

"Año de la Diversificación Productiva y el Fortalecimiento de la Educación"  
**INSTITUTO NACIONAL DE INNOVACIÓN AGRARIA**



**RESOLUCIÓN JEFATURAL N°0162-2015-INIA**

Lima, 02 JUL. 2015

**VISTO:**

El Oficio N° 1338-2014-INIA-OA-N° 603-URH, de fecha 17 de octubre de 2014 y el Informe N° 0067-2015-INIA-OA/URH, de fecha 21 de mayo de 2015;

**CONSIDERANDO:**

Que, la Constitución Política del Perú, establece en su artículo 2º, numeral 2 que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley, sin ningún tipo de discriminación por motivos de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole;

Que, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo ha adoptado como política el uso de lenguaje sensible al género o lenguaje inclusivo, especialmente para referirse a grupos específicos de la población en condiciones de vulnerabilidad, por considerar que tanto el lenguaje como las imágenes, inducen en la formación e influencian en el comportamiento y las actitudes, estableciendo relaciones de poder o de discriminación, lo que significa que el lenguaje inclusivo es un indicador de avance en cuanto a la equidad;

Que, el Estado Peruano en virtud a lo dispuesto por tratados y convenios internacionales, como la Convención sobre la eliminación de toda forma de Discriminación Contra la Mujer - CEDAW (1982), la Plataforma de Acción de Beijing de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (1995) entre otros, se ha comprometido a consagrar el principio de igualdad de la mujer y el hombre, asegurando por ley y otros medios apropiados la realización práctica de este principio, a fin de garantizar el ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las mujeres en iguales condiciones que el hombre;

Que, Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, señala en el numeral 3) del artículo 4º que 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 a nivel de gobierno";

Que, el Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2012-MIMP, establece como objetivos de Estado, el fortalecimiento de una cultura de respeto y valoración de las diferencias de género,

debiendo para ello las entidades públicas adoptar al 2017 el lenguaje inclusivo en todas sus comunicaciones y documentación oficial;

Que, las Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento para las Entidades del Gobierno Nacional, aprobado a través de Decreto Supremo N° 027-2007-PCM, establece en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre hombres y mujeres para garantizar, entre otros aspectos, el derecho a la no discriminación de las mujeres;

Que, mediante Resolución Jefatural N° 00126-2011-INIA, se aprobó la Guía para el uso del Lenguaje inclusivo en las comunicaciones verbales y escritas en el INIA, a fin de que se emplee en las expresiones verbales, simbólicas y de redacción de todo tipo de documentos, textos oficiales y dispositivos legales emitidas por las distintas dependencias del INIA, tanto en la Sede Central como las Estaciones Experimentales Agrarias;

Que, mediante el Oficio N° 1338-2014-INIA-OA-N° 603-URH, la Unidad de Recursos Humanos de la Oficina de Administración remite a la Secretaría General del INIA el proyecto de Directiva de Lenguaje Inclusivo, Actividad 1 de la Agenda Concertada de Trabajo a desarrollar entre el Instituto Nacional de Innovación Agraria y el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables;

Que, por Informe N° 0067-2015-INIA-OA/URH, la Unidad de Recursos Humanos precisa los fundamentos que sustentan la aprobación de la Directiva sobre "Lineamientos para la Promoción y Utilización del Lenguaje Inclusivo en todas las Comunicaciones Verbales, Escritas y Gráficas del Instituto Nacional de Innovación Agraria";

Que, el numeral 1.2.1 del artículo 1° de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, establece que, son actos de administración interna de las entidades aquellos destinados a organizar o hacer funcionar sus propias actividades o servicios. Estos actos son regulados por cada entidad, con sujeción a las disposiciones del Título Preliminar de la Ley en mención y de aquellas normas que expresamente así lo establezcan;

Que, por lo antes expuesto, tomando en consideración lo señalado por la Unidad de Recurso de la Oficina de Administración, mediante Oficio N° 1338-2014-INIA-OA-N° 603-URH e Informe N° 0067-2015-INIA-OA/URH, de conformidad con el artículo 8° del Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Nacional de Innovación Agraria – INIA, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2014-MINAGRI;

Estando a la visaciones del Responsable de la Unidad de Recursos Humanos, y de los Directores de las Oficinas de Administración y Asesoría Jurídica;

# INSTITUTO NACIONAL DE INNOVACIÓN AGRARIA



## RESOLUCIÓN JEFATURAL N°0162-2015-INIA

- 3 -

### SE RESUELVE:

**Artículo 1º.-** Aprobar la Directiva General N° 004-2015-INIA-OA/URH sobre "Lineamientos para la Promoción y Utilización del Lenguaje Inclusivo en todas las Comunicaciones Verbales, Escritas y Gráficas del Instituto Nacional de Innovación Agraria".

**Artículo 2º.-** Disponer que la Comisión Intersectorial para la Implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres, en el ámbito de su competencia, comunique a todas las Estaciones Experimentales, así mismo supervise su aplicación por parte de los órganos responsables.

**Artículo 3º.-** Dejar sin efecto la Resolución Jefatural N° 00126-2011-INIA, que aprobó la Guía para el Uso del Lenguaje Inclusivo en las Comunicaciones Verbales y Escritas en el INIA.

**Artículo 4º.-** Disponer que la presente Resolución y sus anexos sean publicados en el Portal Institucional del Instituto Nacional de Innovación Agraria – INIA.

**Artículo 5º.-** Remitir una copia de la presente Resolución a las instancias correspondientes.

Regístrate, comuníquese y cúmplase.

ALBERTO DANTE MAURER FOSSA  
JEFE  
Instituto Nacional de Innovación Agraria



PERÚ

Ministerio de  
Agricultura y Riego

Instituto Nacional  
de Innovación Agraria

Oficina  
General de Administración

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"

## DIRECTIVA GENERAL N° 004-2015-INIA-OA/URH

### **"LINEAMIENTOS PARA LA PROMOCIÓN Y UTILIZACIÓN DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN TODAS LAS COMUNICACIONES VERBALES, ESCRITAS Y GRAFICAS DEL INSTITUTO NACIONAL DE INNOVACIÓN AGRARIA"**

Unidad de Recursos Humanos de la Oficina de Administración – Comisión Intersectorial del Plan de igualdad de oportunidades entre varones y mujeres

#### **I. OBJETIVO**

Establecer los lineamientos para el uso del lenguaje inclusivo en las expresiones del lenguaje escrito, hablado y representado de todo tipo de documentos, textos oficiales y dispositivos legales emitidos por el Instituto Nacional de Innovación Agraria.

#### **II. FINALIDAD**

Contribuir al fortalecimiento de las políticas públicas para la igualdad de género mediante la transversalización del enfoque de género, tanto en las políticas como en la gestión del Instituto Nacional de Innovación Agraria, a través de un lenguaje inclusivo que incorpore, en su escritura, habla y representación, a las mujeres y a los hombres en igualdad de condiciones, sin discriminación.

#### **III. BASE LEGAL**

- 3.1 Constitución Política del Perú 1993.
- 3.2 Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.
- 3.3 Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- 3.4 Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- 3.5 Resolución Jefatural N° 00126-2011-INIA - Guía para el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones verbales y escritas en el INIA.
- 3.6 Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública.
- 3.7 Decreto Supremo N° 004-2012-MIMP, que aprueba el "Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017".
- 3.8 Decreto Supremo N° 010-2014-MINAGRI, que prueba el Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Nacional de Innovación Agraria INIA.
- 3.9 Decreto Supremo N° 027-2007-PCM, que define y establece las Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional.
- 3.10 Acuerdo Nacional, Décimo Primera Política de Estado sobre promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación.



PERÚ

Ministerio de  
Agricultura y Riego

Instituto Nacional  
de Innovación Agraria

Oficina  
General de Administración

*"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"*

#### IV. ALCANCE

La presente Directiva General es de aplicación para todas las unidades orgánicas, Estaciones Experimentales incluidos los anexos del INIA.

#### V. MECÁNICA OPERATIVA

##### 5.1 CONCEPTOS USADOS EN EL LENGUAJE INCLUSIVO

###### 5.1.1 Importancia del Lenguaje Inclusivo

El lenguaje desempeña un rol determinante para la socialización y transmisión de la cultura, creando realidades y formando identidades. Su uso adecuado, a través de un lenguaje inclusivo, puede promover cambios positivos entre las personas-logrando que actitudes sexistas y discriminatorias se conviertan en prácticas equitativas, respetuosas e inclusivas que visibilicen la presencia de la mujer

###### 5.1.2 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.

Por ejemplo:

- Los funcionarios del Instituto Nacional de Innovación Agraria
- Sr. Alberto Sipión y Sra.
- La ingeniero

Frente a estos usos, se debe 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.

Por ejemplo:

- El **funcionariado** del Instituto Nacional de Innovación Agraria
- Señora Noemí Vizcardo Salas **y** señor Alberto Sipión Becerra
- La ingeniera

###### 5.1.3 Sexismo social presente en el 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:

- Marido y mujer
- La historia **del hombre**



PERÚ

Ministerio de  
Agricultura y RiegoInstituto Nacional  
de Innovación AgrariaOficina  
General de Administración

*"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"*

mensaje comunica la subordinación y el ocultamiento de un género por el otro, o refuerza estereotipos.

Por ejemplo:

1. Marido y mujer
2. La historia **del hombre**
3. Los trabajadores y **sus esposas**

Estas expresiones necesitan ser reconsideradas para colocar atención sobre el sexismo que hay detrás de ellas. Hay alternativas de lenguaje inclusivo para estos usos, tales como:

1. Esposa y esposo / **Cónyuges**
2. La historia **humana** / La historia del **ser humano** / La historia de la **humanidad**
3. **Las y los** trabajadores y **sus cónyuges**

#### 5.1.4 Lenguaje inclusivo

El lenguaje inclusivo es una apuesta por un cambio de actitudes y de prácticas lingüísticas. Se aplica en la redacción, las interacciones orales, y las representaciones gráficas de las mujeres y los hombres.

#### 5.1.5 Defunción:

Es el conjunto de propuestas de uso de la lengua castellana que busca dar cuenta de 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.

## VI. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

### 6.1 ABANDONAR EL SEXISMO LINGÜÍSTICO EN LA REDACCIÓN

La gramática castellana nos 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 (o habla) en los textos escritos.

#### 6.1.1. Redactar Construyendo Palabras

##### a) Uso del masculino genérico

Utilizar nombres que visibilicen la presencia de mujeres y hombres, evitando aquellos que se creen que incluyen a ambos géneros y que pueden constituir una práctica sesgada conocida como “uso no marcado” del masculino o simplemente “masculino genérico”.

pág. 3



PERÚ

Ministerio de  
Agricultura y RiegoInstituto Nacional  
de Innovación AgrariaOficina  
General de Administración

*"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"*

Frente a ello se propone otras opciones de redacción que resultan inclusivas y visibilizan a las mujeres, como el “desdoblamiento” para evitar los efectos negativos de una interpretación sesgada del masculino genérico.

Por ejemplo

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Los administradores deben rendir cuentas del presupuesto utilizado por su oficina.	<b>Las administradoras y los administradores</b> deben rendir cuentas del presupuesto utilizado por su oficina.
Los conductores reciben un curso de inducción.	<b>Las y los conductores</b> reciben un curso de inducción
Los agricultores recibieron capacitación en prevención de plagas	<b>Las y los agricultores</b> recibieron capacitación en prevención de plagas

### b) Marcas de género en los nombres de profesiones



#### (i) Nombres con “marca doble de género”

A fin de garantizar la presencia de las mujeres cuando escribimos debemos hacer uso de nombres con “marca doble género” que se establece en función a una tendencia de la gramática castellana de asignar como masculino los nombres terminados en “-o”, y femeninos los que terminan en “-a”. La gran mayoría de adjetivos y determinantes sigue esta distinción entre vocales finales. En ese sentido, se debe escribir la “-a” en estos nombres cuando la persona mencionada es del género femenino.

Por ejemplo:

MASCULINO	FEMENINO
Abogado	Abogada
Ingeniero	Ingeniera
Biólogo	Bióloga

Sin embargo esta regla presenta excepciones de escritura que dependen de la naturaleza de cada sustantivo:

- a<sub>1</sub>. Existen sustantivos que terminan en vocales diferentes a “-o” y que tienen o pueden tener género gramatical masculino, así como también existen nombres con género gramatical masculino que terminan en “a”.

pág. 4



PERÚ

Ministerio de  
Agricultura y RiegoInstituto Nacional  
de Innovación AgrariaOficina  
General de Administración

*"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"*

Por ejemplo:

- **príncipe**
- **conserje**
- **cura**
- **recluta**

a2. Existen sustantivos de género gramatical masculino que terminan en consonante y cuyas versiones femeninas terminan en "-a".

Por ejemplo:

- **coordinador / coordinadora**
- **juez / jueza**

Muchas veces por hábito, se escribe en versión masculina aquellas profesiones que, realizadas por mujeres, tienen su versión femenina. Esta práctica no resulta inclusiva porque invisibiliza a las mujeres.

Ejemplos generales:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Presidente	Presidenta
Gerente	Gerenta
Secretario General	Secretaria General
Técnico de primera	Técnica de primera
Concejal	Concejala
Microempresarios	Microempresarias
Médico	Médica
Ingeniero	Ingeniera

## (ii) Nombres con "doble género"

Algunos nombres de profesiones no cambian su vocal final al cambiar el género de la persona a la que se refiere. Pueden tener género gramatical masculino o femenino sin cambiar su forma. Para que no sean interpretados como formas masculinas se debe prestar atención al artículo que acompaña a estos nombres.

Por ejemplo

SUSTANTIVO	GÉNERO FEMENINO	GÉNERO MASCULINO
Electricista	<b>La</b> electricista	<b>El</b> electricista
Tractorista	<b>La</b> tractorista	<b>El</b> tractorista
Obstetra	<b>La</b> obstetra	<b>El</b> obstetra



PERÚ

Ministerio de  
Agricultura y RiegoInstituto Nacional  
de Innovación AgrariaOficina  
General de Administración

*"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"*

En estos casos, es innecesario anteponer el término mujer a los nombres profesionales para definir su género. Expresiones como "mujer policía" es recargado, se puede definir el género usando el artículo "la" o "el" según corresponda. Por eso, en casos como este, debe escribirse y decirse "la policía".

### (iii) Nombres con "un solo género" gramatical

Existen palabras que no cambian su género gramatical al cambiar el género de la persona a la que se refieren, ya sea una mujer o un hombre, y por lo tanto, su escritura **no puede ser alterada**. Se debe tener en cuenta que el género gramatical de estos nombres también determinará el género gramatical de los artículos que lo acompañen.

Por ejemplo:

Individuo	El individuo
Sujeto	El sujeto
Personas	Las personas

Para la redacción de documentos normativos este aspecto resuelve los problemas que se presentan, por ejemplo, cuando queremos referirnos a "integrantes" de un colegiado y utilizamos de manera errada y excluyente los términos: "los/las miembros/as" o solo "los integrantes". En algunos casos el término "miembro" es utilizado bajo una connotación netamente sexual agrediendo y violentando a las mujeres, motivo por el cual sugerimos que su uso debe ser abandonado.

Por ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
<b>Artículo 1º.-</b> Constituir la Comisión Intersectorial para la implementación de la ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el Instituto Nacional de Innovación Agraria, la cual estará conformada por los siguientes miembros:	<b>Artículo 1º.-</b> Constituir la Comisión Intersectorial para la implementación de la ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el Instituto Nacional de Innovación Agraria, la cual estará conformada por <b>las y los siguientes integrantes:</b>

#### 6.1.2. Redactar Eligiendo Palabras

##### Utilizar nombres colectivos



PERÚ

Ministerio de  
Agricultura y RiegoInstituto Nacional  
de Innovación AgrariaOficina  
General de Administración

*"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"*

Se debe preferir el uso de nombres colectivos que hagan referencia tanto a las mujeres como a los hombres. Su uso debe priorizarse al del masculino genérico, ya que no discrimina, pues incluye a ambos géneros.

Por ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Los trabajadores de la empresa	La planilla de la empresa
Los campesinos	El campesinado
Los niños	La infancia / La niñez
Los ciudadanos	La ciudadanía
Los administrativos	El personal administrativo
Los electores	El electorado

#### 6.1.3 Utilizar el término “personas”

Se debe utilizar la palabra **“personas”** porque es un término neutral que incluye tanto a las mujeres como a los hombres. Además, no coloca énfasis sobre ciertas propiedades o características de las mujeres y los hombres a quienes señala.

Por ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Los hombres que trabajan en el Estado	Las personas que trabajan en el Estado
Los damnificados	Las personas damnificadas
Los homosexuales	Las personas homosexuales
Los invidentes	Las personas invidentes
Los discapacitados	Las personas con discapacidad

#### 6.1.4 Utilizar gentilicios

Los gentilicios son los nombres y adjetivos que señalan la pertenencia geográfica de las personas. Ante una probable confusión del uso del masculino genérico se debe escribir términos colectivos como “pueblo” o “población”, evitando de esta manera el solo uso del género gramatical masculino.

Por ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Los peruanos	El pueblo peruano



PERÚ

Ministerio de  
Agricultura y RiegoInstituto Nacional  
de Innovación AgrariaOficina  
General de Administración

*"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"*

Los pucallpinos	<b>Las personas de Pucallpa</b> <b>La población Pucallpa</b>
Los expositores colombianos, ecuatorianos, bolivianos...	<b>Las expositoras y los expositores</b> de Colombia, Ecuador, Bolivia...

### 6.1.5 Uso de cargos y funciones

Se puede aludir al cargo o función desempeñada cuando se refiere a personas de ambos géneros, que ejercen los mismos cargos o funciones, esto evitará el uso del masculino genérico que relega a las mujeres.

Cuando se haga referencia a un área específica, se debe escribir esta en singular y con inicial mayúscula. Por el contrario, cuando se nombra más de un área del mismo tipo, se debe escribir en plural e inicial minúscula.

Por ejemplo:

Área/s	NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
En común	Los Directores	Las <b>direcciones</b>
	Los jefes	Las <b>jefaturas</b>
	Los jefes de planeamiento y presupuesto	Las <b>jefaturas</b> de planeamiento y presupuesto
Específica	El director de administración de INIA	La <b>Dirección</b> de <b>Administración</b> de INIA
	El Jefe de Tecnologías de la Información	La <b>Jefatura</b> de <b>Tecnologías</b> de la Información
	El Inspector General de la Policía Nacional del Perú	La <b>Inspectoría</b> General de la <b>Policía</b> Nacional del Perú



El uso inclusivo de nombres de cargos y funciones es una posibilidad que no funciona en todos los contextos. No siempre términos como "direcciones" o "jefaturas" pueden sustituir en la redacción a "directoras/es", "jefas/es", etc. Este tipo de redacción es mayormente aplicable cuando formulamos documentos múltiples:

Sras. /Sres. Directores de EEAs  
Sras. /Sres. Responsables de las UEAs  
Sras. /Sres. Jefes de informaciones  
Sras. /Sres. Directores Regionales

### 6.1.6 Uso y formas de tratamiento

#### a. Usar "señora", "señorita" y "señor"

pág. 8



PERÚ

Ministerio de  
Agricultura y RiegoInstituto Nacional  
de Innovación AgrariaOficina  
General de Administración

*"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"*

Bajo una relación igualitaria y respetuosa se debe usar los términos "señora" y "señor" para señalar respectivamente a una mujer o a un hombre, independientemente del estado civil y/o edad de las personas a quien se refiera, aspectos irrelevantes al momento de redactar comunicados oficiales.

No se hará uso del término "señorita" en tanto no se busca conocer el estado civil de la mujer, que puede ser asumido cuando se utiliza este término: señorita = mujer soltera; señora = mujer casada.

Por ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Srta. Juana Mallaupoma Romero	<b>Señora</b> Juana Mallaupoma Romero
La cantidad total que la Srta. Basurto adeuda asciende a...	La cantidad total que la <b>señora</b> Isabel Basurto Cárdenas adeuda asciende a...

Asimismo, debemos evitar el término "señora" o "señor" utilizados como complementos para dignificar un oficio o actividad, pues su uso resulta inapropiado.

Por ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
La señora del servicio	La <b>encargada</b> de servicio
La señora taxista	La <b>taxista</b>
El señor constructor de obras	El <b>constructor</b> de obras

#### En caso de oficios múltiples, cartas, informes y otros documentos

MASCULINO	FEMENINO
Señor Director EEA	Señora Directora EEA
Señor Delegado Distrital	Señora Delegada Distrital
Señor Jefe de Informaciones	Señora Jefe de Informaciones
Señor Director Regional	Señora Directora Regional

#### b. Usar nombres y apellidos

Se debe escribir el o los nombres de pila y los apellidos (paterno y materno) de la persona remitente y destinataria, ya sea una mujer o un hombre. En caso de que la persona tenga más de un nombre de pila, existe la opción de solo usar uno de ellos.



PERÚ

Ministerio de  
Agricultura y RiegoInstituto Nacional  
de Innovación AgrariaOficina  
General de Administración

*"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"*

Por ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Sr. Mahuanca	<b>José Mahuanca Ispón</b>
Srta. Fabiana	<b>Fabiana del Rosario Pérez</b>
Sra. Tejada	<b>Bermejo</b>
Srta. Fabiana Pérez	

Cuando se nombre a grupos familiares, debe escribirse los apellidos paternos de los dos. De esa forma, se visibiliza a ambos cónyuges, al padre y a la madre, y se abandona el hábito de solo escribir los apellidos del esposo, del padre. Así, en lugar de "familia Seijas" (donde solamente se coloca el apellido paterno del esposo), se debe escribir "familia Seijas Meneses (con el apellido paterno del esposo y el de la esposa, o padre y madre, respectivamente).

Es importante señalar que esta escritura debe estar antecedida de la palabra "familia" para comprender que los dos apellidos que siguen son, en primer lugar, el del esposo y, luego, el de la esposa; del padre o de la madre. No se debe leer como si se trata de los apellidos paterno y materno del esposo.

Evítese las fórmulas que solo presentan al hombre y agregan a la mujer como "y señora" o "y esposa" porque invisibilizan la identidad de la mujer y la presentan exclusivamente en relación a su esposo.

Por ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
El Sr. Maylle y esposa	Señora María Sangama Collantes y señor Ricardo Maylle Soto, <b>esposos</b>
La familia Chimanga	La familia Chimanga García
Sr. Verástegui y Sra.	Señora María Talledo Paz y señor Julio César Verástegui Landa, <b>cónyuges</b>

### c. Usar rótulos y firmas

Debe considerarse los diferentes contextos en el que un documento es rotulado y firmado, tomando siempre en cuenta si la persona que lo suscribe y la que lo recibe es una mujer o un hombre. Para eso es necesario saber primero si se trata de documentos abiertos o cerrados.

pág. 10



PERÚ

Ministerio de  
Agricultura y RiegoInstituto Nacional  
de Innovación AgrariaOficina  
General de Administración

*"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"*

- c1. Un documento abierto es aquel que se redacta sin saber qué persona lo leerá ni, por lo tanto, el género de esa persona. Por ejemplo, una convocatoria laboral es pública y, por eso, no se sabe si la persona que lo leerá y la que participará es una mujer o un hombre.
- c2. Un documento cerrado es aquel que se redacta conociendo previamente la identidad de la persona a la que se dirige y, por lo tanto, si se trata de una mujer o un hombre. Por ejemplo, un oficio dirigido a una directora o un director de una institución educativa es un documento cerrado, ya que se sabe quién lo leerá y, por eso, figura el nombre propio de la persona en el documento.

#### 6.1.7 Redactar Combinando Palabras

##### a) Usar la alternancia de los géneros en las enumeraciones

Para cambiar algunas prácticas que siempre colocan a los hombres en primer lugar en las enumeraciones, y a manera de reivindicar la presencia de las mujeres, debemos empezar a ubicar el género gramatical femenino al inicio de la enumeración.

Por ejemplo:



NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Maestros y maestras	<b>Maestras y maestros</b>
Ingenieros e Ingenieras	<b>Ingenieras e Ingenieros</b>
Padres y madres	<b>Madres y padres</b>
Abogados, jueces y sociólogas	<b>Sociólogas, abogados y jueces</b>
Biólogos, técnicos y contadoras	<b>Contadoras, biólogos y técnicos</b>

##### b) Usar el desdoblamiento de nombres

Se debe desdoblar los sustantivos de doble género para visibilizar la presencia de las mujeres, estableciendo en la escritura la igualdad entre ambos géneros. Para este caso, se prefiere el uso de la barra oblicua al del paréntesis porque los elementos colocados entre paréntesis “( )” son considerados accesorios y opcionales al texto; mientras que el empleo de la barra oblicua “/” implica alternancia y equidad entre los palabras escritas.

Por ejemplo:



NO INCLUSIVO	TIPO DE NOMBRES	INCLUSIVO
--------------	-----------------	-----------



PERÚ

Ministerio de  
Agricultura y RiegoInstituto Nacional  
de Innovación AgrariaOficina  
General de Administración

*"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"*

Los afectados	CON MARCA DOBLE DE GÉNERO	Las afectadas y los afectados
Los jueces		Las juezas y los jueces
Consejo de Ministros		Consejo de Ministras y Ministros
Los regantes	CON DOBLE GÉNERO	Las y los regantes Las/Los regantes
Los declarantes		Las y los declarantes Las/Los declarantes
Los trabajadores del INIA		Las y los trabajadores del INIA Las/Los trabajadores del INIA

## 6.2 ABANDONAR EL SEXISMO SOCIAL EN LA REDACCIÓN

### 6.2.1 Redactar Eligiendo Palabras

#### a) Abandonar pares incorrectos

Abandonar el uso de "mujer" en el sentido de "esposa", como en la expresión "marido y mujer". Se debe hablar de "esposa" y "esposo", o de "cónyuge" para ambos géneros por ser términos igualitarios. También se debe abandonar los tratamientos "esposa de" o "señora de" por establecer situación de pertenencia. Otros pares incorrectos son "varón-hembra" y "macho-hembra" para referirse al hombre y la mujer, respectivamente. Todas estas expresiones deben abandonarse.

Por ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Marido y mujer	<b>Esposa y esposo</b>
Varón y hembra	<b>Cónyuges</b>
Macho y hembra	<b>Mujer y hombre</b>

#### b) Abandonar duales aparentes

Los duales aparentes son expresiones que parecen ser equivalentes para ambos géneros debido a su forma, es decir, son escritos de manera similar. Se debe abandonar estas expresiones, debido a que adquieren significados peyorativos cuando se refieren a las mujeres.

Por ejemplo:

pág. 12



PERÚ

Ministerio de  
Agricultura y RiegoInstituto Nacional  
de Innovación AgrariaOficina  
General de Administración

*"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"*

“señorito / señorita”  
“hombre público / mujer pública”  
“individuo / individua”  
“prójimo / prójima”, etc.

### c) Abandonar el uso del término “hombre”

Abandonar el uso del término “hombre” para referirse tanto a mujeres como a varones, en tanto que esta expresión podría interpretarse de forma sesgada, invisibilizando a las mujeres. Este debe ser reemplazado por términos como “ser humano”, “la humanidad” o “la especie humana” cuando se escribe acerca de toda la humanidad.

Por ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
La evolución del hombre	La evolución de la <b>especie humana</b>
El cuerpo del hombre	El cuerpo <b>humano</b>
Hombre de Estado	Estadista
Las/Los estadistas	<b>Las/Los estadistas</b>
Los derechos del hombre	Los derechos <b>humanos</b>
Se comunica a los hombres que estamos a la espera de sus comentarios	Se comunica a las <b>personas</b> que estamos a la espera de sus comentarios



### d) Evitar los vacíos léxicos

Dentro del léxico castellano no existen términos para referirse a ciertas cualidades en las mujeres y que sí tiene vocablos para los hombres. También existen expresiones sexistas que no tienen una versión masculina. Su uso debe abandonarse.



Por ejemplo:

SE APLICA SOLO AL HOMBRE		SE APLICA SOLO A LA MUJER
Caballerosidad	→	(No se aplica)
(No existe)	←	Instinto maternal
El hombre de la casa	→	(No se aplica)
(No existe)	←	Instinto femenino
Hombría	→	(No se aplica)



PERÚ

Ministerio de  
Agricultura y RiegoInstituto Nacional  
de Innovación AgrariaOficina  
General de Administración

*"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"*

## 6.2.2 Redactar Combinando Palabras

### a) Abandonar las expresiones androcéntricas

Las expresiones androcéntricas son el estilo de redacción que presenta la información desde un tipo de vista exclusivamente masculino, subordinando e invisibilizando el punto de vista, la experiencia de las mujeres. Se debe abandonar estas expresiones, pues supedita el rol y presencia de las mujeres a los hombres.

Por ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
<b>Porque son expresiones que invisibilizan a las mujeres</b>	
Los trabajadores y sus esposas están invitados a la fiesta de aniversario del INIA	<b>Las trabajadoras y los trabajadores</b> , y sus cónyuges están invitados a la fiesta de aniversario del INIA.



NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
<b>Porque son expresiones que subordinan a las mujeres</b>	
Un ladrón golpeó a Christian Araujo y ultrajó a su esposa frente a él.	Un ladrón ultrajó a <b>Sara Delgado Palma</b> y golpeó a Christian Araujo Cárdenas, ambos cónyuges.

Asimismo, existen expresiones que ocultan la presencia de los hombres y que lo presentan en un rol estereotipado.

Por ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Diez personas murieron en el accidente de tránsito, entre ellas, una mujer.	Diez personas murieron en el accidente de tránsito: <b>una mujer y nueve hombres</b> .
Treinta agricultores de Puno fueron	Treinta personas de Puno fueron



PERÚ

Ministerio de  
Agricultura y RiegoInstituto Nacional  
de Innovación AgrariaOficina  
General de Administración

*"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"*

afectados por la helada entre ellos diez mujeres	afectados por la helada entre ellos diez mujeres y 20 hombres
Los agresores deben ser denunciados.	Las personas agresoras deben ser denunciadas.

Otro claro ejemplo de discriminación que presenta este androcentrismo en la redacción es la forma como se formulan las convocatorias laborales. En algunas, se hace referencia estrictamente al género masculino y otras requieren aspectos que no guardan relación con el perfil requerido para el puesto.

Las convocatorias de trabajo no deben estar dirigidas exclusivamente al género masculino, su redacción debe ser neutral a cualquiera de los géneros o, por el contrario, debe representar a ambos. No deben mencionar aspectos relacionados al estado civil, edad, aspecto físico u otra característica de la/el postulante, que de lugar a situaciones de discriminación. Estos rasgos de la persona no son requisitos para un puesto de trabajo.

Por ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Se requiere mujer joven de buena presencia para...	Se requiere <b>profesional</b> para...
Se requiere técnico electricista no mayor de 50 años para...	Se requiere <b>técnica/o</b> electricista para...
Se requiere técnico contable para trabajar en EE .....	Se requiere <b>técnica/o</b> contable para trabajar en EE .....

### 6.3

### USO DE LENGUAJE INCLUSIVO EN EXPRESIONES ORALES

#### 6.3.1

#### Promover el respeto por las opiniones de ambos géneros

Bajo el reconocimiento de que las opiniones de mujeres y hombres tienen igual valor e importancia, se debe abandonar los estereotipos acerca de las formas de hablar en ambos. La creencia sexista de que las mujeres hablan "mucho" y que son muy emotivas, por lo que sus expresiones no deben ser tomadas en consideración; mientras que los hombres son parclos y objetivos, y que, por lo tanto, sus expresiones sí son relevantes, no tiene base alguna en la ciencia lingüística y solo refuerza prejuicios sexistas totalmente deliberados por estereotipos de género, motivo por los que deben ser eliminados.

#### 6.3.2

#### Promover una vocería igualitaria





PERÚ

Ministerio de  
Agricultura y RiegoInstituto Nacional  
de Innovación AgrariaOficina  
General de Administración

*"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"*

Se debe motivar la participación igualitaria de mujeres y hombres en vocerías diversas, ponencias y exposiciones en variados temas de desarrollo y capacitación, desterrando la creencia que las mujeres, por su sola condición de género o por creer que es de su competencia exclusiva, son quienes deben abordar y hablar sobre género, familia, niñez, entre otros. Al momento de realizar una selección de especialistas debe considerarse siempre a ambos géneros.

### 6.3.3 Promover turnos equivalentes al momento de hablar

En las discusiones, debates y reuniones, se deben respetar los turnos del habla para ambos géneros, lo que significa que no se deben ampliar ni acortar las intervenciones de una o de otro. Se debe prestar más atención a la forma cómo se conversa cotidianamente, sobre todo, qué tanto las mujeres son interrumpidas por los hombres o no se le permite intervenir en las conversaciones (reuniones de trabajo, salón de clases, etc.). Esta práctica que discrimina debe ser eliminada.



### 6.3.4 Promover la eliminación de apelativos motivados por el aspecto físico

Se debe abandonar el uso de apelativos por el aspecto físico de una persona: su color de piel, sus características fisonómicas, alguna discapacidad que tenga o su adscripción a un grupo étnico o condición económica, ya que estos constituyen exteriorizaciones de actitudes denigratorias y ofensivas.



Por ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
La morena del área de Contabilidad es la que administra los documentos.	<b>Cecilia, del área de Contabilidad, es</b> quien administra los documentos.
El señor cojito es el encargado de distribuir el material.	<b>El señor Humberto</b> es el encargado de distribuir el material.
La nueva jefa del área de informática es una chuncha.	<b>Laura Mego Manguinuri</b> , ha sido designada Jefa del área de Informática.

Estas expresiones verbales no pueden ser toleradas en ningún espacio de desarrollo, menos aún en entidades públicas al servicio de la ciudadanía.

### 6.3.5 Promover el uso de nombres propios independientemente del cargo o profesión

Se debe referir a las personas con su nombre propio antecedido, si se quiere, del término "señora" o "señor". No se deben hacer referencia a su profesión o grado académico si estos no son conocidos, consecuentemente,



PERÚ

Ministerio de  
Agricultura y RiegoInstituto Nacional  
de Innovación AgrariaOficina  
General de Administración

*"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"*

no se deben adjudicar por creencias y/o apariencias profesiones a las mujeres o a los hombres.

USADO PARA DIRIGIRSE AL HOMBRE	USADO PARA DIRIGIRSE A LA MUJER
Doctor	Maestra
Ingeniero	Enfermera
Arquitecto	Señorita
Licenciado	Señora

Estas atribuciones profesionales según el género, generan un sentido común sexista. Lo recomendable es no presuponer la profesión o grado académico de ninguna persona, ya sea mujer u hombre.

Por ejemplo:



NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Buenos días, Licenciado Rodríguez...	Buenos días, <b>señor</b> Rodríguez...
El ingeniero Zamudio no ha entrado a reunión todavía.	El <b>señor</b> Julio Zamudio Sánchez no ha entrado a reunión todavía.

### 6.3.6

### Promover el lenguaje igualitario, sin discriminación



El lenguaje discriminatorio es empleado de forma voluntaria, inconsciente o “humorística” contra mujeres y hombres por razón de su género, edad, condición socioeconómica, grupo étnico, orientación sexual, discapacidad, entre otros factores. Este tipo de expresiones deben ser condenadas y abandonadas, ya que constituyen actos de discriminación.

Por ejemplo:

CATEGORÍA	DISCRIMINATORIO
Género	niñita, flaca, hembra, hijita, etc.
Origen étnico	chola, chuncho, negro, india, etc.
Personas adultas mayores	abuelo, viejita, etc.
Orientación sexual	machona, maricón, delicadito, etc.
Personas con discapacidad	retrasada, inválido, discapacitada, etc.
Condición socioeconómica	pobretón, marginal, etc.
Personas desplazadas	invasor, arrimada, etc.



PERÚ

Ministerio de  
Agricultura y RiegoInstituto Nacional  
de Innovación AgrariaOficina  
General de Administración

*"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"*

## 6.4 USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN EXPRESIONES SIMBÓLICAS

### 6.4.1 Abandonar los estereotipos en las imágenes

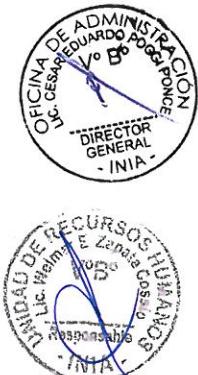
#### a) Fomentar la diversidad cultural y social

Las representaciones gráficas de las mujeres deben reflejar la diversidad de identidades, roles, profesiones y estilos de vida, bajo la premisa de que las mujeres no conforman un único grupo uniforme, ya que son muy distintas entre sí. Dicha diversidad debe ser presentada en términos positivos, sin cuestionar ni condenar las elecciones ni las formas de vivir de cada mujer.

Por ejemplo, se debe presentar imágenes positivas de trabajadoras del hogar, mujeres indígenas y mujeres con discapacidad, donde se las retrate de forma empoderada, emprendedora, ejerciendo sus derechos, viviendo con dignidad y acompañadas de discursos de realización personal.

#### b) Representar la diversidad de familias

Representar la existencia de diferentes tipos de familia, sobre todo, aquellas donde las mujeres juegan un papel primordial mostrando los diferentes roles que ella cumple. Se debe graficar la existencia de toda la diversidad de familias, aquellas lideradas únicamente por una mujer o un hombre, con sus hijas/os; familias con abuelas/os y/o con sobrinas/os, etc. Las imágenes de las personas que integran la familia pueden ser de una gran variedad por su edad, relación consanguínea, y sus distintos roles y responsabilidades.



#### c) Realizar la presencia de las personas con discapacidad y adultas mayores

Se debe representar a las personas con discapacidad y adultas mayores como individuos activos y plenos, participando en diversas actividades dentro de su comunidad, en igualdad de condiciones y perteneciendo a diferentes tipos de familia. Su presencia debe identificarlas/os como actores/es sociales que forman parte activa del desarrollo social y no como personas incapaces, relegadas que solo viven de la asistencia del Estado.

#### d) Representar la diversidad étnica de peruanas y peruanos

Se debe representar a todos los grupos étnicos: personas afrodescendientes, pueblos originarios, las poblaciones mestizas, las de ascendencia europea y asiática, etc., en razón de que la población peruana está conformada por diversos grupos culturales y étnicos. Dicha diversidad étnica de mujeres y hombres deben ser visibilizadas en las publicaciones oficiales, en equidad numérica, de forma respetuosa y en igualdad de género.



PERÚ

Ministerio de  
Agricultura y Riego

Instituto Nacional  
de Innovación Agraria

Oficina  
General de Administración

*"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"*

Evitar personificar a cualquier grupo únicamente vistiendo ciertas indumentarias y realizando solo algunas prácticas culturales o sociales, ya que pueden resultar exotizante y estereotipado para estos grupos.

#### e) Dignificar e igualar la representación de mujeres y hombres

Se debe presentar a mujeres y hombres desempeñando diversos papeles y oficios.

Por ejemplo:

- Procurar mostrar a las mujeres en profesiones tradicionalmente realizadas por hombres: cargos políticos y empresariales, profesiones científicas y oficios de riesgo, etc.
- Procurar mostrar a los hombres desarrollando acciones tradicionalmente asignadas a las mujeres: tareas domésticas; cuidado de personas, etc.



En las publicaciones, debe existir equilibrio numérico en las apariciones de uno y otro género, para evitar que uno tenga prevalencia sobre el otro. No se debe centrar la atención sobre el aspecto físico, ni como modelo a seguir, ni como ejemplo de imperfección estética. Se debe aplicar lo mismo en el caso de los hombres



#### f) Usar diseños y colores no estereotipados

Hacer uso de todo tipo de colores para captar la atención del diseño elaborado. Los colores no tienen género; por ello, se debe dejar de emplear exclusivamente colores oscuros para los materiales relacionados tradicionalmente más al género masculino (por ejemplo, las publicaciones realizadas por las instituciones armadas y/o policiales), y colores brillantes y cálidos para los materiales asociados tradicionalmente más al género femenino (por ejemplo, publicidad sobre temas de infancia y niñez). Tener en cuenta los colores institucionales establecidos en los materiales de difusión.

#### g) Usar las nuevas tecnologías de la información

Se debe seguir los presentes lineamientos en toda la información de formato digital, como páginas web, redes sociales y materiales de difusión de soporte no físico. También se debe promover la participación de las mujeres en la elaboración, funcionamiento y promoción de las redes sociales oficiales. De este modo, se garantiza que la vocería en las nuevas tecnologías de la información sea igualitaria y democrática.



PERÚ

Ministerio de  
Agricultura y Riego

Instituto Nacional  
de Innovación Agraria

Oficina  
General de Administración

*"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"*

## VII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

- 7.1 **Primera.-** La Unidad de Recursos Humanos – a través de la Comisión Intrasectorial para la Implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre varones y mujeres del INIA, tendrá la responsabilidad de llevar a cabo las acciones estratégicas para la promoción y capacitación del personal en el INIA, conforme a la norma aprobada; asimismo, del seguimiento y supervisión de las acciones desarrolladas por las Unidades Orgánicas, Estaciones Experimentales y anexos para el cumplimiento de estas disposiciones.
- 7.2 **Segunda.-** La Unidad de Imagen Institucional tendrá la responsabilidad de la formulación y supervisión de estrategias para que la política comunicacional cumpla con los mandatos establecidos en la presente Resolución de Secretaría General en el Instituto Nacional de Innovación Agraria.

## VIII. VIGENCIA

La presente Directiva entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Portal Institucional, quedando sin efecto toda disposición que se le oponga.

La Molina, Mayo del 2015.