



GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI
GOBERNACION REGIONAL

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Sistema



Ucayali
Región de Oportunidades

RESOLUCION EJECUTIVA REGIONAL N° 398 - 2021-GRU-GR

Pucallpa, 23 AGO. 2021

VISTO; El INFORME N° 166-2021-GRU-GRPP-SGDI, INFORME N° 009-2021-GRU-GRPP-SGDI/LPF, INFORME LEGAL N° 074-2021-GRU-GGR-ORAJ/TTC, Texto de la Directiva, y;

CONSIDERANDO:

Que, conforme al Artículo 191° de la Constitución Política del Estado, modificado por la Ley N° 27680 - Ley de Reforma Constitucional; concordante con el Artículo 2° de la Ley N° 27867, los Gobiernos Regionales tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia;

Que, la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, en su artículo 5°, establece que, es misión de los gobiernos regionales organizar y conducir la gestión pública regional de acuerdo a sus competencias exclusivas, compartidas y delegadas, en el marco de las políticas nacionales y sectoriales, para contribuir al desarrollo integral y sostenible de la región;

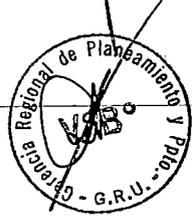
Que, mediante la Ley N° 28983 - Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, en su artículo 4°, regula el rol del Estado, numeral 3 Establece: Incorporar y promover el uso de lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones escritas y documentos que se elaboren en todas las instancias y niveles de gobierno;

Que, por Decreto Supremo N° 027-2007-PCM, se establecieron las Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional, entre las que se incluyen las políticas relacionadas a la obligación del Estado de promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos;

Que, el Plan Nacional de Igualdad de Género 2012 – 2017 –PLANIG, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2012-MIMP, tiene por objetivo transversalizar el enfoque de género en los tres niveles de gobierno, garantizando la igualdad y la efectiva protección de los derechos humanos para mujeres y hombres, la no discriminación y el pleno desarrollo de las potencialidades y capacidades individuales y colectivas;

Que, a nivel regional, mediante Ordenanza Regional N° 021-2014 – GRU-CR, el Consejo Regional; aprueba Institucionalizar la transversalización del enfoque de género en todas las áreas y procesos de la gestión del Gobierno Regional de Ucayali, a fin de que todos los actos realizados en el Gobierno tengan el diagnóstico, diseño, implementación, evaluación de normas, políticas, programas o proyectos y rendición de cuentas, la búsqueda del logro de igualdad de género, así como la articulación regional con el Plan Nacional de Igualdad de Género;

Que, la Directiva de Disposiciones para el uso del Lenguaje Inclusivo en el Gobierno Regional de Ucayali, tiene por finalidad promover la igualdad de género, evitando toda forma o expresión de discriminación que atente contra la dignidad de mujeres y hombres, en cumplimiento a lo establecido en la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres;





GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI

GOBERNACION REGIONAL

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"



Ucayali
"Región de Oportunidades"

Que, la Directiva materia de aprobación; establece las definiciones, el uso del lenguaje inclusivo en la redacción de los documentos, el lenguaje oral y la representación gráfica, teniendo como base la política nacional, leyes y demás normas que garantizan la intervención del Estado en atención a la igualdad de oportunidades;

Que, en uso de las facultades conferidas por la Ley N° 27867 – Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y sus modificatorias; contando con las visaciones de la Gerencia General Regional, Gerencia Regional de Planeamiento y Presupuesto, Gerencia Regional de Desarrollo Social, Oficina Regional de Asesoría Jurídica, Oficina Regional de Administración, y la Sub Gerencia de Desarrollo Institucional;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR la Directiva N° 018-2021- GRU-GR-GGR-GRPP-SGDI "Directiva que contiene las disposiciones para el uso del lenguaje inclusivo en el Gobierno Regional de Ucayali"; cuyo texto forma parte de la presente resolución.

ARTICULO SEGUNDO: DEROGAR la Resolución Ejecutiva Regional N° 405-2017-GRU-GR, que aprobó la Directiva N° 006-2017-GRU-GR-GGR-GRPP-SGDI "Disposiciones para el uso del lenguaje inclusivo en el Gobierno Regional de Ucayali".

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER a la Oficina de Tecnologías de la Información, la publicación en el portal de transparencia del Gobierno Regional de Ucayali la presente resolución y todo el texto de la Directiva (www.regionucayali.gob.pe).

ARTÍCULO CUARTO: ENCARGAR a la Secretaria General, la notificación del presente acto resolutivo a todas las Unidades Orgánicas de la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, para su conocimiento, cumplimiento e implementación.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI

Francisco A. Pezo Torres
Sr. Francisco A. Pezo Torres
GOBERNADOR REGIONAL



DIRECTIVA N° 018-2021- GRU-GR-GGR-GRPP-SGDI

“DISPOSICIONES PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN EL GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI”

I. OBJETIVO

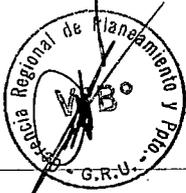
Establecer disposiciones para el uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones orales, escritas y gráficas, documentos técnicos normativos, material educativo comunicacional y otros emitan o utilicen todas las Unidades Orgánicas de la Sede Regional y Dependencias del Gobierno Regional de Ucayali.

II. FINALIDAD

Promover la igualdad de género, evitando toda forma o expresión de discriminación que atente contra la dignidad de mujeres y hombres, como parte del proceso de transversalización de enfoque de género en la Gestión Regional, con el fin de contribuir a la igualdad entre mujeres y hombres, en cumplimiento a lo establecido por la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

III. BASE LEGAL

- 3.1 Constitución política del Estado
- 3.2 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer-CEDAW
- 3.3 Acuerdo Nacional, 11ava Política sobre promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación
- 3.4 Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (LIO)
- 3.5 Decreto Supremo N° 027-2007-PCM “Define y establece las Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional”.
- 3.6 Decreto Supremo N° 004-2012-MIMP, que aprueba el Plan Nacional de Igualdad de Género 2012 – 2017 –PLANIG
- 3.7 Decreto Supremo N° 002-2018-JUS, que aprueba el Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021.
- 3.8 Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género
- 3.9 Ordenanza Regional N° 021-2014-GRU-CR Que, Institucionaliza y aprueba los lineamientos técnicos para transversalizar el Enfoque de Género en las políticas y gestión regional.
- 3.10 Resolución Ejecutiva Regional N°0673-2016 GRU-GR que constituye la Comisión Técnica Regional COTEG Ucayali como instancia de coordinación, supervisión y evaluación de la implementación de los Lineamientos Técnicos para transversalizar el Enfoque de Género en las políticas y gestión regional.
- 3.11 Directiva N° 011-2021-GRU-GR-GGR-GRPP-SGDI “Normas para la formulación, actualización, modificación y aprobación de directivas internas y reglamentos en las unidades ejecutoras conformantes del pliego 462: Gobierno Regional del Departamento de Ucayali.
- 3.12 Ordenanza Regional N° 002-2018-GRU-CR que aprueba al reglamento de organización y funciones del Gobierno Regional del Departamento de Ucayali y su modificatoria mediante Ordenanza Regional N° 003-2019-GRU-CR.



IV. ALCANCE

Las disposiciones contenidas en la presente Directiva son de estricto cumplimiento y aplicación obligatoria por parte de los/as funcionarios/as y servidores/as de todas las Unidades Orgánicas de la Sede Regional y Dependencias del Gobierno Regional de Ucayali.

V. GLOSARIO

Para efectos de la aplicación de la presente Directiva se deberá tener en cuenta las siguientes definiciones:

- 5.1 **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.
- 5.2 **Género.** - Construcción social de las diferencias sexuales. Es la valoración de las definiciones de lo femenino y lo masculino en la vida social, asociada generalmente a las mujeres y a los hombres, respectivamente, y a las expectativas depositadas en cada sexo. Refiere a roles y responsabilidades asignados por la familia, el mercado, el Estado, la sociedad y la cultura, por lo tanto, cambia según los lugares y los tiempos.
- 5.3 **Discriminación de género.** - Trato, criterio, medida, norma e intervención, manifiesta u oculta, desfavorable, generalmente a las mujeres, en base a la condición sexual o la subvaloración de las actividades asignadas a ellas o denominadas "femeninas"
- 5.4 **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.
- 5.5 **Identidad de género:** Concepto que hace referencia a cómo se identifica la persona, a la forma en que se reconoce a sí misma y se siente identificada, indistintamente de su sexo, orientación sexual, edad, nivel socio-económico. Todas las personas poseen una identidad de género.
- 5.6 **Equidad de género:** Concepto que se refiere al principio conforme al cual hombres y mujeres acceden con justicia a los bienes y servicios de la sociedad, incluyendo aquellos socialmente valorados.
- 5.7 **Igualdad de género:** Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los estrictos roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres. La igualdad formal (o ante la ley) no es sino una primera etapa hacia la igualdad real (que contempla tratar de forma desigual a quienes son desiguales).
- 5.8 **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.
- 5.9 **Lenguaje.** - Sistema de signos y medio de comunicación lingüístico, gestual o pictórico.
- 5.10 **Lenguaje sexista.** - Representación sesgada, parcial o discriminatoria que asigna un status menor a valores, capacidades, aportes y roles de las mujeres
- 5.11 **Uso del masculino genérico.** - Es la forma de señalar a todas las personas del grupo, sin distinción de género, es decir, tanto mujeres como hombres.
- 5.12 **Sexismo.** - Mecanismos por el cual se otorgan privilegios o se practica la discriminación de género impidiendo la plena realización de las personas, especialmente las mujeres.
- 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 las divide en dos grupos: mujeres y hombres.



5.14 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.

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

VI. DISPOSICIONES ESPECIFICAS

6.1 El lenguaje inclusivo 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. El uso del lenguaje inclusivo en la redacción de los documentos, el lenguaje oral y la representación gráfica puede desarrollarse sobre tres ejes:

a) Neutralizar el género : incluyendo a mujeres y hombres

Quienes aspiren al puesto deben reunir los siguientes requisitos

b) Visibilizar ambos géneros: presentar a mujeres y hombres por igual

Las mujeres y los hombres que deseen participar en las pruebas de selección deberán reunir los siguientes requisitos

c) Identificar a cada persona: Quien(es) escribe(n); a quien(es) se escribe y de Quien (es) se escribe

Señora María Gonzáles Prada, si desea participar en el proceso de selección deberá presentar los siguientes requisitos

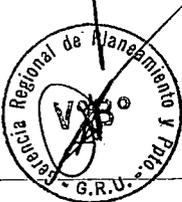
6.2 En todas las comunicaciones utilizadas en el Gobierno Regional de Ucayali (comunicaciones escritas, orales y gráficas), se debe incorporar un lenguaje inclusivo que permitirá un trato igualitario y respetuoso hacia mujeres y hombres. En ese sentido, se deberá tener presente lo siguiente:

6.2.1. Utilizar sustantivos femeninos para referirnos a las mujeres, por ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Presidente	Presidenta
Profesor	Profesora
Gerente	Gerenta
Técnicos	Técnicas
Abogado	Abogada

6.2.2. Utilizar nombres con doble género adecuando el artículo según la(s) persona(s), por ejemplo:

SUSTANTIVO	GÉNERO FEMENINO	GÉNERO MASCULINO
Oficial	La oficial	El oficial
Docente	La docente	El docente
Solicitante	La solicitante	El solicitante
Modelo	La modelo	El modelo
Especialista	La especialista	El especialista



6.2.3. Utilizar los términos “señora” y “señor”, como expresiones de respeto a mujeres y hombres respectivamente, evitando el uso del término “señorita”, que alude al estado civil o la edad de una mujer y que no tiene equivalente hacia el hombre, por ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Señorita María Gonzales	Señora María Gonzales Antúnez
El material fue entregado a la Señorita Jiménez	El material fue entregado a la señora Susana Jiménez López
El joven Carlos	El señor Carlos Pérez Pineda

6.2.4. Utilizar el término “persona”, “humanidad”, “especie humana” cuando se refiera a ambos géneros, reemplazando al sustantivo “hombre” que sólo se refiere al varón, como por ejemplo: las personas que trabajan en el Estado, los derechos humanos, la evolución de la especie humana.

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Los hombres que trabajan en el Estado	Las personas que trabajan en el Estado
Los derechos del hombre	Los derechos humanos
La evolución del hombre	La evolución de la especie humana

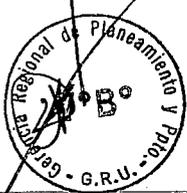
6.2.5. Utilizar la barra oblicua (/) cuando se desconozca a quién(es) se dirigen los documentos, evitando el uso del paréntesis porque los elementos allí colocados son considerados como accesorios y opcionales al texto, mientras que el empleo de la barra oblicua “/” implica alternancia y equidad entre las palabras escritas. Por ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Señor	Señor/Señora, Sr./Sra.
Licenciado	Licenciado/Licenciada
Viceministro	Viceministro/ Viceministra El/La Viceministro/a

6.2.6. Utilizar términos como “esposa y esposo”, “cónyuges” para el caso de ambos géneros, evitando el uso de términos como “esposa de” o “señora de”, para evitar una situación de pertenencia así como un rol subordinado a los hombres, por ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Marido y mujer	Esposa y esposo
	Cónyuges
Sr. Pérez y esposa	Señora Cecilia Gutiérrez Pardo y señor Omero Pisconte Távora, esposos
La señora de Gonzales acudió sola	La señora Consuelo Mandujano Armas acudió sola
La esposa de Rómulo Quiroz	La señora Milagros Acosta Risco, esposa de Rómulo Quiroz Bueno

6.2.7. Evitar el uso de aquellas palabras y frases que teniendo escritura parecida no tienen el mismo significado para las mujeres y los hombres, por ejemplo:



NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Individuo Individua	persona
Hombre público Mujer pública	Persona pública / Personas públicas
Señorito Señorita	Señor Señora
Miembro Miembra	Integrantes

6.2.8. Evitar expresiones sexistas que sólo tienen forma masculina o femenina y que por tanto refuerzan estereotipos de género, implicando un trato desigual y discriminatorio, por ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Caballerosidad	No existe
Hombria	
Virilidad	
Ama de casa	
Instinto maternal	

6.2.9. Evitar expresiones que descalifiquen, discriminen y vulneren la dignidad de las personas, principalmente de las mujeres, por ejemplo:

CATEGORÍA	DISCRIMINATORIO
Género	Niñita, flaca, hembra, hijita, etc.
Origen étnico	Chola, chuncho, negro, indio, etc.
Orientación sexual	Machona, maricón, delicadito, etc.
Personas con discapacidad	Retrasada, inválido, discapacitada, etc.
Condición socioeconómica	Pobretón marginal, etc.

6.2.10. Evitar el uso del símbolo @ en documentos oficiales emitidos por la institución al no ser un símbolo lingüístico. Este símbolo sólo se utilizará para toda comunicación realizada en redes sociales informáticas.

CRITERIOS PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO

7.1 EN LA REDACCIÓN DE DOCUMENTOS

7.1.1. En los documentos internos (memorando, memorando múltiple, memorando circular, nota e informe) se debe evitar el uso del masculino genérico, optando por términos que logren que mujeres y hombres se sientan nombradas/os y representadas/os.

NO INCLUSIVO	FORMAS DE APLICAR EL LENGUAJE INCLUSIVO	INCLUSIVO
Los servidores públicos	Desdoblamientos	Las servidoras y los servidores Las/Los servidoras/es públicas/os
	Nombres colectivos	El personal al servicio del Estado
	Término persona	Las personas que trabajan en el Estado
	Desdoblamientos	Las/los funcionarias/os Las funcionarias y los funcionarios



Los funcionarios	Término persona	Las personas que ocupan cargos de nivel Directivo
	Término neutral	El funcionariado
Los técnicos	Desdoblamientos	Las/los técnicas/os Las técnicas y los técnicos
	Nombres colectivos	El personal técnico
	Término persona	Las personas técnicas

7.1.2. En los documentos cerrados, (oficio, oficio múltiple, oficio circular, carta y carta múltiple) en los que no se conoce el nombre de la persona destinataria se debe utilizar la forma correspondiente a su género:

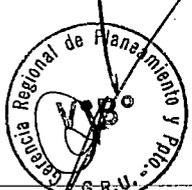
MASCULINO	FEMENINO
Señor Gerente General	Señora Gerenta General
Señor Coordinador Sectorial	Señora Coordinadora Sectorial
Señor Consejero Regional	Señora Consejera Regional
Señor Vicegobernador Regional	Señora Vicegobernadora Regional
Señor jefe	Señora Jefa
Los que no cumplan los requisitos	Las personas que no cumplan con los requisitos Quienes no cumplan con los requisitos

7.1.3. Sobre el uso de los nombres y apellidos, se debe colocar el(os) nombre(s) de pila y apellidos tanto paterno como materno de las personas destinatarias, ya sea una mujer o un hombre. En caso de que la persona tenga más de un nombre de pila, se puede optar por colocar solo uno de ellos:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Señor Gonzales	Señor Julio Gonzales Cortez
Señorita Orrego	Señora María Orrego Vértiz
Señor García	Señor Juan García Zavala
Señorita Diana	Señora Diana Contraes Pérez

7.1.4. En los dispositivos legales (ordenanzas, acuerdos, directivas, resoluciones ejecutivas, gerenciales, jefaturales, decretos regionales, u otros dispositivos legales emitidos por la autoridad regional) y a fin de evitar el uso constante de la barra oblicua (/), se debe optar por términos colectivos o neutralizar el género; así se deberá tener en cuenta los siguientes aspectos:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Artículo 1°. - Constituir el Consejo Regional Multisectorial de, que estará conformado por los siguientes miembros:	Artículo 1°. - Constituir el Consejo Regional Multisectorial, que estará conformado por:
Artículo Primero. - Conformar el Consejo Regional de la Competitividad, el mismo que estará constituido por los siguientes miembros:	Artículo Primero. - Conformar el Consejo Regional de la Competitividad, el mismo que estará constituido por las y los siguientes integrantes:



7.1.5. En las ofertas de empleo o convocatorias a concurso laborales, becas u otros, las comunicaciones deberán expresar claramente que dichas ofertas están dirigidas para mujeres y hombres y, no son solo exclusivas para los hombres.

NO INCLUSIVO	FORMAS DE APLICAR EL LENGUAJE INCLUSIVO	INCLUSIVO
El postulante deberá presentar.	Desdoblamientos	La/el postulante deberá presentar Las y los postulantes deberán presentar
	Término persona	Las personas postulantes deberán presentar
	Término neutral	Quienes postulen deberán presentar
Se requiere contratar un abogado	Desdoblamientos	Se requiere contratar un/a abogado/a
	Término neutral	Se requiere contratar un profesional en Derecho

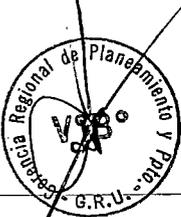
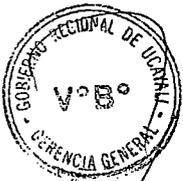
7.1.6. En el portal institucional (Página Web), el lenguaje a utilizarse en los diseños y redacción debe visibilizar la presencia de mujeres y hombres, en igualdad de condiciones y oportunidades.

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Bienvenidos Vecino Atención al ciudadano	Bienvenidas/os Vecino/a Atención ciudadana
Contacta con nosotros	Contáctanos Contáctenos Buzón de contacto
Usuaría	Usuario o usuaria Persona usuaria
Espacio del contribuyente	Espacio para contribuyentes Espacio de las/los contribuyentes

7.2 EN LAS REPRESENTACIONES GRÁFICAS

Toda representación gráfica constituye una forma de comunicación; por lo que el diseño de las publicaciones oficiales debe guardar un equilibrio entre un lenguaje verbal inclusivo y un lenguaje visual también inclusivo. Se debe abandonar los estereotipos de género, grupo étnico o de cualquier otra naturaleza que atente contra la dignidad de las personas, mostrándose la diversidad de mujeres y hombres. Para ello se deberá tomar en cuenta las siguientes consideraciones:

7.2.1. Representar a mujeres y hombres reflejando la diversidad de identidades, actividades, roles, profesiones, estilos de vida y cultura.



7.2.2. Presentar un equilibrio numérico entre el uso de imágenes de mujeres y hombres.

7.2.3. Representar los diferentes tipos de familia que existen, sobre todo aquellas donde las mujeres juegan un rol primordial, por ejemplo, existen familias lideradas por mujeres otras lideradas por un hombre, hay familias con solo una madre o padre, con sus hijas/os, familias con abuelas/os y/o con sobrinas/os, entre otras.

7.2.4. Representar a las personas con discapacidad y adultas mayores como individuos activos y plenos, participando en diversas actividades de la comunidad, en igualdad de condiciones y perteneciendo a diferentes tipos de familia.

7.2.5. Utilizar imágenes que muestren la diversidad de las personas en cuanto a color de piel, estatura, cultura, formas físicas, entre otras.

7.2.6. Utilizar imágenes que muestren a mujeres y hombres desarrollando todo tipo de actividad y no sólo aquellas que tradicionalmente se han asignado a mujeres o a hombres.

7.2.7. Evitar el empleo de colores oscuros para materiales relacionados tradicionalmente al género masculino, así como aquellos colores cálidos y brillantes en los materiales asociados tradicionalmente al género femenino. Los colores no tienen género.

7.2.8. Evitar el uso de imágenes que enfatizen el aspecto físico de las personas, reproduciendo sesgos de perfección y/o imperfección.

7.3 EN LA COMUNICACIÓN ORAL

7.3.1. Abandonar todo tipo de expresiones verbales que vulneren la dignidad de la persona o refuercen estereotipos de género, así como comentarios de la vida sexual de las personas, bromas obscenas, preguntas, chistes o piropos con contenido sexual.

7.3.2. Promover en los debates y reuniones el respeto de los turnos al hablar, así como las opiniones emitidas por las personas, sin priorizar, ampliar o acortar intervenciones por razones de género.

7.3.3. Considerar en los procesos de capacitación a especialistas de ambos géneros, para que se desempeñen como ponentes y/o expositores sobre temas de género, familia, niñez y cuidado del/a menor; considerando que la especialidad la pueden tener mujeres y hombres indistintamente de su sexo.

VIII.- DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Primera. - En caso de duda sobre la utilización De algún término se deberá recurrir como herramienta de consulta a la "Guía para el uso del lenguaje inclusivo – "Si no me nombras no existo" formulada por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), disponible en la siguiente dirección electrónica: https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dqteg/Guia-de-Lenguaje-Inclusivo_v2.pdf

Segunda. - La presente Directiva es de aplicación y cumplimiento obligatorio en todas las áreas, Órganos desconcentrados y Unidades Ejecutoras del Gobierno Regional de Ucayali.

Tercero. - La Gerencia Regional de Desarrollo Social es la unidad orgánica responsable del cumplimiento y seguimiento de la presente Directiva.

