

Resolución de Gerencia General

Nº 006 - 2020 - INGEMMET/GG

Lima, - 4 FEB. 2020

VISTOS: Los Informes Nº 439-2019-INGEMMET/GG-OPP y Nº 043-2020-INGEMMET/GG-OPP de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, y el Informe Nº 27-2020-INGEMMET/GG-OAJ de la Oficina de Asesoría Jurídica, y;

CONSIDERANDO:

Que, el Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico - INGEMMET es un Organismo Público Técnico Especializado del Sector Energía y Minas con personería jurídica de derecho público, goza de autonomía técnica, económica y administrativa constituyendo un Pliego Presupuestal, conforme con lo previsto en el Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por Decreto Supremo Nº 035-2007-EM;

Que, la Ley Nº 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, establece 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; además, establece como 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;

Que, por Resolución Nº 015-2015-MIMP, se aprueba la "Guía para el uso del lenguaje inclusivo, Si no me nombras, no existo" (actualmente en su 2da Edición- Diciembre 2017), 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, mediante Decreto Supremo Nº 056-2018-PCM se aprueba la Política General de Gobierno al 2021, que establece como uno de los ejes de dicha política, el desarrollo social y bienestar de la población, y como uno de sus lineamientos prioritarios de la Política General de Gobierno, 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, asimismo, mediante Decreto Supremo Nº 008-2019-MIMP se aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género, disponiendo en su artículo 3 que dicha política constituye una política nacional multisectorial, cuya conducción está a cargo del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables;



Que, la Política Nacional de Igualdad de Género señala en el Objetivo Prioritario 5 (OP5) que se propone *“Reducir las Barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres”*, y para tal fin indica como sus lineamientos los siguientes: *“Desarrollar las competencias para la aplicación del enfoque de género en los/as servidores/as públicos/as; “Reducir brechas de desigualdad de género en las entidades públicas” e “Incorporar el enfoque de género en las entidades públicas que brindan bienes y servicios públicos”;*

Que, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto mediante los Informes N° 439-2019-INGEMMET/GG-OPP y N° 043-2020-INGEMMET/GG-OPP de fechas 13 de setiembre de 2019 y 28 de enero de 2020 respectivamente, presenta el proyecto de Directiva General *“Lineamientos para la Implementación del Lenguaje Inclusivo en la Comunicación Oral, Escrita y Gráfica en el Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico – INGEMMET”*, y señala que el proyecto normativo se adecúa las disposiciones establecidas en la Directiva N° 004-2017-INGEMMET/PCD *“Lineamientos para la formulación, aprobación modificación y extinción de directivas en el Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico - INGEMMET”* aprobada por Resolución de Presidencia N° 077-2017-INGEMMET/PCD;

Que, la Oficina de Asesoría Jurídica mediante Informe N° 27-2020-INGEMMET/GG-OAJ del 3 de febrero de 2020 opina que resulta legalmente viable la aprobación de la mencionada Directiva General, porque tiene como objetivo establecer lineamientos para el uso del lenguaje inclusivo en toda forma de comunicación oral, representada (gráfica) y escrita, que se utilicen en todo el INGEMMET, así como en todo tipo de documentos emitidos por la Institución; y porque ha cumplido con el procedimiento establecido en la Directiva N° 004-2017-INGEMMET/PCD *“Lineamientos para la formulación, aprobación modificación y extinción de directivas en el Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico - INGEMMET”*;

Que, mediante Resolución de Presidencia N° 120-2019- INGEMMET/PE del 24 de diciembre de 2019 se ha delegado en la Gerencia General, en materia normativa: aprobar, modificar o extinguir directivas, así como todo documento normativo que regule los actos de administración interna, elaboración de documentos de gestión, trámites internos, lineamientos técnicos – normativos y metodológicos, orientados a optimizar los procedimientos administrativos de carácter interno a cargo de los órganos de apoyo y asesoramiento del INGEMMET;

Con el Visto Bueno de las Oficinas de Planeamiento y Presupuesto y de Asesoría Jurídica, y;

De conformidad con la Directiva General N° 004-2017-INGEMMET/PCD *“Lineamientos para la formulación, aprobación, modificación y extinción de directivas en el Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico - INGEMMET”*, aprobada por Resolución de Presidencia N° 077-2017-INGEMMET/PCD; y en ejercicio de las facultades delegadas mediante Resolución de Presidencia N° 004-2019-INGEMMET/PE;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- APROBAR por delegación, la Directiva General N° 01-2020-INGEMMET/GG *“Lineamientos para la Implementación del Lenguaje Inclusivo en la Comunicación Oral, Escrita y Gráfica en el Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico – INGEMMET”*, cuyo texto en Anexo adjunto forma parte integrante de la presente Resolución.



Artículo 2.- ENCARGAR a la Oficina de Planificación y Presupuesto la publicación de la presente Resolución y su Anexo en el soporte informático correspondiente.

Artículo 3.- DISPONER la publicación de la presente Resolución y su Anexo en el Portal Institucional del Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico: www.ingemmet.gob.pe.

Regístrese y comuníquese.



Econ. YELENA ALARCÓN BUTRÓN
Gerente General (e)
INGEMMET



**LINEAMIENTOS PARA LA IMPLEMENTACION DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN LA
COMUNICACIÓN ORAL, ESCRITA Y GRAFICA EN EL INSTITUTO GEOLOGICO,
MINERO Y METALURGICO - INGEMMET**

DIRECTIVA GENERAL N° 001-2020-INGEMMET/GG

I. OBJETIVO

Establecer Lineamientos para el uso del lenguaje inclusivo en toda forma de comunicación oral, representada (gráfica) y escrita, que se utilicen en todos los órganos y unidades orgánicas del Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico – INGEMMET así como en todo tipo de documentos emitidos por la Institución.

II. FINALIDAD

Contribuir al fortalecimiento de las políticas públicas para la igualdad de género en el INGEMMET a través de un lenguaje inclusivo que incorpore, en su escritura, habla y representación (graficación), a las mujeres y los hombres en igualdad de condiciones sin discriminación.

III. ALCANCE

Las disposiciones contenidas en la presente directiva son de cumplimiento obligatorio para el personal de los Órganos y Unidades Orgánicas del INGEMMET, con prescindencia de su régimen laboral o contractual, en el desempeño de sus funciones e interacciones diarias en el lugar de trabajo.

IV. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú
- Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres
- Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y sus modificatorias.
- Decreto Legislativo N° 1410, que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al código penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.
- Decreto Supremo N° 030-2002-PCM que aprueba el Reglamento de la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- Decreto Supremo N° 035-2007-EM, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Geológico Minero y Metalúrgico – INGEMMET.
- Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública.
- Decreto Supremo N° 029-2018-PCM que aprueba el Reglamento que regula las Políticas Nacionales y sus modificatorias.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- Decreto Supremo N° 008-2019- MIMP que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género.



- Resolución Ministerial N° 015-2015-MIMP que aprueba la “Guía para el uso del lenguaje inclusivo. Si no me nombras, no existo”
- Acuerdo Nacional, Décima Primera Política de Estado sobre promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación.
- Resolución de Presidencia N° 077-2017-INGEMMET/PCD, que aprueba la Directiva N° 004-2017-INGEMMET/PCD “Lineamientos para la formulación, aprobación, modificación y extinción de directivas en el Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico - INGEMMET”.

V. RESPONSABILIDAD

Los/Las directores/directoras y/o jefes/jefas de los Órganos y Unidades Orgánicas del INGEMMET son responsables del cumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente directiva, en el marco de sus competencias y funciones.

VI. DISPOSICIONES GENERALES

6.1 Definiciones

Para el cumplimiento de la directiva, se debe tener en cuenta las definiciones contenidas en el Anexo N° 01 que forma parte integrante de la presente directiva.

6.2 Importancia del lenguaje inclusivo

El lenguaje inclusivo es el conjunto de propuestas de uso de la lengua castellana que busca personalizar la presencia de mujeres y hombres al escribir, hablar y representar (graficar), promoviendo que las/los hablantes abandonen o no incurran en el sexismo lingüístico y en el sexismo social presente en el lenguaje.

El lenguaje desempeña un rol determinante en la formación de la identidad de los individuos y, por lo tanto, de la sociedad que estos conforman, mediante los procesos de socialización y transmisión de la cultura. Por ello, su uso adecuado, a través de regulaciones inclusivas, puede promover la conversión de actitudes sexistas y discriminatorias en prácticas positivas, equitativas y respetuosas que visibilicen la presencia de la mujer.

Se debe incorporar la perspectiva de género en el uso del lenguaje, para así provocar cambios que generen situaciones más igualitarias y así no se hablará de hombres y mujeres, sino de personas.

6.3 Sexismo lingüístico

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

Ejemplo:

- Los funcionarios del INGEMMET.
- El Sr. Alcántara y Sra.
- La abogado.



Frente a estos usos, se deben elegir expresiones que dejan clara la identidad y presencia de las mujeres, sin desatender las normas de la gramática castellana. Las mismas expresiones pueden ser formuladas de forma que no tengan carga sexista. Las siguientes son soluciones de lenguaje inclusivo.

Ejemplo:

- El **funcionariado** del INGEMMET.
- Señora Rosario Meléndez Aquino y señor Carlos Gutarra Sarabia.
- La abogada.

6.4 Sexismo Social e n Lenguaje

Son los mensajes que debido a su contenido, y no tanto a la forma, subordinan u ocultan a un género, principalmente al femenino. Es decir, el sentido del mensaje comunica la subordinación y el ocultamiento de un género por el otro, o refuerza estereotipos.

Por ejemplo:

- a) Marido y mujer.
- b) La historia del hombre.
- c) Los trabajadores y sus esposas.

Hay alternativas de lenguaje inclusivo para esos usos, tales como:

- a) Esposa y esposo / Cónyuges.
- b) La historia **humana** / la historia del **ser humano** / la historia de la humanidad.
- c) **Las y los** trabajadores y sus **cónyuges**.

6.5 Criterios Generales para la comunicación oral, gráfica y escrita en el INGEMMET

El uso del lenguaje inclusivo en la redacción de documentos, el lenguaje oral y la representación gráfica puede desarrollarse bajo tres (3) estrategias:

- a) Neutralizar al género.- Empleando términos que incluyan a mujeres y hombres por igual.
Ejemplo 1: Las autoridades de las Direcciones deben rendir cuentas de sus actividades funcionales.
Ejemplo 2: Quienes aspiren al puesto deben reunir los siguientes requisitos
- b) Visibilizar ambos géneros.- visibilizando a mujeres y hombres por igual, evitando el masculino genérico.
Ejemplo 1: Las directoras y los directores deben rendir cuentas del presupuesto utilizado.
Ejemplo 2: Las mujeres y los hombres que deseen participar en las pruebas de selección deben cumplir con los siguientes requisitos.
- c) Identificar a cada persona.- quien (es) escribe (n); a quien (es) se escribe; y de quien (es) se escribe.



Ejemplo 1: La Directora de (...), debe rendir cuentas del presupuesto asignado a su oficina.
Ejemplo 2: Señora María, si desea puede participar en el curso.

6.6 Sobre la capacitación en el uso del lenguaje inclusivo

- 6.6.1 La Gerencia General gestionará en coordinación con la Unidad de Personal de la Oficina de Administración, la realización de capacitaciones sobre la materia, para todos los funcionarios y servidores civiles del INGEMMET.
- 6.6.2 Los responsables de los órganos y unidades orgánicas del INGEMMET deberán facilitar la participación del personal a su cargo, en las acciones de capacitación que se programen sobre la materia.

VII. DISPOSICIONES ESPECIFICAS

- 7.1 La gramática castellana ofrece diversas posibilidades de uso de términos que visibilicen la presencia de las mujeres y los hombres en igualdad de condiciones, sin que ello signifique transgredir o destruir la lengua. En ese contexto, se presentan propuestas de lenguaje inclusivo que busca cambiar los hábitos discriminatorios del lenguaje en uso (habla) en los textos escritos.
- 7.2 Para este efecto, en las comunicaciones orales, escritas y gráficas se deben utilizar los criterios generales para el uso del lenguaje inclusivo indicados en el Anexo N° 02

7.3 Mecánica Operativa

- 7.3.1 Cada órgano y unidad orgánica del INGEMMET elaborará todo tipo de documentos, textos oficiales y dispositivos normativos, atendiendo los parámetros establecidos en la presente Directiva y sus Anexos.
- 7.3.2 El servidor civil a quien se le encargue la elaboración de los mencionados documentos, entregará el proyecto de documento a la secretaria o quien haga sus veces; quien revisa el cumplimiento de las disposiciones indicadas en la presente Directiva y sus Anexos. De no corresponder, lo devolverá para su corrección y posterior tramitación o difusión.
- 7.3.3 Los Órganos y Unidades Orgánicas del INGEMMET incorporarán el uso del lenguaje inclusivo, tomando como referencia los criterios contenidos en el Anexo N° 02, en todo tipo de comunicaciones, documentos, textos oficiales y dispositivos normativos.
- 7.3.4 Los Órganos y Unidades Orgánicas del INGEMMET eliminarán expresiones y lenguaje sexista, que por su forma, contenido o presentación, produzcan estereotipos y actitudes discriminatorias sobre las personas por razón de género.
- 7.3.5 Los/Las servidores/servidoras civiles utilizarán el lenguaje inclusivo en sus diversas expresiones (verbal, escrita y gráfica) por medios electrónicos, digitales y/ físicos; asimismo, lo utilizarán con quienes acceden a los servicios que brinda el INGEMMET.

7.4 De la vigencia, publicación y difusión



- 7.4.1 La Oficina de Sistemas de Información publica en la página web institucional: www.ingemmet.gob.pe, la Resolución administrativa que aprueba la presente directiva; así como el texto de la misma y sus anexos, poniéndolo en conocimiento de todos los servidores civiles del INGEMMET mediante el correo electrónico institucional.
- 7.4.2 La Oficina de Planeamiento y Presupuesto deberá disponer la difusión de la presente directiva, así como promover su adecuada comprensión y aplicación, dentro del ámbito de sus competencias y funciones.

VIII. ANEXOS

Anexo N° 01: DEFINICIONES

Anexo N° 02: CRITERIOS GENERALES PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO



ANEXO Nº 1: DEFINICIONES

Para la Directiva “Lineamientos para la implementación del Lenguaje Inclusivo en la comunicación oral, escrita y gráfica en el Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico - **INGEMMET**”, se deberá tener en cuenta las siguientes definiciones:

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.

Género: Conjunto de conductas y valores aprendidos desde la infancia acerca de la distribución de atributos, roles y espacios entre mujeres y hombres, precisando que estas construcciones son independientes del sexo biológico de las personas¹

Discriminación por razón de género: Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por 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, civil o en cualquier otra¹¹.

Lengua: Es el sistema de reglas abstractas acerca de los significados de los sonidos y la formación de palabras y oraciones, de un grupo determinado de personas. Las lenguas son naturales, por lo que no responden a una motivación o planificación previa. La lengua también es conocida como gramática.

Lenguaje: Es la facultad mediante la cual los seres humanos representan el mundo y se comunican

Sexismo: Es la discriminación de un género hacia otro por considerar inferior a éste último. Es una práctica prejuiciosa ejercida 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.

Lenguaje sexista: Son expresiones de la comunicación humana que invisibilizan a las mujeres, las subordinan, las humillan y estereotipan. Son mensajes que subordinan o suprimen un género, principalmente le femenino, no tanto por su contenido, sino por la formulación aplicada en ellos; se refiere al modo en el que fueron elegidas las palabras y construidas las oraciones que estas conforman.

Por ejemplo:

-Sr. José Arismendi y Sra.

En esta situación se deben seleccionar expresiones que reconozcan la presencia de las mujeres sin descuidar las normas gramaticales del castellano, de manera que estas carezcan de carga sexista.

Por ejemplo:

-Sr. José Arismendi y Sra. María Rodríguez



Estereotipos: Son patrones normalizadores de lo que es masculino y femenino. Son ideas preconcebidas que relacionan a las personas con modelos determinados que no corresponden necesariamente a la realidad y variedad de formas de ser y sentir de las personas.

Lenguaje discriminatorio: Expresiones verbales empleadas de forma voluntaria, inconsciente o “humorística”, que vulneran la identidad de la persona a las que se dirigen, sean mujeres u hombres, por razón de su género, edad, condición socioeconómica, origen étnico, orientación sexual, discapacidad, entre otros factores.

Lenguaje androcéntrico: El androcentrismo es interpretar la realidad desde una mirada únicamente masculina. Por tanto, el lenguaje androcéntrico se refiere a la utilización del lenguaje léxico o sintáctico, en el cual se muestra una marcada predominancia de la figura masculina. En tal sentido, se utiliza el sustantivo hombre de carácter universal, invalidando y discriminando al género femenino.

Lenguaje Inclusivo: 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 uso del lenguaje sexistaⁱⁱⁱ.



ⁱ Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. *Conceptos fundamentales sobre el enfoque de género para abordar políticas públicas*. Lima: MIMP, Abril 2012.

ⁱⁱ Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer – CEDAW, Art. 1º.

ⁱⁱⁱ Promoviendo el uso del lenguaje inclusivo en las entidades públicas, ni no me nombras no existo, Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, “da edición, 2017.

ANEXO Nº 2
CRITERIOS PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO

1.1. Para comunicaciones orales

CRITERIO	NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
1.- Utilizar sustantivos de género gramatical femenino para referirnos a las mujeres.	La gerente	La gerenta
2.- Emplear términos como “esposo” y “esposa” o “cónyuge” para el caso de ambos géneros, evitando el uso de términos como “esposa de” o “señora de”.	-Marido y Mujer -Varón y hembra Macho y hembra	-Esposo y esposa/Cónyuges -Mujer y Hombre
3.- Utilizar el término “persona”, “humanidad”, “ser humano”, cuando se refiera a ambos géneros, reemplazando el sustantivo “hombre”.	Los hombres que trabajan	Las personas que trabajan
4.- Evitar el uso de aquellas palabras y frases que teniendo escritura parecida no tienen la misma connotación al ser aplicados a las mujeres que al ser utilizados en el caso de los hombres.	Hombre público Mujer pública	Personas públicas / Persona pública
5.- Evitar vocablos aplicables al género masculino que no tiene una versión masculina o femenina y que constituyen expresiones discriminatorias o refuerzan estereotipos de género.	Instinto maternal	No existe

CRITERIO	CATEGORIA	DISCRIMINATORIO
6.- Evitar expresiones que discriminen y vulneren la dignidad de las personas, ya sea por razón de su género, edad, condición socioeconómica, origen étnico, orientación sexual, discapacidad, entre otros.	-Género -Origen étnico -Orientación sexual -Personas con discapacidad	-Costilla, flaca -Chola, negro -Maricón, ahombrada -Inválido, retrasada

CRITERIO	SUSTANTIVO	FEMENINO	MASCULINO
7.- Emplear sustantivos con doble género, cuya vocal final no cambia para establecer el género de la persona	Joven	La Joven	El Joven



1.2. Para comunicaciones escritas

CRITERIO	NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
1.- Se debe evitar el uso del masculino genérico, que nombra a todas las personas del grupo sin distinguir su género	Los colaboradores	Las colaboradoras y los colaboradores
2.- Utilizar la barra oblicua "/" cuando se desconozca a quien se dirige el documento, evitando el uso del paréntesis porque los elementos colocados entre "(")" son considerados como accesorios y opcionales, mientras que el empleo de la barra oblicua "/" implica alternancia y equidad entre las palabras escritas.	Señor (a)	Señora/Señor
3.- Emplear las palabras "Señora", "Señor" para referirse de forma general a una mujer o a un hombre adulto, evitando el uso del término "Señorita" dado que el rango de edad o estado civil no es relevante en las comunicaciones oficiales; asimismo, utilizar los nombres de pila y apellidos paterno y materno de las personas; se puede optar por usar solo un nombre de pila, si hubiera más de uno. El uso de términos de denominación formal debe responder a una correlación semejante	Sr. Rodriguez Señorita Alejandra	Señor Manuel Rodríguez Hernani Señora Alejandra Martínez Correa
4.- Debemos evitar el término "señora" o "señor", como complementos para dignificar un oficio o actividad, pues su uso resulta inadecuado.	-La señora del servicio -La señora taxista -El señor constructor de obras	-La encargada del servicio -La taxista -El constructor de obras
5.- Para la redacción de documentos normativos (resoluciones, etc.) y, a fin de evitar el uso errado y excluyente de término de un solo género gramatical (pero que hacen referencia tanto a un hombre como a una mujer), se debe optar por neutralizar el género o usar términos colectivos.	Artículo 1.- Nombrar al Comité del Proceso de Selección que estará conformado por los siguientes miembros: Los funcionarios ...	Artículo 1.- Nombrar al Comité del Proceso de Selección que estará conformado por: (...) Artículo 1.- Nombrar al Comité del Proceso de Selección que estará conformado por las y los siguientes integrantes: (...)
6.- En las convocatorias laborales, concursos de admisión, becas u otros, las comunicaciones deberán expresar claramente que dichas ofertas están dirigidas a mujeres y hombres, evitando expresiones androcéntricas que subordinan o invisibilizan a las mujeres, o lo contrario que sería términos que invisibilizan la presencia de los hombres.	Contratar los servicios de un Abogado	Contratar los servicios de un/a abogado/a
7.- En el Portal Institucional (página web) el lenguaje a utilizarse en la redacción debe reflejar la presencia de mujeres y hombres, en igualdad de condiciones.	Bienvenidos Alumnos	Bienvenidos/as Alumnos/as



CRITERIO	NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
8.- Se debe escribir el nombre de pila y los apellidos (paterno y materno) de la persona remitente y destinataria, sea mujer o un hombre. En caso de que la persona tenga más de un nombre de pila, existe la opción de usar uno de ellos.	-Sr. Jimenez -Sra. Magdalena	-Ramiro Jiménez Gonzáles -Magdalena del Rocío Champi Salvatierra
9.- Es preferible el uso de nombres colectivos que hagan diferencia tanto a mujeres como a hombres. De ser inevitable, utilizarse términos del masculino genérico, dado que en estos casos, no discrimina, pues incluye a ambos géneros.	-Los trabajadores del INGGEMMET -Los campesinos -Los jóvenes -Los pobladores -Los administrativos -Los usuarios mineros	-Las trabajadoras y los trabajadores del INGGEMMET -Las campesinas y los campesinos de Ayacucho -Las/Los jóvenes La población/El pueblo -El personal administrativo -La población usuaria minera
10.- El sustantivo persona incluye tanto a mujeres como a hombres evitando con su uso la confusión que puede generar los términos masculinos.	-Los trabajadores del Estado -Los damnificados -Los pobladores	-Las personas que trabajan en el Estado -Las personas damnificadas -La población de Jauja
11.-Ante una posible confusión de gentilicios, en las que comúnmente se tiene a recurrir al uso del masculino genérico, se debe escribir términos colectivos como “pueblo” o “población”.	-Los bolivianos -Los limeños -Los expositores argentinos, chilenos, panameños y ecuatorianos	-El pueblo boliviano -Las personas de Lima La población de Lima -Las/Los expositores de Argentina, Chile, Panamá y Ecuador, quienes expusieron ...
12.-Al hacer referencia a cargos similares, comunes, ocupados por mujeres y hombres, se puede utilizar términos que hagan referencia a ambos géneros, evitándose de esta manera el uso del masculino genérico.	-Los Directores Generales -Los Jefes de Planeamiento y Presupuesto -Los Jefes de Tecnologías de la Información	-Las direcciones generales -Las jefaturas de planeamiento y presupuesto -Las jefaturas de Tecnologías de Información
13.- Abandonar el uso de “hombres” para referirse tanto a mujeres como a varones, en tanto que esta expresión podría interpretarse de forma sesgada, no visualizando a las mujeres. Este debe ser reemplazado por términos como “ser humano”, “la humanidad” o “la especie humana” cuando se escriba acerca de toda la humanidad.	-La evolución del hombre -El cuerpo del hombre -Los derechos del hombre -Se comunica a los hombres que estamos a la espera de sus comentarios	-La evolución de la especie humana -El cuerpo humano -Los derechos humanos. -Se comunica a los presentes que estamos a la espera de sus comentarios



CRITERIO	MASCULINO	FEMENINO
14.- En la redacción de comunicaciones externas (oficios, informes, etc.) en los que se conoce el nombre de la persona destinataria, se debe utilizar la forma correspondiente a su género.	Señor Director General	Señora Directora General
15.- En caso de oficios múltiples, cartas, informes y otros documentos	-Señor Director de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto -Señor Jefe de la Unidad de Relaciones Institucionales -Señor Director de Concesiones Mineras	-Señora Directora de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto -Señora Jefa de la Unidad de Relaciones Institucionales -Señora Directora de Concesiones Mineras

1.3. Para comunicaciones gráficas

	COMPONENTE	CRITERIOS
1	GRAFICO	Que informa y/o promociona las acciones de la institución a través de infografías, dípticos, trípticos u otros, deben mostrar la presencia igualitaria de mujeres y hombres, abandonando los estereotipos de género, grupo técnico o de cualquier otra naturaleza, que atente contra la dignidad de las personas.
2	IMÁGENES	Presentar imágenes de mujeres y hombres reflejando la diversidad de roles, actividades profesionales, estilos de vida y diversidad cultural, a efecto de abandonar los estereotipos en las representaciones, evitando que solo mujeres desarrollen roles tradicionales, como labores domésticas.
3	REPRESENTACIONES	Representar los diferentes tipos de familia que existen, sobre todo aquellas lideradas por una mujer, otras lideradas por un hombre o, con solo un madre o un padre con su hija/o, hijas/os, familias con abuelas/os, etc.
4	PORCENTAJE DE IMÁGENES A UTILIZAR	Equilibrar el número de imágenes de mujeres y hombres, evitando la prevalencia de uno de ellos, cuando se trate de campañas que involucren a ambos géneros
5	DIVERSIDAD	Utilizar imágenes que muestren la diversidad de los grupos étnicos de la población peruana (pueblos originarios, etc)
6	IMÁGENES SOCIALES	Incluir en las imágenes sociales, de ser el caso, representaciones de personas con discapacidad, personas adultas mayores, niños, niñas, adolescentes y de personas LGBTI, participando en diversas actividades sociales.
7	SESGOS	Evitar representaciones gráficas que enfatizen el aspecto físico de las personas, reproduciendo sesgos de perfección y/o imperfección, que sean ofensivas o dañen la susceptibilidad de las personas.
8	COLORES	No se debe emplear exclusivamente colores oscuros o celestes para los materiales relacionados tradicionalmente al género masculino, así como aquellos colores cálidos, rosados o brillantes, en los materiales asociados al género femenino, debido a que los colores no tienen género



9	FORMATO DIGITAL	En la página web institucional, y en toda información en formato digital, se debe evitar mensajes que por su contenido o forma resulten sexistas o discriminatorios en todas sus formas.
10	ANDROCENTRISMO	No incorporar expresiones androcéntricas, que presuponen las experiencias masculinas como experiencias de toda la humanidad, subordinando o invisibilizando al género femenino.

