



**RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL  
nº 010-2021-IMARPE/GG**

Callao, 17 setiembre de 2021

**VISTOS:**

Los Memorándums n°s 166 y 214-2021-IMARPE/OGPP de fechas 7 de julio y 6 de setiembre de 2021, respectivamente, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; el Proveído n° 3686-2021-IMARPE/OGA de fecha 27 de agosto de 2021, de la Oficina General de Administración; el Memorándum n° 370-2021-IMARPE/AFRH, de fecha 24 de agosto de 2021, del Área Funcional de Recursos Humanos; el Memorándum n° 217-2021-IMARPE/OGPP de fecha 14 de setiembre de 2021, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto y el Informe n° 179-2021-IMARPE/OGAJ de fecha 16 de setiembre de 2021, de la Oficina General de Asesoría Jurídica, y;

**CONSIDERANDO:**

Que, el numeral 4.6 del artículo 4 del Decreto Supremo n° 056-2018-PCM, se aprueba la Política General de Gobierno al 2021, señala que sus lineamientos prioritarios son entre otros el desarrollo social y bienestar de la población, pues dicha política busca 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 oportunidad entre hombres y mujeres, dispone que la ley tiene por objeto establecer el marco normativo, institucional y de políticas públicas en los ámbitos nacionales, regionales y locales, para garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de su derecho 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 numeral 3 del artículo 4 de la precitada Ley, dispone 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 y niveles de gobierno;

Que, a través de la Resolución Ministerial n° 015-2015-MIMP, se aprobó la “Guía para el uso del Lenguaje inclusivo. Si no me nombras, no existo”, mediante la cual se busca promover las prácticas de comunicación, no discriminatoria e igualitaria enmarcadas dentro de los esfuerzos del Estado peruano para transversalizar el enfoque de género en sus políticas públicas. Así pues, el objetivo de la referida guía es generar cambios en las actitudes sexistas que conscientemente o no, salen a la luz en el uso del lenguaje y las imágenes en la administración pública;

Que, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto mediante los Memorándums n°s 166, 214 y 217-2021-IMARPE/OGPP de fechas 7 de julio, 6 y 14 de setiembre de 2021,

## INSTITUTO DEL MAR DEL PERÚ

respectivamente, remite la propuesta final de la Directiva “Uso del Lenguaje Inclusivo en las Comunicaciones”, conducente a establecer los lineamientos para el uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones orales, escritas y gráficas que se utilicen en todos los órganos y unidades orgánicas del Imarpe, 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 mujeres y hombres, en igualdad de condiciones y sin discriminación de ninguna índole. Asimismo, precisa dicha Oficina que la propuesta de Directiva, cuenta con las opiniones favorables de todos los órganos de línea de la institución;

Que, se aprecia que la propuesta de Directiva tiene por objetivo establecer los lineamientos para el uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones orales, escritas y gráficas que se utilicen en todos los órganos y unidades orgánicas del Imarpe, 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 mujeres y hombres, en igualdad de condiciones y sin discriminación de ninguna índole; con la finalidad de fortalecer una cultura de respeto y valoración de las diferencias de género en el Imarpe, personalizando y promoviendo la presencia igualitaria entre mujeres y hombres al escribir, hablar y representar gráficamente;

Que, sobre el particular, debe señalarse que el numeral 1.1. del Capítulo de la “Guía para el uso del Lenguaje inclusivo. Si no me nombras, no existo”, señala que el lenguaje es la facultad mediante la cual los seres humanos representan el mundo y se comunican. La Lengua es el sistema de reglas abstractas acerca de los significados, los sonidos y la formación de palabras y oraciones, de un grupo determinado de personas. Son lenguas el castellano, el quechua y el aymara, entre otras. Es necesario resaltar que las lenguas son naturales, por lo que no responden a una motivación o planificación previa, funcionan de la forma en que funcionan por razones arbitrarias. Por eso, se afirma que las lenguas no cargan creencias, ni sesgo alguno;

Que, asimismo, dicha Guía señala que, se puede decir que lo que se encuentra escrito en la Gramática Descriptiva de la Real Académica Española es la lengua, y que lo que se escucha en las conversaciones cotidianas y que se lee en los periódicos es el habla. El primero es estable y cambia de forma lenta, y el segundo es muy diverso y cambia con relativa rapidez. Es en el habla donde las creencias y los sesgos tienen lugar. Es ahí donde se puede encontrar expresiones sexistas, que han sido elegidas consciente o inconscientemente. No obstante, la misma naturaleza voluntaria del habla permite que tengan lugar cambios, para elaborar mensajes que no sean sexistas, y que promuevan el trato igualitario y no discriminatorio de las personas. Esta es una característica positiva del habla que se aprovecha, para el uso del lenguaje inclusivo;

Que, además se aprecia que la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, ha elaborado y alcanzado la propuesta final de la Directiva “Uso de Lenguaje Inclusivo en las Comunicaciones” en el marco de la “Guía para el uso del Lenguaje inclusivo. Si no me nombras, no existo”, 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, la Oficina General de Asesoría Jurídica a través del Informe nº 179-2021-Imarpe/OGAJ de fecha 16 de setiembre de 2021, opina que resulta jurídicamente viable aprobar la Directiva “Uso de Lenguaje Inclusivo en las Comunicaciones”, toda vez que la misma contribuirá a marcar las pautas para el uso de lenguaje inclusivo en las expresiones del lenguaje escrito, hablado y en todo tipo de documentos, textos oficiales y dispositivos emitidos por la entidad, los mismos que incorporará a las mujeres y a los hombres en igualdad de condiciones sin

## INSTITUTO DEL MAR DEL PERÚ

discriminación de ninguna índole, de acuerdo a lo propuesto por la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto;

Que, de conformidad con el artículo 16 y el literal h) del artículo 17 del Reglamento de Organización y Funciones del Imarpe, aprobado por la Resolución Ministerial n° 345-2012-PRODUCE, la Secretaría General es el órgano responsable de las actividades administrativas del Imarpe; constituye la autoridad administrativa y actúa como nexo de coordinación entre la Alta Dirección y los órganos de administración interna. La Secretaría General tiene, entre otras, la función de aprobar Directivas u otros documentos de gestión interna;

Que, el numeral 10.5 del Decreto Supremo n° 054-2018-PCM - Decreto Supremo que aprueba los Lineamientos de Organización del Estado, establece que en toda entidad debe estar definida la autoridad de la gestión administrativa, que forma parte de la Alta Dirección y actúa como nexo de coordinación entre ésta y los órganos de asesoramiento y de apoyo, siendo que en los organismos públicos, se denomina Gerencia General; por lo que, corresponde a este órgano emitir el correspondiente acto de administración del que trata el presente documento;

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo n° 95 Ley del Instituto del Mar del Perú – Imarpe; Decreto Supremo n° 056-2018-PCM, Decreto Supremo que aprueba la Política General de Gobierno al 2021; la Ley n° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres; la Resolución Ministerial n° 015-2015-MIMP, a través de la cual se aprueba la “Guía para el uso del lenguaje inclusivo. Si no me nombras, no existo”; la Resolución Ministerial n° 345-2012-PRODUCE, Reglamento de Organización y Funciones.

Con el visado de las Oficinas Generales de Planeamiento y Presupuesto, de Administración y de Asesoría Jurídica;

### SE RESUELVE:


**Artículo 1.-** Aprobar Directiva “Uso de Lenguaje Inclusivo en las Comunicaciones”, la misma que forma parte integrante de la presente Resolución.


**Artículo 2.-** Notificar al Área Funcional de Informática y Estadística con la finalidad de efectuar la difusión de la presente Resolución de la que forma parte la Directiva “Uso de Lenguaje Inclusivo en las Comunicaciones”, en el portal web de la entidad: <http://www.imarpe.gob.pe>, y en el portal de Transparencia Estándar.


**Regístrese, Comuníquese y Publíquese,**



Firmado digitalmente por:  
HUERTA RODRIGUEZ Wendy  
Ingrid FAU 20148138886 hard  
Motivo: Gerente General  
(e)  
Fecha: 17/09/2021 22:03:54-0500

 Firmado digitalmente por:  
MORENO ESCOBAR Carmen  
Maria FAU 20148138886 hard  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 17/09/2021 11:00:26-0500

 Firmado digitalmente por:  
MATUTE RAMOS Magaly Yvett  
FAU 20148138886 soft  
Motivo: JEFE (E) DE LA  
OGPP  
Fecha: 17/09/2021 15:27:40-0500

 Firmado digitalmente por:  
ACOSTA RUEDA Oscar  
Alejandro FAU 20148138886 hard  
Motivo: Jefe (e) Oficina  
General de Administración  
Fecha: 17/09/2021 15:49:29-0500



## DIRECTIVA


**CÓDIGO:**  
DIRECTIVA N°001-2021-IMARPE/GG/OGPP

**VERSIÓN:** 01  
**FECHA DE APROBACIÓN:** 17.09.2021

**PÁGINAS:**  
1/10

### RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N° 010-2021-IMARPE/GG

# USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN LAS COMUNICACIONES

RUBRO	NOMBRES Y APELLIDOS	FIRMA
ELABORADA POR	<b>Mg. Margot Rosario Bobadilla Marcelo</b> OFICINA GENERAL DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO / RACIONALIZACIÓN	
REVISADA POR	<b>CPC. Magaly Matute Ramos</b> JEFA DE LA OFICINA GENERAL DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	
APROBADA POR	<b>CPC. Wendy Huerta Rodríguez</b> GERENTA GENERAL	

Firmado digitalmente por:  
MATUTE RAMOS Magaly Yvett  
FAU 20148138886 soft  
Motivo: JEFE (E) DE LA  
OGPP  
Fecha: 17/09/2021 15:27:03-0500



Firmado digitalmente por:  
HUERTA RODRIGUEZ Wendy  
Ingrid FAU 20148138886 hard  
Motivo: Gerente General  
(e)  
Fecha: 17/09/2021 21:57:11-0500



PERÚ

Ministerio  
de la Producción



**IMARPE**  
INSTITUTO DEL MAR DEL PERÚ

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia”

## ÍNDICE

	<b>Págs.</b>
1. OBJETIVO	3
2. FINALIDAD	3
3. BASE LEGAL	3
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
5. DEFINICIONES	4-5
6. DISPOSICIONES GENERALES	5-6
7. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS	7-9
7.1 De la Promoción y Difusión	7
7.2 De las Representaciones Gráficas	7-8
7.3 Criterios a Considerar en la Redacción de Documentos	8-9
7.4 Criterios a Considerar en el Lenguaje Oral	9
8. RESPONSABILIDADES	9-10
9. DISPOSICIONES FINALES	10
10. VIGENCIA	10

**PERÚ**Ministerio  
de la Producción**IMARPE**  
INSTITUTO DEL MAR DEL PERÚ

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia”

## 1. OBJETIVO

Establecer los lineamientos para el uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones orales, escritas y gráficas que se utilicen en todos los órganos y unidades orgánicas del IMARPE, 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 mujeres y hombres, en igualdad de condiciones y sin discriminación de ninguna índole.

## 2. FINALIDAD

Fortalecer una cultura de respeto y valoración de las diferencias de género en el IMARPE, personalizando y promoviendo la presencia igualitaria entre mujeres y hombres al escribir, habla y representar gráficamente.

## 3. BASE LEGAL

- 3.1 Constitución Política del Perú, artículo 2, inciso 2.
- 3.2 Acuerdo Nacional, Décimo Primera Política de Estado sobre la Promoción de la Igualdad de Oportunidades sin Discriminación.
- 3.3 Convenio de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) N°111, relativo a la discriminación (empleo y ocupación) de 1958, ratificado por el Estado Peruano el 10 de agosto de 1970.
- 3.4 Convención “Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)”, de 1982, ratificada por el Estado Peruano el 20 de agosto de 1982 y aprobada mediante Resolución Legislativa N°23432.
- 3.5 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer - “Convención de Belém Do Pará”, ratificada por el Estado Peruano el 02 de abril de 1996 y aprobada mediante Resolución Legislativa N°26583.
- 3.6 Ley N°30709, Ley que Prohíbe la Discriminación Remunerativa entre Varones y Mujeres.
- 3.7 Ley N°29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, numeral 22.2 del artículo 22.
- 3.8 Ley N°28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, numeral 3 del artículo 4.
- 3.9 Ley N°27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, modificada por la Ley N°30039 y el Decreto Legislativo N°1446.
- 3.10 Ley N°26772, Disponen que las Ofertas de Empleo y Acceso a Medios de Formación Educativa no Podrán Contener Requisitos que Constituyan Discriminación, Anulación o Alteración de Igualdad de Oportunidades o de Trato, modificada por la Ley N°27270 y por la Ley N°30709.
- 3.11 Decreto Supremo N°008-2019-MIMP, Política Nacional de Igualdad de Género.
- 3.12 Decreto Supremo N°056-2018-PCM, Política General de Gobierno al 2021.
- 3.13 Decreto Supremo N°002-2018-JUS, Política Nacional de Derechos Humanos 2018-2021.
- 3.14 Decreto Supremo N°002-2018-TR, Reglamento de la Ley N°30709.
- 3.15 Decreto Supremo N°005-2017-MIMP, Creación de un Mecanismo para la Igualdad de Género en las Entidades del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales.
- 3.16 Decreto Supremo N°004-2013-PCM, Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública.
- 3.17 Decreto Supremo N°054-2011-PCM, Plan Estratégico de Desarrollo Nacional.
- 3.18 Resolución Ministerial N°015-2015-MIMP, Guía para el Uso del Lenguaje Inclusivo. SI NO ME NOMBRAS NO EXISTO.
- 3.19 Resolución Ministerial N°159-2013-TR, Guía de Buenas Prácticas en Materia de Igualdad y No Discriminación en el Acceso al Empleo y la Ocupación.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia”

- 3.20 Resolución Ministerial N°345-2012-PRODUCE, Reglamento de Organización y Funciones del IMARPE.
- 3.21 Resolución Directoral N°002-2018-JUS/DGDNCR, Guía de Técnica Legislativa para la elaboración de Proyectos Normativos de las Entidades del Poder Ejecutivo, cuarta edición.
- 3.22 Resolución de Dirección Ejecutiva Científica N°229-2017-IMARPE/DEC, Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género en el IMARPE.

#### 4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las disposiciones contenidas en la presente Directiva, son de obligatorio cumplimiento de todo el personal sujeto a cualquier modalidad contractual, que desempeñen de sus funciones en el IMARPE.

#### 5. DEFINICIONES

Para efectos de la aplicación de la presente Directiva, se toman en cuenta las siguientes definiciones:

**5.1 Igualdad de Género:** Es la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de los hombres y mujeres. La igualdad no depende 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.

Es diferente a la equidad de género, la cual está referida a: la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres de acuerdo a sus respectivas necesidades.

**5.2 Lenguaje Inclusivo:** Es el conjunto de propuestas de uso de la lengua castellana que busca personalizar la presencia de mujeres y hombres al escribir, hablar y representar, promoviendo que las y los hablantes abandonen o no incurran en el sexismo lingüístico y social presente en el lenguaje.

**5.3 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.

**5.4 Género:** Es un concepto que alude a las diferencias construidas socialmente entre mujeres y hombres y que están basadas en sus diferencias biológicas.

**5.5 Discriminación por Razón de Género:** Es 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, cultura, civil o cualquier otra.

**5.6 Género Gramatical:** Es una forma en la que se clasifica a los nombres, pronombres, artículos, cuantificadores y adjetivos. Existen sólo dos géneros gramaticales: femenino y masculino.

**5.7 Uso Masculino Genérico:** Es la forma de señalar a todas las personas del grupo, sin distinción de género, es decir, tanto mujeres como hombres.

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia”

- 5.8 Expresión Androcéntrica:** Son aquellas que presuponen que las experiencias de los hombres son la experiencia de la humanidad como un todo, subordinando e invisibilizando a las mujeres. Coloca las acciones y experiencias de las mujeres supeditadas con relación a la de los hombres, y no de forma independiente.
- 5.9 Estereotipo:** Es la imagen o idea aceptada comunmente por un grupo o sociedad con carácter inmutable.
- 5.10 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.
- 5.11 Lenguaje Discriminatorio:** Es la expresión verbal empleada de forma voluntaria, inconsciente o “humorística”, que vulneran la identidad de la persona a la que se dirigen, sean mujeres u hombres, por razones de su género, edad, condición socioeconómica, origen étnico, orientación sexual, discapacidad, entre otros factores.
- 5.12 Lenguaje Sexista:** Es la expresión de la comunicación humana que invisibiliza a las mujeres, las subordinan, las humillan y estereotipan.
- 5.13 Sexo Biológico:** Es la diferencia genética y fisiológica con las que nacen mujeres y hombres. Se refiere a la anatomía de las personas que divide en dos grupos: mujeres y hombres.
- 5.14 Sexismo:** Es la discriminación de un género hacia otro por considerar inferior a este último. Es una práctica prejuiciosa ejercida que impide, en mayor medida al género femenino, el goce y el 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.
- 5.15 Sexismo Lingüístico:** Son los mensajes que debido a la forma como fueron presentados, subordinan u ocultan a un género, principalmente al femenino. Es decir, se refiere al modo como fueron construidas y elegidas las palabras y oraciones.
- 5.16 Sexismo Social:** Son los mensajes que, debido a su contenido, y no tanto a la forma subordinan y 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.

## 6. DISPOSICIONES GENERALES

- 6.1 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, debe promover la conversión de actitudes sexistas y discriminatorias de las personas en prácticas positivas, equitativas y respetuosas que visibilicen la presencia de la mujer dentro del IMARPE.

- 6.2 El uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones verbales, escritas y gráficas de todo tipo de documentos que se generen en el IMARPE (digitales, electrónicos y físicos), debe desarrollarse bajo tres estrategias, para poner en práctica el lenguaje inclusivo:

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia”

- 6.2.1 Visibilizar a ambos géneros: presentar a hombres y mujeres por igual, evitando el masculino genérico. Ejemplo: Las mujeres y los hombres que deseen participar en las pruebas de selección, deben reunir los siguientes requisitos.
- 6.2.2 Neutralizar al género: empleando términos que incluyan a hombres y mujeres por igual (términos colectivos, la palabra “persona”, gentilicios, etc.). Ejemplo: Quienes aspiren al puesto, deben reunir los siguientes requisitos.
- 6.2.3 Identificar a cada persona: nombrar a la persona cuando se conoce quién es. Ejemplo: Señora Martha si desea, puede participar en el taller.

La elección de cualquiera de las estrategias depende del mensaje a transmitir y la uniformidad que debe 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.

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Los Directores Generales de los órganos y unidades orgánicas, deben rendir cuentas del presupuesto utilizado por sus oficinas.	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Visibilizar a ambos géneros (desdoblamiento de términos).</b> Las Directoras y los Directores Generales deben rendir cuentas del presupuesto utilizado por su oficina.</li><li>• <b>Neutralizar al género (términos colectivos o neutrales).</b> Las autoridades de las Direcciones Generales deben rendir cuentas del presupuesto utilizado por su oficina.</li><li>• <b>Identificar a cada persona (a través del cargo).</b> La Directora General de (...) debe rendir cuentas del presupuesto utilizado por su oficina.</li></ul>

- 6.3 Elegir expresiones que dejen 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.

Evitar los mensajes que debido a su contenido y no tanto a la forma, subordinen u oculten a un género, principalmente al femenino.

- 6.3 Utilizar en los planes formativos, de capacitación y difusión, en lo que resulte aplicable, los instrumentos y materiales desarrollados y validados que incorporen contenidos sobre género, igualdad de oportunidades, interculturalidad y lenguaje inclusivo.
- 6.4 Los órganos y unidades orgánicas del IMARPE deben adoptar las estrategias de uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones, formatos y soportes (orales, escritas, audiovisuales, formato digital, multimedia, páginas web, redes sociales y otros), documentos técnicos, informes, normativos y de carácter oficial; así como, en los materiales de difusión de soporte físico y no físico, garantizando un trato inclusivo para las mujeres, evitando reproducir situaciones de desventajas para ellas, en los diversos procesos y acciones que se ejecutan en la Institución.



## 7. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

### 7.1 DE LA PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN

- 7.1.1 Afirmar el respeto a la diversidad cultural mediante acciones y estrategias que propicien el derecho a la identidad, y a la conservación y difusión de tradiciones y expresiones propias.
- 7.1.2 Incorporar y promover el uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones escritas y documentos que se elaboren, donde sea aplicable; para ello, se debe hacer uso de la Guía para el Uso del Lenguaje Inclusivo “SI NO ME NOMBRAS, NO EXISTO”.
- 7.1.3 Promover a través de medios digitales (página web, redes sociales, correo y otros), la igualdad de género e interculturalidad.

### 7.2 DE LAS REPRESENTACIONES GRÁFICAS

- 7.2.1 No emplear imágenes que incluyan estereotipos de género sobre la apariencia física de las mujeres y hombres; o, que limiten el desarrollo y desenvolvimiento social y profesional de hombres y mujeres que laboran en el IMARPE.
- 7.2.2 En las imágenes y/o gráficos utilizados para la comunicación interna o externa, se debe equilibrar el número de representaciones de uno u otro género evitando la prevalencia de uno de ellos, cuando sean intervenciones cuando sean campañas, tareas o actividades que involucren a la mujer y al hombre.
- 7.2.3 Las imágenes y/o gráficos utilizados deben evitar los estereotipos de género, etnia o de cualquier otra naturaleza que atente contra la dignidad de las personas.
- 7.2.4 Considerar en las imágenes sociales, la representación de los diferentes tipos de familia, incluyendo personas con discapacidad y adultos mayores; así como, la diversidad étnica de peruanas y peruanos; evitando reproducir estereotipos y prejuicios sobre personas de una determinada región del Perú.
- 7.2.5 Las imágenes y/o gráficos utilizados para la comunicación interna o externa deben representar a mujeres y hombres reflejando la diversidad de identidades, actividades, roles, profesiones, estilos de vida y cultura.

Estas representaciones se deben efectuar en términos positivos, de manera que no se cuestione ni se condene las elecciones ni las formas de vivir de algunas mujeres u hombres.

- 7.2.6 Se debe mantener un equilibrio numérico entre el uso de imágenes y/o gráficos de mujeres y hombres, evitando que un género tenga prevalencia. La imagen y el mensaje presentado, deben guardar correlación entre ambos, reforzando el empleo del lenguaje inclusivo, exceptuando los casos de conmemoraciones como el Día de la Mujer y/o el Día de la Mujer de la Niña en la Ciencia, donde se puede hacer uso de imágenes femeninas.
- 7.2.7 Los materiales gráficos de difusión publicitaria deben contener elementos de igualdad de género e interculturalidad en sus contenidos, presentación gráfica y canales de difusión, evitando el uso de simbologías e imágenes que enfatizen el

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia”

aspecto físico de las personas, reproduciendo sesgos de perfección y/o imperfección.

7.2.8 Evitar emplear exclusivamente colores oscuros para los materiales relacionados tradicionalmente al género masculino, así como aquellos colores cálidos y brillantes en los materiales asociados al género femenino, debido a que los colores no tienen género.

7.2.9 En la intranet institucional, en el portal institucional, en el correo institucional y en toda información de formato digital, se debe utilizar un lenguaje inclusivo, evitando mensajes que, por su contenido o forma, resulten androcéntricos, sexistas o discriminatorios, de acuerdo a lo establecido en la presente Directiva.

### 7.3 CRITERIOS A CONSIDERAR EN LA REDACCIÓN DE DOCUMENTOS

CRITERIO	EJEMPLO	
	NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
7.3.1 En la redacción de comunicaciones escritas se debe evitar el uso del masculino genérico que nombra a todas las personas del grupo sin distinguir su género, utilizando términos que logren visibilizar a las mujeres.	Los colaboradores	Las colaboradoras y los colaboradores.
7.3.2 Utilizar la barra oblicua “/” cuando se desconozca a quien se dirige el documento, evitando el uso del paréntesis porque 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.	Señor	Señora/Señor
7.3.3 Emplear las palabras “señora” y “señor” para referirse de forma general a una mujer o 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 sólo un nombre de pila si hubiera más de uno.	Sr. Fuentes  Señorita Dina	Señor Hernán Fuentes Aguilar.  Señora Dina Aguirre Zúñiga.
7.3.4 Para la redacción de documentos normativos (resoluciones, etc.) y a fin de evitar el uso errado y excluyente de términos 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.	<b>Artículo 1.-</b> Designar el Comité Multidisciplinario, que queda conformado por los siguientes miembros:  Los funcionarios	<b>Artículo 1.-</b> Nombrar el Comité Multidisciplinario, conformado por:  El funcionariado
7.3.5 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	Objeto de la Convocatoria: Contratar los servicios de un ingeniero civil...  El postulante debe presentar (...)	Objeto de la Convocatoria: Contratar los servicios de un/a ingeniero/a civil...  La/el postulante debe presentar (...)
7.3.6 En el portal institucional el lenguaje a utilizarse en la redacción debe reflejar la presencia de mujeres y hombres, en igualdad de condiciones.	Bienvenidos Alumno Contacta con nosotros	Bienvenidos/as Alumno/a Contáctanos/Contáctenos
7.3.7 En la redacción de comunicaciones externas (oficios, informes, etc.) en los que no se conoce el nombre de la persona destinataria se debe utilizar la forma correspondiente a su género.	Señor Director General	Señor/a Director/a General.

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia”

- 7.3.8 Evitar el empleo del término “hombre” cuando se refiere a ambos géneros, reemplazando por palabras inclusivas a ambos, como: personas, comunidad, la humanidad, la especie humana, entre otros.
- 7.3.9 Utilizar la palabra “personas” como término neutral que incluye tanto a las mujeres como a los hombres.
- 7.3.10 Utilizar sustantivos colectivos como “pueblo” o “población” al referirse a la pertenencia geográfica de las personas. Ejemplo: El pueblo peruano, personas de Arequipa, ciudadanía, electorado, etc.
- 7.3.11 Utilizar adjetivos de manera respetuosa evitando tratamientos peyorativos hacia ambos géneros, o que descalifiquen a la/s persona/s.
- 7.3.12 Evitar el uso de aposiciones redundantes, el cual pueda destacar a las mujeres bajo una condición sexuada por encima de otras cualidades por ser carente de pertinencia al asunto. Ejemplo: La joven investigadora, bella e inteligente, hizo una exposición memorable.
- 7.3.13 Evitar el uso del símbolo “@” en documentos oficiales emitidos en el IMARPE, al no ser un símbolo lingüístico.

Este símbolo sólo se utiliza en la comunicación realizada en las redes sociales.

#### **7.4 CRITERIOS A CONSIDERAR EN EL LENGUAJE ORAL**

- 7.4.1 Evitar las expresiones verbales que, por su forma o su contenido, muestren desprecio o reproduzcan estereotipos sobre las personas en razón de su género.
- 7.4.2 Promover la vocería igualitaria, considerando a ambos géneros en ponencias y exposiciones en los temas de abordaje institucional.
- 7.4.3 Promover de manera equitativa en intervenciones y reuniones los turnos del habla de ambos géneros, no debiendo ampliar ni acortar las intervenciones de una o de otro, por el solo hecho de su género.
- 7.4.4 Evitar referirse a la persona bajo apelativos que hagan mención a su aspecto físico o algún aspecto de su identidad que denigren u ofendan.

### **8. RESPONSABILIDADES**

- 8.1 El Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género en el IMARPE, como encargado de formular los planes de trabajo y desarrollar acciones concretas para eliminar las diversas formas de discriminación e inequidad que puedan existir en el IMARPE, debe coordinar con el Área Funcional de Recursos Humanos, las modificaciones o ajustes a que hubiera lugar, para el cumplimiento de la presente Directiva; así como, promover talleres de difusión de la presente norma interna.
- 8.2 El Área Funcional de Recursos Humanos, es responsable de la implementación de acciones de promoción y capacitación al personal del IMARPE para la correcta aplicación de las disposiciones contenidas en la presente Directiva; asimismo, del seguimiento y supervisión de las acciones desarrolladas por los órganos y unidades orgánicas para el cumplimiento de estas disposiciones.



PERÚ

Ministerio  
de la Producción



**IMARPE**  
INSTITUTO DEL MAR DEL PERÚ

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia”

- 8.3 El/la Responsable de comunicaciones e imagen institucional tiene la responsabilidad de la formulación y supervisión del cumplimiento de las estrategias de la política comunicacional por los órganos y unidades orgánicas del IMARPE, en el marco de la presente Directiva.
- 8.4 Los y las titulares de los órganos y unidades orgánicas del IMARPE, según corresponda, asumen la obligación de cumplir y hacer cumplir, en el ámbito de sus competencias, las disposiciones contenidas en la presente Directiva.

## 9. DISPOSICIONES FINALES

- 9.1 Las servidoras y los servidores deben tomar conocimiento de las disposiciones de la presente Directiva para el desempeño de sus funciones. No puede invocar desconocimiento total o parcial para justificar su inobservancia o incumplimiento, debido a que las normas internas, tienen carácter obligatorio.
- 9.2 El Área Funcional de Recursos Humanos es la encargada de absolver las consultas que formulen las servidoras y los servidores del IMARPE, sobre los alcances generales y/o aspectos no contemplados en la presente Directiva.
- 9.3 Los casos no previstos por la presente Directiva, se sujetan a los criterios formales establecidos en la Guía para el Uso del Lenguaje Inclusivo: “SI NO ME NOMBRAS, NO EXISTO”.

## 10. VIGENCIA

La aplicación de lo normado en la presente Directiva rige a partir de su aprobación, su difusión y cualquier tipo de modificación que se estime conveniente para los fines institucionales, son difundidas en forma oportuna vía intranet y en el portal web institucional, el mismo día de su aprobación.

Callao, 17 de Setiembre de 2021

MRBM.  
17.09.2021

OFICINA GENERAL DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO

USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN LAS COMUNICACIONES

Firmado digitalmente por:  
MORENO ESCOBAR Carmen  
Maria FAU 20148138886 hard  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 17/09/2021 13:04:36-0500



Firmado digitalmente por:  
ACOSTA RUEDA Oscar  
Alejandro FAU 20148138886 hard  
Motivo: Jefe (e) Oficina  
General de Administración  
Fecha: 17/09/2021 20:53:07-0500



Firmado digitalmente por:  
HUERTA RODRIGUEZ Wendy  
Ingrid FAU 20148138886 hard  
Motivo: Gerente General  
(e)  
Fecha: 17/09/2021 21:58:03-0500



**FIRMA  
DIGITAL**