RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL

N° 083-2021-SUSALUD/GG

Lima, 01 de diciembre de 2021

VISTOS:

Firmado digitalmente por NIÑO BAZALAR Julio Cesar FAU 20377985843 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 07.12.2021 15:32:42 -05:00

El Memorándum Nº 00002-2021-SUSALUD/CIG, de fecha 21 de setiembre de 2021 y el Memorándum Nº 00005-2021-SUSALUD/CIG, de fecha 27 de octubre de 2021, ambos del Comité de Igualdad de Género de la Superintendencia Nacional de Salud; el Memorándum Nº 00850-2021-SUSALUD/OGPP, del 21 de octubre del 2021, Memorándum Nº 00923-2021-SUSALUD/OGPP, de fecha 11 de noviembre de 2021 y el Informe Técnico Nº 050-2021-SUSALUD/OGPP, de fecha 01 de noviembre de 2021, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; el Memorándum 00254-2021-SUSALUD/OGAJ, de fecha 15 de octubre de 2021 y el Informe N° 00694-2021/OGAJ, de fecha 19 de noviembre de 2021, ambos de la Oficina General de Asesoría Jurídica, y;

CONSIDERANDO:

Firmado digitalmente por URTECHO PAREDES Rosa Victoria FAU 20377985843 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 01.12.2021 14:40:34 -05:00

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1158 y modificatoria, Decreto Legislativo N° 1289 se disponen medidas destinadas al fortalecimiento y cambio de denominación de la Superintendencia Nacional de Aseguramiento en Salud por Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD), constituyéndose como un organismo público técnico especializado, adscrito al Ministerio de Salud, con autonomía técnica, funcional, administrativa, económica y financiera;

Firmado digitalmente por SOTO BARBA Marco Miguel FAU 20377985843 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 01.12.2021 15:07:56 -05:00

Que, a través de la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, se dispone que el Estado Peruano en sus tres niveles de gobierno, debe adoptar todas las acciones necesarias para que mujeres y hombres alcancen el goce y ejercicio de sus derechos, sin ningún tipo de discriminación en todas las esferas de su vida pública y privada;

Que, mediante Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP, Decreto Supremo que dispone la creación de un mecanismo para la Igualdad de Género en las entidades del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales, se dispone que en las entidades antes mencionadas se cree una comisión, comité o grupo de trabajo, para la Igualdad de Género, el cual tenga como objeto coordinar, articular y fiscalizar la incorporación del enfoque de género en las políticas y gestión institucional, a fin de promover el cierre de brechas de género y la igualdad entre mujeres y hombres, en el marco de la implementación y cumplimiento de la Política Nacional en materia de igualdad de género;

Que, con Resolución de Superintendencia N° 120-2018-SUSALUD/S, se creó el Comité para la Igualdad de Género de la Superintendencia Nacional de Salud, disponiéndose, entre otras, que el mencionado Comité tendrá las funciones descritas en el artículo 6 del Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP;

Que, mediante Acta N° 002-2021-CIG-SUSALUD, el Comité de Igualdad de Género de SUSALUD propuso la Guía para el Uso de Lenguaje Inclusivo en SUSALUD, la cual contribuye al fortalecimiento de las políticas públicas para la igualdad de género en SUSALUD, se encuentra alineada al Plan Estratégico Institucional 2019 - 2024 de SUSALUD en beneficio de la ciudadanía y se encuentra acorde a la normativa vigente;

Firma Digital SUSALUD Superintendencia Nacional de Salud

Firmado digitalmente por URTECHO PAREDES Rosa Victoria FAU 20377985843 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 01.12.2021 14:40:48 -05:00

Firma Digital SUSALUD Superintendencia Nacional de Salud

Firmado digitalmente por SOTO BARBA Marco Miguel FAU 20377985843 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 01.12.2021 15:08:14 -05:00

Que, de acuerdo a los informes de vistos, corresponde aprobar la Guía para el Uso de Lenguaje Inclusivo en SUSALUD, la misma que contribuirá a la incorporación del enfoque de género en la entidad, mejorando así la gestión institucional;

Con los vistos del Director de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto y de la Directora General de la Oficina General de Asesoría Jurídica de la Superintendencia Nacional de Salud, y;

Conforme a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1158, Decreto Legislativo que dispone medidas destinadas al fortalecimiento y cambio de denominación de la Superintendencia Nacional de Aseguramiento en Salud y el Reglamento de Organización y Funciones de SUSALUD, aprobado mediante Decreto Supremo N° 008-2014-SA.

SE RESUELVE:

Artículo 1.- APROBAR la Guía para el Uso de Lenguaje Inclusivo en la Superintendencia Nacional de Salud, cuyo texto, en anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2.- NOTIFICAR la presente Resolución y su anexo a los miembros del Comité de Igualdad de Género de la Superintendencia Nacional de Salud, para su cumplimiento y a los demás órganos de la Superintendencia Nacional de Salud, para conocimiento y fines correspondientes.

Artículo 3.- DISPONER la publicación de la presente resolución en la página web institucional (www.gob.pe/susalud).

Regístrese y comuníquese

Firma Digital SUSALUD Superintendencia Nacional de Salud

Firmado digitalmente por NIÑO BAZALAR Julio Cesar FAU 20377985843 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07.12.2021 15:33:02 -05:00

JULIO CESAR NIÑO BAZALAR
Gerente General

GUIA PARA EL USO DE LENGUAJE INCLUSIVO EN LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD

COMITÉ PARA IGUALDAD DE GÉNERO

CONTENIDO

CUADRO DE CONTROL DE CAMBIOS ..... - 3 -
I. OBJETIVO ..... - 4 -
II. FINALIDAD ..... - 4 -
III. ALCANCE ..... - 4 -
IV. RESPONSABILIDADES ..... - 4 -
V. BASE LEGAL ..... - 4 -
VI. CONSIDERACIONES GENERALES ..... - 5 -
6.1. DEFINICIONES ..... - 5 -
6.2. ESTRATEGIAS PARA LA REDACCIÓN, LAS INTERACCIONES ORALES Y LA REPRESENTACIÓN GRÁFICA EN SUSALUD ..... - 6 -
6.3. SEXISMO LINGUISTICO ..... - 7 -
6.4. SEXISMO SOCIAL PRESENTE EN EL LENGUAJE ..... - 8 -
6.5. EVITAR USO DEL “@” Y “X” ..... - 8 -
VII. CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS ..... - 8 -
7.1. CONSTRUYENDO PALABRAS ..... - 8 -
7.2. ELIGIENDO PALABRAS ..... - 11 -
7.3. COMBINANDO PALABRAS ..... - 16 -
7.4. USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN EXPRESIONES ORALES ..... - 17 -
7.5. USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN EXPRESIONES VISUALES ..... - 18 -
7.6. PROMOVER EL LENGUAJE IGUALITARIO Y SIN DISCRIMINACIÓN - 19 -
VIII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS ..... - 19 -

CUADRO DE CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción del cambio	Responsable

Firma Digital SUSALUD Superintendencia Nacional de Salud

Firmado digitalmente por CASTAÑEDA PATIÑO DE GARCIA Brenda Melissa FAU 20377985843 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 29.10.2021 18:49:16 -05:00

Firma Digital SUSALUD Superintendencia Nacional de Salud

Firmado digitalmente por SOTO BARBA Marco Miguel FAU 20377985843 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22.11.2021 12:54:57 -05:00

GUIA PARA EL USO DE LENGUAJE INCLUSIVO EN LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD

I. OBJETIVO

Establecer las pautas para el uso de lenguaje inclusivo en las expresiones del lenguaje escrito, hablado y representado en todo tipo de documentos oficiales y dispositivos normativos emitidos por la Superintendencia Nacional de Salud - SUSALUD.

II. FINALIDAD

Contribuir al fortalecimiento de las políticas públicas para la igualdad de género en la Superintendencia Nacional de Salud - SUSALUD.

Fortalecer la cultura del respeto y valoración de las diferencias de género promoviendo que el personal de la SUSALUD no incurra en el sexismo lingüístico y en el sexismo social presente en el lenguaje.

III. ALCANCE

La presente Guía es de aplicación a todo el personal sujeto a cualquier modalidad contractual que preste servicios en los órganos, unidades orgánicas y dependencias que forman para de la Superintendencia Nacional de Salud.

IV. RESPONSABILIDADES

- Los titulares de los órganos, unidades orgánicas, dependencias que forman para de la Superintendencia Nacional de Salud, son responsables del cumplimiento de la presente Guía, en el ámbito de sus respectivas competencias.
- El Comité para la Igualdad de Género de la Superintendencia Nacional de Salud, es responsable de velar por el cumplimiento de la presente Guía, así como de promover el uso del lenguaje inclusivo en la Superintendencia Nacional de Salud.
- La Oficina de Comunicación Corporativa es la encargada de difundir los mandatos establecidos en la presente guía, así como de supervisar su cumplimiento en el tratamiento de las imágenes contenidas en los materiales impresos y audiovisuales para difusión de actividades y proyectos.

Firma Digital SUSALUD Superintendencia Nacional de Salud
Firmado digitalmente por CASTAÑEDA PATIÑO DE GARCIA Brenda Melissa FAU 20377985843 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 29.10.2021 18:49:38 -05:00

Firma Digital SUSALUD Superintendencia Nacional de Salud
Firmado digitalmente por SOTO BARBA Marco Miguel FAU 20377985843 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22.11.2021 12:55:12 -05:00

V. BASE LEGAL

5.1. Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
5.2. Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
5.3. Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP, Decreto Supremo que dispone la creación de un mecanismo para la igualdad de Género en las entidades del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales.
5.4. Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género.

5.5. Decreto Supremo Nº 008-2014-SA, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de Organización y funciones de la Superintendencia Nacional de Salud - SUSALUD.

5.6. Resolución de Superintendencia N° 120-2018/S, Resolución de Superintendencia que crea el Comité para la Igualdad de Género de la Superintendencia Nacional de Salud - SUSALUD.

5.7. Resolución de Superintendencia N° 157-2019-SUSALUD/S, Resolución de Superintendencia que aprueba el Reglamento del Comité para la Igualdad de Género de la Superintendencia Nacional de Salud - SUSALUD.

5.8. Resolución de Gerencia General N° 012-2020/GG, Resolución de Gerencia General que aprueba la Directiva para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en la Superintendencia Nacional de Salud.

5.9. Resolución de Superintendencia Nº 050-2019-SUSALUD/S, Resolución de Superintendencia que aprueba el Plan Estratégico Institucional 2019-2022 de la Superintendencia Nacional de Salud.

5.10. Resolución de Superintendencia Nº 001-2020-SUSALUD/S, Resolución de Superintendencia que aprueba el Plan Operativo Institucional - Año 2020 de la Superintendencia Nacional de Salud y modificatoria.

5.11. Resolución de Superintendencia N° 040-2021-SUSALUD/S, Resolución de Superintendencia que aprueba la ampliación del horizonte de tiempo del Plan Estratégico Institucional 2019 – 2023 al año 2024; denominándose, en adelante, Plan Estratégico Institucional 2019 – 2024 de la Superintendencia Nacional de Salud.

5.12. "Guía para el uso del lenguaje inclusivo. Si no me nombras, no existo", del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, promoviendo el uso del lenguaje inclusivo en las entidades públicas, 2° edición – Diciembre de 2017.

VI. CONSIDERACIONES GENERALES

6.1. DEFINICIONES

Firma Digital SUSALUD Superintendencia Nacional de Salud
Firmado digitalmente por CASTAÑEDA PATIÑO DE GARCIA Brenda Melissa FAU 20377985843 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 29.10.2021 18:50:10 -05:00

Firma Digital SUSALUD Superintendencia Nacional de Salud
Firmado digitalmente por SOTO BARBA Marco Miguel FAU 20377985843 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22.11.2021 12:55:27 -05:00

i. **Estereotipos.-** Son patrones normalizados 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 saber y sentir de las personas

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

iii. **Género gramatical.-** Es una forma en la que se clasifica a los nombres, pronombres, artículos, cuantificadores y adjetivos. Existen solo dos géneros gramaticales: femenino y masculino.

iv. **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 creencia ni sesgo alguno.

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

v. **Lenguaje**.- Es la facultad mediante la cual los seres humanos representan el mundo y se comunican.

vi. **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, promoviendo que las y los hablantes abandonen o no incurran en el sexismo lingüístico y en el sexismo social presente en el lenguaje.

vii. **Sexo biológico.-** El sexo biológico es la diferencia genética y fisiológica con las que nacen mujeres y hombres[1]. Se refiere a la anatomía de las personas, que las divide en dos grupos: mujer y hombre. Está determinado por la fisonomía, genes, cromosomas, gónadas, genitales externos e internos, y perfiles hormonales de las personas.

Firma Digital SUSALUD Superintendencia Nacional de Salud
Firmado digitalmente por CASTAÑEDA PATIÑO DE GARCIA Brenda Melissa FAU 20377985843 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 29.10.2021 18:50:25 -05:00

viii. **Sexismo.-** El sexismo es la discriminación de un género hacia otro por considerar inferior a este último. Es una práctica prejuiciosa ejercida durante muchos años que impide en mayor medida al género femenino, el goce y ejercicio de todos sus derechos, limitando su acceso a todas las oportunidades que merece como ser humano, y lo estereotipa en un determinado rol social.

Firma Digital SUSALUD Superintendencia Nacional de Salud
Firmado digitalmente por SOTO BARBA Marco Miguel FAU 20377985843 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22.11.2021 12:55:44 -05:00

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

6.2. ESTRATEGIAS PARA LA REDACCIÓN, LAS INTERACCIONES ORALES Y LA REPRESENTACIÓN GRÁFICA EN SUSALUD

La presente Guía busca la construcción de relaciones de género equitativas y justas, sin dejar de reconocer la existencia de otras desigualdades y discriminaciones originadas por la etnia, origen social, orientación sexual, entre otros factores.

El uso del lenguaje inclusivo es una apuesta por un cambio de concepciones, actitudes y prácticas lingüísticas. Sus ámbitos de aplicación corresponden al de toda la comunicación empleada en la administración pública: la redacción, las interacciones orales, y la representación gráfica de las mujeres y los hombres. Así, el lenguaje inclusivo puede desarrollarse bajo 3 estrategias:

1. **Neutralizar el género:** Incluyendo a mujeres y hombres
2. **Visibilizar ambos géneros:** A mujeres y hombres por igual
3. **Identificar a cada personas:** Quien(es) escribe(n); a quien(es) se escribe; y de quien(es) se escribe.

[1] Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (2012). Conceptos fundamentales sobre el enfoque de género para abordar políticas públicas. Primera edición. Lima: Gráfica Bracamonte. Pp. 2 y 3.

El uso de cualquiera de estas estrategias, dependerá del tipo de mensaje e información a brindar. Sin embargo, cuando exista la necesidad de presentar situaciones de discriminación hacia un sexo[2], desigualdad, brechas de género y/o datos estadísticos, necesariamente se debe identificar a ambos sexos no debiendo ser por tanto las otras opciones tomadas en cuenta.

A continuación se detalla su uso con un ejemplo, para el caso del proceso de selección de personal:

Lenguaje No Inclusivo
El ganador deberá acercarse a la Oficina General de Gestión de las Personas

Estrategia para el uso de lenguaje inclusivo	
1era estrategia: Neutralizar el género	-**La persona ganadora** deberá acercarse a la Oficina General de Gestión de las Personas
2da estrategia: Visibilizar ambos géneros	-**El ganador o la ganadora** deberá acercarse a la Oficina General de Gestión de las Personas -**El/La ganador/a** deberá acercarse a la Oficina General de Gestión de las Personas
3era estrategia: Identificar a cada persona	-**Estefanía Teresa Hidalgo Huamaní**, ganadora de la Convocatoria CAS N° 0001-2020, deberá acercarse a la Oficina General de Gestión de las Personas.

Firma Digital SUSALUD Superintendencia Nacional de Salud
Firmado digitalmente por CASTAÑEDA PATIÑO DE GARCIA Brenda Melissa FAU 20377985843 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 29.10.2021 18:50:38 -05:00

Firma Digital SUSALUD Superintendencia Nacional de Salud
Firmado digitalmente por SOTO BARBA Marco Miguel FAU 20377985843 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22.11.2021 12:55:59 -05:00

6.3. SEXISMO LINGUISTICO

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

Ejemplo:

- Los funcionarios de la Superintendencia Nacional de Salud
- Sr. Mendoza y Sra.
- La abogado

En estos ejemplos el sexismo lingüístico se manifiesta no por el contenido de lo que se ha redactado, sino por la forma en que se oculta o invisibiliza la presencia de la esposa, funcionarias y abogada a quienes se hace referencia.

Frente a esta situación, existen formas alternativas de expresión que dejan claras la identidad y presencia de las mujeres, sin desatender las normas de la gramática castellana. Es decir, son expresiones lingüísticas que no llevan carga sexista.

[2] Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, Artículo 6, inciso m).

Ejemplo:

- El funcionariado de la Superintendencia Nacional de Salud
- Señora María Rodríguez Bustamante y señor Fernando Mendoza Hidalgo.
- La abogada

6.4. 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.

Ejemplo:

- Los trabajadores y sus esposas
- Marido y mujer
- La historia del hombre

En estos ejemplos, el sexismo social se manifiesta no por la forma en la que se ha redactado, sino por el contenido sexista que oculta y subordina la presencia de las trabajadoras, la esposa y las mujeres en general.

Firma Digital SUSALUD Superintendencia Nacional de Salud
Firmado digitalmente por CASTAÑEDA PATIÑO DE GARCIA Brenda Melissa FAU 20377985843 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 29.10.2021 18:50:54 -05:00

Estas expresiones necesitan ser reconsideradas para colocar atención sobre el sexismo que hay detrás de ellas. De esa manera, las alternativas de lenguaje inclusivo serían las siguientes:

Firma Digital SUSALUD Superintendencia Nacional de Salud
Firmado digitalmente por SOTO BARBA Marco Miguel FAU 20377985843 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22.11.2021 12:56:19 -05:00

- Las y los trabajadores y sus cónyuges
- Esposa y esposo / Cónyuges
- La historia humana / La historia del ser humano / La historia de la humanidad

6.5. EVITAR USO DEL “@” Y “X”

El uso del @ y el “X” en las palabras para reemplazar una letra con el fin de incluir a ambos géneros, se puede utilizar de manera informal; sin embargo, de manera formal, no es viable, puesto que no es pronunciable y, en documentos como Oficio, Memorándums, entre otros, no sería correcto.

VII. CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS

El género gramatical, usado en el castellano, 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 la lengua. A continuación, se presentan propuestas de lenguaje inclusivo.

7.1. CONSTRUYENDO PALABRAS

7.1.1 Uso del masculino genérico

Cuando se habla de personas, el género gramatical masculino se usa para señalar a todas las personas del grupo sin distinción de su género, es decir, tanto mujeres como hombres.

Ejemplo:

- El trabajador tendrá que aportar con parte de sus ingresos.
- Los practicantes reciben una sesión de inducción sobre enfoque de género.

De acuerdo a la gramática castellana, en ambos ejemplos se hace referencia a todo el grupo, incluyendo a las mujeres y a los hombres. El uso del masculino genérico puede confundirse con el uso exclusivo del género gramatical masculino (el que sirve para designar solo a los hombres), ocultando con ello la presencia de las mujeres.

Ejemplo:

- La trabajadora y el trabajador tendrán que aportar con parte de sus ingresos.
- La y los practicantes reciben una sesión de inducción sobre enfoque de género.

En este caso, se pudo aplicar una, entre varias propuestas, de uso del lenguaje inclusivo conocida como “desdoblamiento”, para evitar los efectos negativos de una interpretación sesgada del masculino genérico.

Firma Digital SUSALUD Superintendencia Nacional de Salud
Firmado digitalmente por CASTAÑEDA PATIÑO DE GARCIA Brenda Melissa FAU 20377985843 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 29.10.2021 18:51:09 -05:00

Firma Digital SUSALUD Superintendencia Nacional de Salud
Firmado digitalmente por SOTO BARBA Marco Miguel FAU 20377985843 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22.11.2021 12:56:38 -05:00

No Inclusivo	Inclusivo
Los delegados de salud deben participar en las capacitaciones mensuales del sector.	Las delegadas y los delegados de salud deben participar en las capacitaciones mensuales del sector.
Los administradores deberán colegiarse.	Las y los administradores deberán colegiarse.

7.1.2 Marcas de género en los nombres de profesiones

7.1.2.1 Nombres con “marca doble de género”

Existe una tendencia de la gramática castellana a asignar como masculinos los nombres terminados en “-o”, y como femeninos los que terminan en “-a”. Estos son los sustantivos con “marca doble de género”. La gran mayoría de adjetivos y determinantes sigue esta distinción entre vocales finales, por ejemplo abogado y abogada.

a. Hay sustantivos que terminan en vocales diferentes a “-o” y que tienen o pueden tener género gramatical masculino. También existen nombres con género gramatical masculino que terminan en “-a”. Por ejemplo:

- Príncip**e**
- Conserj**e**
- Cur**a**
- Recluta

Como se puede observar, todas estas palabras tienen o pueden tener género gramatical masculino pero no terminan en "-o"

b. Existen sustantivos de género gramatical masculino terminados en "-o", y como femeninos los que terminan en "-a". Por ejemplo Intendente/intendenta, contralor/contralora.

Por eso, debe revisarse cómo funciona el género gramatical de cada sustantivo y evitarse generalizaciones apresuradas motivadas por la forma de la palabra o el hábito dominante.

Muchas veces, por cuestión de hábito, se escribe solo la versión masculina de ciertos nombres de profesiones que pueden terminar en "-a" para hacer referencia a la mujer. En ese sentido, se debe escribir la "-a" en estos nombres cuando la persona mencionada es del género femenino.

Ejemplo:

No Inclusivo	Inclusivo
Director	Director**a**
Intendente	Intendent**a**
Secretario General	Secretari**a** General
Jefe	Jef**a**

Firma Digital SUSALUD Superintendencia Nacional de Salud
Firmado digitalmente por CASTAÑEDA PATIÑO DE GARCIA Brenda Melissa FAU 20377985843 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 29.10.2021 18:51:24 -05:00

Firma Digital SUSALUD Superintendencia Nacional de Salud
Firmado digitalmente por SOTO BARBA Marco Miguel FAU 20377985843 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22.11.2021 12:56:56 -05:00

7.1.2.2 Nombres con "doble género"

Se refiere a los sustantivos que pueden tener género masculino o femenino y no cambian su vocal final al cambiar el género de la persona a la que se refiere. Para evitar la ambigüedad se debe prestar atención al artículo que acompaña a este tipo de nombres.

Ejemplo:

Sustantivo	Género Femenino	Género Masculino
Especialista	La especialista	El especialista
Analista	La Analista	El Analista
Oficial	La oficial	El oficial
Policía	La Policía	El Policía

7.1.2.3 Nombre con un solo género gramatical

Se refiere a los sustantivos que no cambian su género gramatical al cambiar el género de la persona a la que se refieren, y que solo pueden tener género gramatical femenino o masculino.

Ejemplo:

- La **victima**
- El **individuo**
- Las **personas**

Estos términos pueden hacer referencia tanto a una mujer como a un hombre. Por eso, es incorrecto tratar de colocar artículos que no correspondan con el género gramatical de estos sustantivos.

Ejemplo, son expresiones incorrectas:

- **La** individuo
- **Los** y **las** personas.

7.1.3 Uso del pronombre

Reemplazar los pronombres que están seguidos por el relativo "que" (el que, aquellos que, etc.) por quien, quienes y cada.

No Inclusivo	Inclusivo
El que se encarga de la remisión de documentos	Quien se encarga de la remisión de documentos
Aquellos que trabajan en SUSALUD	Quienes trabajan en SUSALUD
El practicante debe cumplir con determinadas funciones	Cada practicante debe cumplir con determinadas funciones

Firma Digital SUSALUD Superintendencia Nacional de Salud
Firmado digitalmente por CASTAÑEDA PATIÑO DE GARCIA Brenda Melissa FAU 20377985843 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 29.10.2021 18:51:41 -05:00

7.1.4 Sustitución de verbos "ser" y "estar"

En vez de usar los verbos "ser" o "estar", se puede reemplazar por otros verbos como "tener", "realizar", etc.

No Inclusivo	Inclusivo
Están comprometidos con la protección de los derechos en salud	Tienen un compromiso con la protección de los derechos en salud

Firma Digital SUSALUD Superintendencia Nacional de Salud
Firmado digitalmente por SOTO BARBA Marco Miguel FAU 20377985843 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22.11.2021 12:57:13 -05:00

7.1.5 Evitar el uso de adverbios con marcas de género

Esto se aplica siempre y cuando haya un sustantivo neutro.

No Inclusivo	Inclusivo
Muchos practicantes cuentan con fotocheck	La mayoría de practicantes cuentan con fotocheck
Pocos fueron los seleccionados	Se eligió a poca gente

7.2. ELIGIENDO PALABRAS

La elección de palabras es un hábito cotidiano de todas las personas al momento de escribir. En el ámbito administrativo, al usar el genérico masculino se puede incurrir en sexismo lingüístico tanto porque resulta ambiguo (no se sabe si la persona en cuestión es mujer u hombre) o porque puede tener una sola interpretación (que la persona designada es un hombre o un grupo de hombres). Las siguientes son alternativas al uso del genérico masculino.

7.2.1 Uso de nombres colectivos

En castellano, existen muchos nombres colectivos que hacen referencia tanto a las mujeres como a los hombres. Su uso no discrimina, ya que incluye a ambos géneros. Por lo que se le recomienda su uso.

Ejemplo:

No inclusivo	Inclusivo
Los trabajadores de la Superintendencia	La **planilla** de la Superintendencia
Los funcionarios	El **funcionariado**
Los directores	El personal **directivo**
Los administrativos	El personal **administrativo**

7.2.2 Uso del término personas

Firma Digital SUSALUD Superintendencia Nacional de Salud
Firmado digitalmente por CASTAÑEDA PATIÑO DE GARCIA Brenda Melissa FAU 20377985843 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 29.10.2021 18:51:59 -05:00

Firma Digital SUSALUD Superintendencia Nacional de Salud
Firmado digitalmente por SOTO BARBA Marco Miguel FAU 20377985843 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22.11.2021 12:57:34 -05:00

Una solución ante una probable confusión del uso del masculino genérico con el uso específico que se refiere a hombres es utilizar la palabra “personas”, en tanto este término incluye a la mujer como al hombre.

No inclusivo	Inclusivo
Los hombres que trabajan en el Estado	Las **personas** que trabajan en el Estado
Los afrodescendientes	Las **personas** afrodescendientes
Los homosexuales	Las **personas** homosexuales
Los ancianos	Las **personas** adultas mayores

7.2.3 Uso de 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 con el uso específico que refiere a hombres en el caso de los nombres gentilicios, se propone sustantivos colectivos como “pueblo” o “población”.

Ejemplo:

No inclusivo	Inclusivo
Los peruanos	El **pueblo peruano**
Los limeños	- Las **personas de Lima** - La **población limeña**
Los homosexuales	Las personas homosexuales
Los asistentes iqueños, piuranos, tacneños y ayacuchanos.	El **público asistente** de Ica, Piura, Tacna y Ayacucho.

7.2.4 Uso de cargos y funciones

Para evitar el masculino genérico, en determinadas circunstancias, se puede aludir al cargo o función que la persona desempeña. Tómese en cuenta que en el caso de que se refiera a un área específica, esta debe ser escrita en singular y con inicial mayúscula. En los casos en los que se nombra más de un área del mismo tipo, deberá escribir con plural e inicial minúscula.

Área(s)	No Inclusivo	Inclusivo
En común	Los directores	Las **direcciones**
	Los gerentes	Las **gerencias**
	Los viceministros	Los **viceministerios**
	Los directores de las Oficinas de Administración	Las **direcciones** de las Oficinas de Administración
Específica	El Jefe de la Oficina de Contabilidad	La **Jefatura** de la Oficina de Contabilidad
	El Secretario técnico	La **Secretaría** Técnica

Estos ejemplos sirven a manera de orientación y no deben interpretarse como soluciones válidas en todos los contextos, ya que no siempre términos como “direcciones” o “jefaturas” pueden sustituir en el discurso a “directoras/es”, “jefas/es”, etc. Este tipo de redacción es mayormente aplicable cuando formulamos documentos múltiples.

Es tradición emplear el nombre del área en la sección de destinatarios de los encabezados de los memorando; mientras que en la rúbrica, debajo del nombre de la persona remitente, siempre se consigna a la funcionaria o el funcionario que suscribe el documento (por ejemplo, secretario, directora, coordinadora).

Ejemplo:

Área a la que se dirige	Persona remitente
Jefatura de Tesorería	**Jefe** de Tesorería
Superintendencia Nacional de Salud	**Superintendente** Nacional de Salud

7.2.5 Formas de tratamiento

7.2.5.1 Sobre el uso de “señora”, señorita” y “señor”

Se suele escribir con frecuencia las formas “señorita” y “señora” para referirse a la mujer soltera y casada, respectivamente. Sin embargo, para el hombre, se escribe solo la forma “señor” con independencia de su estado civil. Esto se debe a que el sexismo aún presente hace que las personas estén más atentas a la “edad casadera” de la mujer, pero no a la del hombre. Por eso, se trata de una forma de tratamiento no igualitario.

Se debe escribir “señora” y “señor” para hacer referencia de forma general a una mujer adulta o a un hombre adulto (es decir, de 18 años o más). Es importante recordar que la administración pública

Firma Digital SUSALUD Superintendencia Nacional de Salud
Firmado digitalmente por CASTAÑEDA PATIÑO DE GARCIA Brenda Melissa FAU 20377985843 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 29.10.2021 18:52:25 -05:00

Firma Digital SUSALUD Superintendencia Nacional de Salud
Firmado digitalmente por SOTO BARBA Marco Miguel FAU 20377985843 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22.11.2021 12:57:54 -05:00

está integrada solo por personas mayores de edad y que, al momento de redactar comunicados oficiales, rasgos como el estado civil o el rango de edad de la persona (por ejemplo, joven, adulta/o o adulta/o mayor) son irrelevantes. Por esas razones, la escritura de "señora" y "señor" da cuenta de un trato respetuoso para ambos géneros.

Ejemplo:

No Inclusivo	**Inclusivo**
Señorita María Fernández	**Señora** María Fernández
La carta fue remitida a la señorita Mariela	La carta fue remitida a la **señora** Mariela.

Por otra parte, se ha percibido en la práctica habitual que para dignificar a determinados oficios y/o actividades se utiliza el término "señora" o "señor" al nombrar a la persona que los realiza. El estatus social de estos oficios y actividades no necesita ser "aumentado" usando estas palabras, dado que todas las personas gozan de igualdad, dignidad y lo mismo sucede con los ámbitos laborales que desempeñan en la administración pública. Por lo tanto, esta práctica debe ser abandonada.

No Inclusivo	**Inclusivo**
La señora de limpieza	La **encargada** de limpieza
El señor supervisor de seguridad	El **supervisor** de seguridad
El señor chofer	El **chofer**

Firma Digital SUSALUD Superintendencia Nacional de Salud
Firmado digitalmente por CASTAÑEDA PATIÑO DE GARCIA Brenda Melissa FAU 20377985843 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 29.10.2021 18:52:45 -05:00

Firma Digital SUSALUD Superintendencia Nacional de Salud
Firmado digitalmente por SOTO BARBA Marco Miguel FAU 20377985843 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22.11.2021 12:58:15 -05:00

7.2.5.2 Sobre el uso de los nombres y apellidos

En el lenguaje administrativo o en normas de etiqueta social, con frecuencia las formas de tratamiento y cortesía son redactadas exclusivamente en masculino. Este es el caso, sobre todo, de documentos abiertos que pueden ser dirigidos o firmados tanto por mujeres como por hombres.

Muchas veces, cuando se trata de un hombre se tiene el cuidado de escribirlo de forma correcta y manera completa, precedida además del sustantivo "Señor"/"Sr.". Sin embargo, cuando se trata de una mujer, la escritura de su nombre es poco cuidada colocando en muchas oportunidades solo un apellido, el paterno.

Ejemplo:
- Señor José Vargas Molina
- Señora Córdova

En todos los casos, para tener un trato igualitario entre los géneros se debe colocar el o los nombres de pila y los dos apellidos (paterno y materno) de las personas remitentes y destinatarias, 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.

Ejemplo:

No Inclusivo	Inclusivo
Sr. Mendoza	**Señor Francisco** Mendoza **Romero**
Srta. Natalia	**Señora Natalia** Huamán **Bravo**
Sra. Huamán	
Srta. Natalia Huamán	

7.2.5.3 Uso de 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.

Un documento abierto es aquel que se redacta sin conocer el género de la persona a quien va dirigido. 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.

Por otra parte, 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.

Firma Digital SUSALUD Superintendencia Nacional de Salud
Firmado digitalmente por CASTAÑEDA PATIÑO DE GARCIA Brenda Melissa FAU 20377985843 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 29.10.2021 18:53:02 -05:00

Firma Digital SUSALUD Superintendencia Nacional de Salud
Firmado digitalmente por SOTO BARBA Marco Miguel FAU 20377985843 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22.11.2021 12:58:38 -05:00

a. Documentos abiertos

En el caso de que no se sepa si la persona destinataria de un documento es una mujer o un hombre, se debe abandonar el uso exclusivo de fórmulas de tratamiento en masculino. Se debe escribir ambos géneros gramaticales separados por una barra oblicua (/). Asimismo, para cambiar prácticas recurrentes que subordinan a las mujeres se debe escribir en primer lugar las formas femeninas seguidas de las formas masculinas.

Ejemplo:

No Inclusivo	Inclusivo
Don	Doñ**a**/Don
Señor	Señora/Señor
Licenciado	Licenciada/Licenciado
Director	Directora/Director

Solo en el caso de rotulados muy extensos, se puede usar abreviaturas. También en este caso se sugiere escribir primero los sustantivos femeninos.

b. Documentos cerrados

Cuando se conoce si la persona destinataria es mujer u hombre, se debe usar la forma correspondiente a cada género. Por eso, también se debe estar atento a que haya correspondencia entre el género gramatical del rotulado y el género de la persona a la que se dirige el documento.

Ejemplo:

Masculino	Femenino
Señor Delegado de Salud	Señora Delegada de Salud
Señor Coordinador Sectorial	Señora Coordinadora Sectorial

7.3. COMBINANDO PALABRAS

La manera en la que construimos frases y oraciones también puede incurrir en una invisibilización de las mujeres. Esto sucede cuando siempre se escribe primero los sustantivos en masculino o cuando se usa exclusivamente el genérico masculino. Las siguientes son propuestas que exige prestar más atención al género de las personas a las que se hace referencia.

Firma Digital SUSALUD Superintendencia Nacional de Salud
Firmado digitalmente por CASTAÑEDA PATIÑO DE GARCIA Brenda Melissa FAU 20377985843 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 29.10.2021 18:53:18 -05:00

Firma Digital SUSALUD Superintendencia Nacional de Salud
Firmado digitalmente por SOTO BARBA Marco Miguel FAU 20377985843 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22.11.2021 12:59:00 -05:00

7.3.1. Alternancia de los géneros en las enumeraciones

Para cambiar algunas prácticas que siempre colocan a los hombres en primer lugar de las enumeraciones, se propone ubicar a las mujeres al inicio de la redacción.

Ejemplo:

- Abogadas y abogados.
- Mujeres y hombres.
- Madres y padres.

Además, se debe tener en cuenta reglas gramaticales que nos obliga a determinar con cual se inicia, por ejemplo cuando la palabra termine en consonante “r” entonces el género gramatical inicial es el masculino.

Ejemplo:

No Inclusivo	Inclusivo
El Director	El/La directora/a
El Supervisor	El/La Supervisor/a

7.3.2. Desdoblamiento de nombres

Se debe desdoblar los sustantivos que tienen género gramatical femenino y género gramatical masculino, para visibilizar la presencia de la mujer. En los nombres con marcas doble de género, se puede

usar la barra oblicua "/" en sus artículos para separar la forma femenina de la masculina y así restringir espacio.

Para la aplicación del lenguaje inclusivo se debe hacer uso de la barra oblicua en lugar 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 los palabras escritas.

No Inclusivo	Tipo de Nombres	Inclusivo
Los servidores	Con marca doble de género	Las servidores y los servidores
Los Jueces		Las juezas y los jueces
Consejo de Ministros		Consejo de Ministras y Ministros
Los estudiantes	Con doble género	Las y los estudiantes
Los especialistas		Las y los especialistas Las/los especialistas

7.4. USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN EXPRESIONES ORALES

7.4.1 Promover el respeto por las opiniones de ambos géneros

Firma Digital SUSALUD Superintendencia Nacional de Salud
Firmado digitalmente por CASTAÑEDA PATIÑO DE GARCIA Brenda Melissa FAU 20377985843 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 29.10.2021 18:53:36 -05:00

Se debe abandonar los estereotipos acerca de las formas de hablar de las mujeres y de los hombres. Por ejemplo, existe una antigua y fuerte creencia sexista de que las mujeres hablan "mucho" y que son muy emotivas, por lo que sus expresiones no deben ser tomadas en consideración. Por el contrario, hay creencias que afirman que los hombres son parcos y objetivos, y que, por lo tanto, sus expresiones sí son relevantes. Esto no tiene base alguna en la ciencia lingüística y solo refuerza prejuicios sexistas totalmente deliberados por estereotipos de género.

Firma Digital SUSALUD Superintendencia Nacional de Salud
Firmado digitalmente por SOTO BARBA Marco Miguel FAU 20377985843 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22.11.2021 12:59:23 -05:00

7.4.2 Promover una vocería igualitaria

Se debe desterrar aquella difundida afirmación que señala que las únicas personas capacitadas para abordar y hablar sobre temas de género, familia, niñez y cuidado del/a menor son las mujeres. Estos temas no son, ni deben ser, de exclusivo interés de las mujeres, sino de todas las personas que pertenecen a la administración pública. Por eso, al momento de seleccionar especialistas que se desempeñen como ponentes y expositoras/es sobre estos temas, debe considerarse siempre a ambos géneros. En ese sentido, siempre es oportuno invitar a los hombres para que trabajen y aborden estos aspectos.

7.4.3 Promover turnos equivalentes al momento de hablar

Se recomienda estar más atentas y atentos a la manera cómo se conversa cotidianamente, sobre todo, a qué tanto las mujeres son interrumpidas por los hombres o no se les permiten intervenir en las conversaciones (reuniones de trabajo, salón de clases, etc.). En las discusiones, debates y reuniones, se deben respetar los turnos del

habla de ambos géneros, lo que significa que no se deben ampliar ni acortar las intervenciones de una o de otro por el solo hecho de su género.

7.4.4 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 económicas, ya que estos constituyen exteriorizaciones de actitudes denigratorias y ofensivas.

No Inclusivo	Inclusivo
El moreno del área de Contabilidad es el que administra los documentos	Ricardo, del área de Sistemas, es el que administra los documentos.
La señora gordita es la encargada de recibir los documentos.	La señora Luisa es la encargada de recibir los documentos.

Firma Digital SUSALUD Superintendencia Nacional de Salud
Firmado digitalmente por CASTAÑEDA PATIÑO DE GARCIA Brenda Melissa FAU 20377985843 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 29.10.2021 18:53:54 -05:00

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

Firma Digital SUSALUD Superintendencia Nacional de Salud
Firmado digitalmente por SOTO BARBA Marco Miguel FAU 20377985843 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22.11.2021 12:59:51 -05:00

7.4.5 Promover el uso de nombres propios independiente del cargo o profesión

Se estila como una práctica inadecuada en relación a los hombres atribuirles determinadas profesiones o grados académicos que se creen de mayor nivel, por su sola condición de género masculino; mientras que a las mujeres se la asignan otros que se piensan de menor nivel por su condición de género femenino. Esta costumbre de empleo oral del lenguaje identifica a las personas, según el género, con roles estereotipados femeninos y masculinos.

Ejemplo:

No Inclusivo	Inclusivo
Buenos días, doctor Vásquez	Buenos días, **señor** Vásquez
El ingeniero Chávez no ha entrado a reunión todavía	El **señor** Chávez no ha entrado a reunión todavía

7.5. USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN EXPRESIONES VISUALES

Para el uso del lenguaje inclusivo en la expresión visual, se evitará tomar como modelo universal la figura masculina en la representación del conjunto social, por lo que se propone mostrar a mujeres diversas en imágenes que hacen referencia al conjunto social, o a actividades y ámbitos alejados de sus roles tradicionales de género y equilibrando, a su vez, la aparición y tamaño de las figuras femeninas y masculinas. Así mismo, el diseño de

iconos y logos institucionales será neutro, inclusivo y equitativo, evitando una interpretación androcéntrica.

Además, con la finalidad de implementar el modelo no sexista en SUSALUD, se busca implementar lo siguiente:

- ✓ Destacar el aporte y la participación de las mujeres en el sector de la salud.
- ✓ Resaltar en textos y manuales los aportes de las mujeres desde el desempeño de su profesión, actividad ocupacional, en la historia, etc.
- ✓ La presencia de las mujeres en los textos e imágenes debe dejar de ser un hecho excepcional. Se debe utilizar su imagen con mayor protagonismo, destacando a las figuras femeninas que hayan contribuido con su labor, sea económica, social o política, al avance del sector salud.
- ✓ Todo lo que se vaya a publicar, sea de manera escrita, oral o visual en las diversas plataformas de SUSALUD, se debe realizar desde la propia experiencia del servicio, de manera que sea aplicable a su realidad.

7.6. PROMOVER EL LENGUAJE IGUALITARIO Y SIN DISCRIMINACIÓN

Firma Digital SUSALUD Superintendencia Nacional de Salud
Firmado digitalmente por CASTAÑEDA PATIÑO DE GARCIA Brenda Melissa FAU 20377985843 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 29.10.2021 18:54:16 -05:00

El lenguaje discriminatorio es empleado de forma voluntaria, inconsciente o “humorista” 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, ay que constituyen actos de discriminación.

Firma Digital SUSALUD Superintendencia Nacional de Salud
Firmado digitalmente por SOTO BARBA Marco Miguel FAU 20377985843 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 22.11.2021 13:00:18 -05:00

No se debe hacer ninguna mención a las personas por su género, origen étnico, orientación sexual, personas con discapacidad, condición socioeconómica, etc., ni hacia personas adultas mayores, personas desplazadas, entre otras, que vulneren y denigren la dignidad de la persona a la que dirigen. El lenguaje debe reconocer y valorar la diversidad existente.

VIII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Todos los documentos que emitan los órganos y unidades orgánicas de la Superintendencia Nacional de Salud, deberán adecuarse a lo señalado en la presente Guía.