplir, en el ámbito de sus competencias, las disposiciones contenidas en la presente Directiva.

VI. DISPOSICIONES GENERALES

- 6.1. Se entiende por lenguaje inclusivo al 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.

- 6.2. A fin de poner en práctica el lenguaje inclusivo se utilizan las siguientes estrategias:

1. Visibilizar a ambos géneros: A mujeres y hombres por igual, evitando el masculino genérico.
2. Neutralizar al género: Empleando términos que incluyan a mujeres y hombres por igual (términos colectivos, la palabra "persona", gentilicios, etc.)
3. Identificar a cada persona: Nombrar a la persona cuando se conoce quién es.

La elección de cualquiera de las estrategias dependerá del mensaje a transmitir y la uniformidad que deberá guardar la redacción de todo el documento. Cuando se presenten situaciones de discriminación hacia un sexo, desigualdad, brechas de género y/o datos estadísticos, necesariamente debe visibilizarse a ambos géneros.

Ejemplos:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Los Directores Generales de los órganos y unidades orgánicas deben rendir cuentas del presupuesto utilizado por sus oficinas.	• Visibilizar a ambos géneros (desdoblamiento de términos) Las Directoras y los Directores Generales deben rendir cuentas del presupuesto utilizado por su oficina. • Neutralizar al género (términos colectivos o neutrales) Las autoridades de las Direcciones Generales deben rendir cuentas del presupuesto utilizado por su oficina. • Identificar a cada persona (a través del cargo) La Directora General de (...), debe rendir cuentas del presupuesto utilizado por su oficina.



NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Artículo 1°.- Constituir el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género en la Presidencia del Consejo de Ministros, el cual estará conformado por los siguientes miembros: - El Viceministro de (...) - El Director General de (...) - El jefe de la Oficina de (...) - Un representante de (...) Los integrantes del Grupo de Trabajo ejercerán el cargo ad honorem, facultándose la designación de un representante alterno.	Artículo 1°.- Constituir el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género en la Presidencia del Consejo de Ministros, el cual estará conformado por un/a representante de: - El Viceministerio de (...) - La Dirección General de (...) - La Oficina de (...) - Un/a representante de (...) Quienes integren el Grupo de Trabajo ejercerán el cargo ad honorem, facultándose la designación de una representación alterna.
	Artículo 1°.- Constituir el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género en la Presidencia del Consejo de Ministros, el cual estará conformado por la máxima autoridad o representante de: - El Viceministerio de (...) - La Dirección General de (...) - La Oficina de (...) - Un/a representante de (...) Las y/o los integrantes del Grupo de Trabajo ejercerán el cargo ad honorem, facultándose la designación de un/a representante alterno/a.

6.3. Para la aplicación del lenguaje inclusivo se debe hacer uso de la barra oblicua "/" en lugar del paréntesis "()", toda vez que los elementos colocados entre paréntesis "()" son considerados como accesorios y opcionales al texto; mientras que el empleo de la barra oblicua "/" implica alternancia y equidad entre las palabras escritas.

VII. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

Las servidoras y los servidores deberán tomar en cuenta los siguientes lineamientos para el desempeño de sus funciones:

7.1 En la redacción:

- Incorporar y promover el uso de lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones escritas y documentos que se elaboren, donde sea aplicable.
- Evitar el uso del masculino como genérico, utilizando el desdoblamiento del término.

Ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Los titulares de los órganos y unidades orgánicas deben rendir cuentas del presupuesto utilizado por su oficina.	Las y los titulares deben rendir cuentas del presupuesto utilizado por su oficina.



- c. Utilizar nombres colectivos que hagan referencia tanto a la mujer como al hombre.

Ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Los trabajadores de la PCM.	La planilla de la PCM.
Los ciudadanos.	La ciudadanía.
Los funcionarios de la entidad son capacitados en materia de género a fin de promover e implementar, en el marco de su competencia, las políticas de igualdad y no discriminación.	El funcionariado de la entidad es capacitado en materia de género a fin de promover e implementar, en el marco de su competencia las políticas de igualdad y no discriminación.

- d. Utilizar nombres con doble género gramatical adecuando el artículo según corresponda el término que le sucede.

Ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
El postulante a la convocatoria 276 será citado mediante correo electrónico.	A el/la postulante de la convocatoria 276 se le citará mediante correo electrónico.

- e. Utilizar el artículo en función del género del sustantivo que rige la oración, en razón de conocer o no a la/s persona/s referente/s.

Ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
El postulante a la convocatoria presentará los siguientes documentos (...).	El/la postulante a la convocatoria presentará los siguientes documentos (...).

- f. Utilizar el término "persona" cuando se refiera a ambos géneros.

Ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Prevenir y atender casos de violencia contra las mujeres y miembros del grupo familiar, así como de niños, adolescentes, adultos mayores, discapacitados, desplazados y migrantes internos u otros en situación de desprotección.	Prevenir y atender casos de violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar, así como de niños, niñas, adolescentes, personas adultas mayores, con discapacidad, desplazadas y migrantes internas, etc. o quienes se encuentren en situación de desprotección.

- g. No utilizar expresiones que discriminen y/o refuercen estereotipos de género.

Ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Marido y mujer	Esposo y esposa/cónyuges



- h. Neutralizar el género gramatical.

Ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Los integrantes de la Comisión Sectorial ejercerán el cargo ad honorem, facultándose la designación de un representante alterno.	Quienes integren la Comisión Sectorial ejercerán el cargo ad honorem, facultándose la designación de una representación alterna.

7.2 En las representaciones gráficas:

- Equilibrar el número de representaciones de uno u otro género evitando la prevalencia de uno de ellos.
- Las imágenes y/o gráficos utilizados deben evitar reforzar los estereotipos de género que atente contra la dignidad de las mujeres.
- Presentar imágenes de mujeres y hombres en gran diversidad de papeles: cargos, oficios, labores, identidades, roles, estilos de vida entre otros, a efectos de abandonar los estereotipos en las representaciones gráficas, además, haciendo alusión a la diversidad cultural y social.
- Representar la existencia de diferentes tipos de familia, sobre todo, aquellas donde las mujeres juegan un papel primordial mostrando los diferentes roles que cumple. 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.
- La imagen y el mensaje presentado deben guardar correlación entre ambos, reforzando el empleo del lenguaje inclusivo, donde se retrate de forma empoderada, emprendedora, ejerciendo sus derechos, viviendo con dignidad.
- Evitar el uso de simbologías e imágenes que enfatizen el aspecto físico de las personas, reproduciendo sesgos de perfección y/o imperfección, presentadas en términos positivos, de manera tal que no se cuestione ni condene las elecciones ni las formas de vivir de las personas.
- 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.
- Representar a 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.

7.3 En la comunicación oral:

- Promover la proporción equitativa en los turnos al momento de hablar, sin relegar la participación en uno de los géneros.
- Evitar referirse a la/s persona/s bajo apelativos que hagan mención a su aspecto físico, que denigren y ofenden.
- Abandonar todo tipo de expresiones verbales que refuerzan estereotipos de géneros, así como comentarios de la vida sexual de las personas, bromas obscenas, preguntas, chistes o piropos con contenido sexual.
- Considerar en los procesos de capacitación especialistas de ambos géneros para que se desempeñen como ponentes y/o expositores.

VIII. DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA

La ORH es la encargada de absolver las consultas que formulen las servidoras y los servidores de la entidad, sobre los alcances generales y/o aspectos no contemplados en la presente Directiva.

IX. GLOSARIO O CONCEPTOS DE REFERENCIA

Androcentrismo:

Visión del mundo y de las relaciones sociales centrada en el punto de vista masculino. 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.

Discriminación:

Es cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad entre la mujer y el hombre, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra, en concordancia con lo establecido en la Constitución Política del Perú y en los instrumentos internacionales ratificados por el Estado Peruano.

Enfoque de Género:

Es una herramienta analítica y metodológica que posee una dimensión política en tanto busca la construcción de relaciones de género, equitativas y justas y reconoce otras desigualdades y discriminaciones originadas por la etnia, origen social, orientación sexual, entre otros factores. Una política con enfoque de género permite integrar las preocupaciones, responsabilidades y necesidades diferentes de mujeres y hombres en cada etapa de su ciclo de vida.

Estereotipos de género:

Son ideas, creencias o representaciones rígidas y preconcebidas que relacionan a hombres y mujeres con modelos determinados que no corresponden necesariamente a la realidad y variedad de las formas de ser y sentir de las personas. Estos estereotipos conllevan a la formación de prejuicios y en la práctica a la discriminación.

Género:

Alude a los distintos roles, responsabilidades y atributos que se asignan a hombres y mujeres en la sociedad como producto de una construcción sociocultural respecto a su sexo biológico. Es decir, este concepto nos ayuda a entender que lo que creemos ser características naturales de hombres y mujeres no se derivan del sexo de las personas, sino que son construidas a través de las relaciones sociales y las imposiciones culturales.

Igualdad de género:

Es la igual valoración de los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de mujeres y varones. En una situación de igualdad real, los derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y varones no dependen de su



naturaleza biológica y; por lo tanto, tienen las mismas condiciones y posibilidades para ejercer sus derechos y ampliar sus capacidades y oportunidades de desarrollo personal, contribuyendo al desarrollo social y beneficiándose de sus resultados.

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.

Sexismo lingüístico:

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

Sexismo social:

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.

Transversalización del enfoque de género:

Es el proceso de examinar las implicancias que tiene para mujeres y hombres cualquier acción planificada, incluyendo legislación, políticas o programas en todas las áreas y en todos los niveles. Permite hacer de las necesidades, intereses de mujeres y hombres, una dimensión integrada en el diseño, la implementación, el monitoreo y la evaluación de políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que hombres y mujeres se benefician igualitariamente.

