

## RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 031-2022/DP-PAD

Lima, 18 de julio de 2022

### VISTO:

El Memorando N° 252-2022-DP/PAD, por el cual se solicita la emisión de la resolución que apruebe el documento denominado: "Guía de Lenguaje Inclusivo en la Defensoría del Pueblo"; y,

### CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con los artículos 161° y 162° de la Constitución Política del Perú se aprobó la Ley N° 26520, Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo y modificatorias, y mediante Resolución Defensorial N° 007-2019/DP se aprueba su Reglamento de Organización y Funciones y modificatorias;

Que, mediante Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en adelante la Ley N° 28983, se estableció el marco normativo, institucional y de políticas públicas en los ámbitos nacional, regional y local, para garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida, pública y privada, propendiendo a la plena igualdad;

Que, el numeral 3 de la Ley N° 28983, señala que como parte del rol del Estado se encuentra el 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, es preciso indicar que de conformidad con el artículo 8° de la Ley N° 28983, corresponde a la Defensoría del Pueblo reportar al Congreso de la República, en su informe anual, los avances en el cumplimiento de la citada Ley y, asimismo, como Organismo Constitucional Autónomo, en el desarrollo de sus funciones, aplicar los principios y normas establecidas en la Ley N° 28983;

Que, mediante Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, se aprobó la Política Nacional de Igualdad de Género, de aplicación inmediata a todas las entidades de la administración pública señaladas en el artículo 1° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en el marco de sus competencias, dentro de las cuales se encuentra la Defensoría del Pueblo;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 015-2015-MIMP emitida por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, se aprobó la «Guía para el uso del lenguaje inclusivo. Si no me nombras, no existo» - Promoviendo el uso del lenguaje inclusivo en las entidades públicas», que tiene como propósito dar a conocer y promover la importancia del uso de la comunicación inclusiva en la



REPUBLICA DEL PERU



Defensoría del Pueblo

administración pública, la cual forma parte de su acción por alcanzar la igualdad de género a través de las políticas públicas y el conjunto de intervenciones del Estado;

Que, en este contexto, de acuerdo con el documento de visto, se solicita la emisión de la resolución que apruebe la “Guía de Lenguaje Inclusivo en la Defensoría del Pueblo”, la misma que tiene por objetivo que toda comunicación de la Defensoría del Pueblo, tanto al interior como hacia el exterior de la institución, represente y trate de forma inclusiva a todas las personas, tomando en cuenta especialmente, el enfoque de igualdad de género, asimismo, la guía busca unificar el estilo defensorial en lo que respecta al uso de lenguaje inclusivo;

Que, con Memorando N° 252-2022-DP/PAD, la Primera Adjuntía señala que: “(...) la Oficina de Planeamiento y Presupuesto ha remitido la Guía de Lenguaje Inclusivo elaborado por la Adjuntía para los Derechos de la Mujer, con opinión favorable para su aprobación. Dicha Guía ha sido validada por la Oficina de Comunicaciones e Imagen Institucional y mi despacho, (...)”;

Que, mediante Memorando N° 0313-2022-DP/OPP, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto señala: “(...) esta oficina ha procedido a revisar la Guía de Lenguaje Inclusivo, elaborado por la Adjuntía para los Derechos de la Mujer. Así mismo, habiéndose establecido reuniones internas con de coordinación para validar los cambios realizados, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto emite opinión favorable para su aprobación con resolución administrativa.”;

Que, por lo señalado, es procedente aprobar el documento denominado: “Guía de Lenguaje Inclusivo en la Defensoría del Pueblo”, dirigida a todo el personal de la Defensoría del Pueblo, a fin de que sea implementada en su comunicación oral, gráfica y audiovisual, tanto en documentos internos como en el material de circulación pública, documento pensado para quienes trabajan en las áreas administrativa, comunicacional y jurídica de la institución;

Con los visados de la Adjuntía para los Derechos de la Mujer, de la Secretaría General, de las oficinas de Comunicaciones e Imagen Institucional, de Planeamiento y Presupuesto y de Asesoría Jurídica;

En uso de las facultades conferidas por los literales d), m) y p) del artículo 14° del Reglamento de Organización y Funciones de la Defensoría del Pueblo;

#### SE RESUELVE:

**Artículo Primero.** - **APROBAR** el documento denominado: “Guía de Lenguaje Inclusivo en la Defensoría del Pueblo”, el mismo que en treinta y seis (36) páginas, consta de cinco (5) subtítulos y forma parte integrante de la presente Resolución.



**Artículo Segundo.** - **DISPONER** la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional de la Defensoría del Pueblo.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

  


DEFENSORÍA DEL PUEBLO  
REPUBLICA DEL PERU  
Primera Adjunta

ALICIA ABANTO CABANILLAS  
Primera Adjunta (e)  
DEFENSORÍA DEL PUEBLO





# **GUÍA DE LENGUAJE INCLUSIVO EN LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO**

2022

## ÍNDICE

1. OBJETIVOS.....	4
1.1. ¿QUÉ QUEREMOS CONSEGUIR CON ESTA GUÍA? .....	4
1.2. ¿PARA QUIÉNES VA DIRIGIDA LA GUÍA? .....	4
1.3. ¿CÓMO SE DEBE USAR LA GUÍA? .....	4
2. MARCO CONCEPTUAL .....	4
2.1. LENGUAJE.....	5
2.1.1. EL LENGUAJE COMO SISTEMA .....	5
2.1.2. EL LENGUAJE COMO PRÁCTICA SOCIAL .....	5
2.1.3. POLÍTICAS LINGÜÍSTICAS.....	5
2.1.4. EL CAMBIO LINGÜÍSTICO.....	6
2.2. LENGUAJE INCLUSIVO .....	6
2.2.1. EL GÉNERO GRAMATICAL EN EL CASTELLANO .....	6
2.2.2. ANDROCENTRISMO.....	8
2.2.3. SEXISMO EN EL LENGUAJE .....	8
2.2.4. DISCURSO DE ODIO .....	10
2.2.5. ¿QUÉ ES EL LENGUAJE INCLUSIVO? .....	10
2.2.6. LENGUAJE INCLUSIVO COMO POLÍTICA PÚBLICA .....	11
2.2.7. GRUPOS HISTÓRICAMENTE DISCRIMINADOS EN EL LENGUAJE .....	12
3. ESTRATEGIAS DE LENGUAJE INCLUSIVO .....	13
3.1. EVITAR EXPRESIONES DISCRIMINATORIAS .....	13
3.1.1. FORMAS DE TRATAMIENTO .....	13
3.1.2. PARES INCORRECTOS .....	14
3.1.3. USO UNIVERSAL DE LA PALABRA “HOMBRE” .....	15
3.1.4. ESTEREOTIPOS DE GÉNERO .....	16
3.2. VISIBILIZAR EL GÉNERO CUANDO LO EXIJA LA SITUACIÓN COMUNICATIVA .....	16
3.2.1. DESDOBLAMIENTO .....	17
3.2.2. ESTRATEGIAS TIPOGRÁFICAS .....	18
3.2.3. USAR “MUJERES” Y “HOMBRES” .....	19
3.2.4. ALTERNANCIA DE GÉNERO EN LAS ENUMERACIONES .....	20
3.3. REPRESENTAR EL GÉNERO DE LAS PERSONAS.....	20
3.3.1. NOMBRE E IDENTIDAD DE GÉNERO .....	20
3.3.2. NOMBRES Y APELLIDOS .....	20
3.3.3. PROFESIONES Y CARGOS.....	21
3.4. NO VISIBILIZAR EL GÉNERO CUANDO NO LO EXIJA LA SITUACIÓN COMUNICATIVA.....	22



- 3.4.1. NOMBRES COLECTIVOS Y ABSTRACTOS..... 22
- 3.4.2. USO DE LA PALABRA “PERSONA” ..... 23
- 3.4.3. CONSTRUCCIONES NEUTRAS ..... 23
- 3.4.4. USO DE “QUIEN”, “ALGUIEN”, “CUALQUIERA” Y “CADA” ..... 24
- 4. USANDO LENGUAJE INCLUSIVO EN LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO ..... 25
  - 4.1. EN LA COMUNICACIÓN INTERNA..... 25
    - 4.1.1. FICHAS DE SUPERVISIÓN Y FORMULARIOS ..... 25
    - 4.1.2. DOCUMENTOS DIRIGIDOS A PERSONAS DETERMINADAS..... 26
    - 4.1.3. DOCUMENTOS DIRIGIDOS A UN GRUPO DE PERSONAS ..... 26
    - 4.1.4. DOCUMENTOS LEGALES Y NORMATIVOS ..... 27
  - 4.2. EN LA COMUNICACIÓN EXTERNA ..... 27
    - 4.2.1. INFORMES Y PUBLICACIONES ..... 27
    - 4.2.2. COMUNICADOS, PRONUNCIAMIENTOS Y NOTAS DE PRENSA ..... 28
    - 4.2.3. CONVOCATORIAS LABORALES ..... 29
    - 4.2.4. DISCURSOS OFRECIDOS EN ACTOS Y EVENTOS PÚBLICOS..... 30
    - 4.2.5. OFICIOS Y CARTAS ..... 31
  - 4.3. TRATAMIENTO DEL MATERIAL GRÁFICO Y MULTIMEDIA EN LA COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA ..... 31
    - 4.3.1. COMPOSICIÓN EQUILIBRADA ..... 31
    - 4.3.2. FUNCIONES NO ESTEREOTIPADAS DE LAS PERSONAS REPRESENTADAS ..... 32
    - 4.3.3. USO DE LOS PLANOS ..... 32
    - 4.3.4. USO DE LOS ÁNGULOS ..... 33
    - 4.3.5. USO DE LA LUZ Y LOS COLORES ..... 33
- 5. REFERENCIAS..... 33



## 1. OBJETIVOS

### 1.1. ¿QUÉ QUEREMOS CONSEGUIR CON ESTA GUÍA?

La presente guía tiene por objetivo que toda comunicación de la Defensoría del Pueblo, tanto al interior como hacia el exterior de la institución, represente y trate de forma inclusiva a todas las personas, tomando en cuenta especialmente el enfoque de igualdad de género. Asimismo, la guía busca unificar el estilo defensorial en lo que respecta al uso de lenguaje inclusivo.

### 1.2. ¿PARA QUIÉNES VA DIRIGIDA LA GUÍA?

Esta guía está dirigida a todo el personal de la Defensoría del Pueblo, a fin de que sea implementada en su comunicación oral, gráfica y audiovisual, tanto en documentos internos como en el material de circulación pública. En ese sentido, está pensado para quienes trabajan en las áreas administrativa, comunicacional y jurídica de la institución.

### 1.3. ¿CÓMO SE DEBE USAR LA GUÍA?

Además del presente capítulo de objetivos, esta guía cuenta con otros tres capítulos. El **capítulo 2** presenta los conceptos relacionados al lenguaje inclusivo, que provienen tanto de la lingüística como de los estudios de lenguaje y género. Asimismo, presenta el marco jurídico que sustenta el uso del lenguaje inclusivo en la administración pública.

El **capítulo 3** contiene las principales estrategias de lenguaje inclusivo: Evitar expresiones discriminatorias (subsección 3.1.); visibilizar el género cuando lo exija la situación comunicativa (§3.2.); representar el género de las personas (§3.3.); y no visibilizar el género cuando no lo exija la situación comunicativa (§3.4.).

El **capítulo 4** de la guía muestra ejemplos y sugerencias específicas para la aplicación de lenguaje inclusivo en la comunicación escrita, gráfica y audiovisual de la Defensoría del Pueblo. Este capítulo presenta cómo se aplica el lenguaje inclusivo en la redacción de la comunicación interna (§4.1.) así como la comunicación externa (§4.2.) de la institución. Complementariamente, la subsección 4.3. muestra el tratamiento igualitario del material gráfico y multimedia en general.

Estos tres capítulos son relativamente independientes entre sí, por lo que su lectura puede priorizarse de los siguientes modos:

- Si no se tiene familiaridad alguna con las iniciativas de lenguaje inclusivo, se debe leer el **capítulo 2**.
- Si se cuenta con conocimiento general sobre el tema y se quiere prestar atención a las propuestas específicas, se sugiere leer con cuidado el **capítulo 3**.
- Finalmente, si se conocen las principales estrategias de lenguaje inclusivo y se quiere apreciar cómo se aplican en el ámbito de la Defensoría del Pueblo, se puede consultar directamente el **capítulo 4**.

## 2. MARCO CONCEPTUAL

En este capítulo se presentarán algunos conceptos provenientes de la teoría lingüística y los estudios de lenguaje y género que son clave para entender las motivaciones y alcance

de las propuestas de lenguaje inclusivo. También se incluye la normativa que respalda el uso del lenguaje inclusivo en la Defensoría del Pueblo y el Estado peruano.

## 2.1. LENGUAJE



El lenguaje es la actividad mediante la cual los seres humanos representan el mundo y se comunican. Por ser un fenómeno tan complejo no solo es estudiado por lingüistas, sino también por especialistas de las comunicaciones, las ciencias sociales y los estudios de género. En este apartado se muestran algunas definiciones relacionadas al lenguaje que permitirán apreciar la importancia del lenguaje inclusivo, tema que se detallará en la subsección 2.2.

### 2.1.1. EL LENGUAJE COMO SISTEMA



Tradicionalmente, se nos enseña que el lenguaje es gramática, es decir, un sistema fijo que contiene unidades (como sonidos y palabras) y reglas sobre cómo tales unidades deben funcionar. No obstante, el lenguaje no puede reducirse a la idea de sistema, porque hay otras piezas importantes en la comunicación, como son la acción de las personas sobre el lenguaje mismo y las desigualdades sociales que son reproducidas mediante el lenguaje.

Para entender por qué es necesario el lenguaje inclusivo, es necesario aproximarnos al lenguaje no solo como un sistema, sino también como práctica social. Este cambio de enfoque está en mayor sintonía con nuestra experiencia cotidiana y concreta. También nos permite apreciar mejor la relación del lenguaje con la cultura, las identidades y el cambio social.



### 2.1.2. EL LENGUAJE COMO PRÁCTICA SOCIAL

Es necesario recordar que el lenguaje es una actividad diaria en la que participamos todas las personas. Es una práctica social porque, como otros hábitos, se repite, tiene vitalidad y es cambiante. Al igual que otras prácticas sociales, el lenguaje forma parte del contexto cultural, las relaciones de poder y la historia. Por eso, por medio del lenguaje, construimos nuestras identidades personales y sociales, así como reproducimos la desigualdad y exclusión sociales (Calvo Fajardo, 2017).



Asimismo, el lenguaje entendido como práctica social puede ser una herramienta valiosa para la promoción de la igualdad de género y el respeto a diversos grupos. Al apostar por la inclusión cambiando nuestras prácticas lingüísticas, cambiamos también nuestras actitudes sociales y la manera en que representamos e imaginamos a los distintos colectivos de la sociedad.

### 2.1.3. POLÍTICAS LINGÜÍSTICAS



Una política lingüística es cualquier esfuerzo deliberado que busca influir en la estructura, el uso y funciones de las lenguas (Cooper, 1997). Generalmente, ocurre en dos direcciones: puede movilizarse desde las instituciones hacia la sociedad en general (es decir, de arriba abajo), y desde iniciativas de la sociedad hacia las instituciones (es decir, de abajo arriba). Por ejemplo, la creación de un alfabeto oficial para una lengua originaria es una política lingüística que implica a activistas del idioma y autoridades estatales.

En ese sentido, el lenguaje inclusivo es una política lingüística (Pauwels, 1998) en ambas direcciones, ya que busca un cambio en el uso de la lengua y es impulsada tanto por los movimientos sociales de igualdad de género y derechos humanos como por el Estado peruano. Desde la década de 1980 existen normativas internacionales que promueven el lenguaje inclusivo en el castellano como parte de políticas públicas de igualdad de género

(Guerrero Salazar, 2007). Desde entonces, en España y gran parte de Latinoamérica, el lenguaje inclusivo ha sido adoptado de distintas formas como política lingüística por Estados, universidades y líneas editoriales (Martínez Rocha y Rivera Alfaro, 2019).

#### 2.1.4. EL CAMBIO LINGÜÍSTICO

Existen dos concepciones erróneas y constantes sobre la relación del lenguaje inclusivo con el cambio lingüístico:



Por un lado, se dice que el lenguaje inclusivo busca cambiar las reglas del idioma, porque supuestamente propone formas totalmente nuevas. Esto es incorrecto, ya que todas las propuestas de lenguaje inclusivo de esta guía son posibilidades que ya existen en el idioma<sup>1</sup>. Lo que se busca es un cambio en el *uso* de la lengua, no un cambio en sus reglas. De esa forma, promovemos el uso de las formas inclusivas y desalentamos el uso de aquellas que pueden reforzar las desigualdades y la discriminación.



Por otro lado, se dice que el cambio lingüístico ocurre inevitablemente luego de que el cambio social tiene lugar, como una especie de efecto a mediano plazo. Hasta cierto punto, esta idea es correcta. Por ejemplo, durante siglos las mujeres fueron excluidas de cargos políticos y ciertas profesiones, por lo que no había motivación para usar las palabras *presidenta* o *médica*. Afortunadamente, dicha realidad ha cambiado sustancialmente. No obstante, todavía se sigue llamando a las mujeres *presidente* y *médico* a pesar de que las palabras *presidenta* y *médica* son totalmente posibles en el idioma (Bengoechea, 2015).



Por eso, es problemático afirmar que el lenguaje simplemente refleja la sociedad (Cameron, 2007). Como práctica social, el lenguaje y sus hablantes construyen la sociedad y dan lugar al cambio social. No hay una separación entre la realidad social y las prácticas lingüísticas. En ese sentido, el lenguaje inclusivo es una acción concreta e *inmediata* para cambiar el uso del idioma, lo que, a su vez, impulsa el cambio social hacia la igualdad.

### 2.2. LENGUAJE INCLUSIVO



En este apartado, primero, se mencionan las distintas maneras en que el uso del lenguaje propicia las desigualdades y la discriminación (subsecciones 2.2.1 a 2.2.4.), luego se presenta una definición de lenguaje inclusivo (§2.2.5.), seguido de la normativa que respalda su uso en el Estado peruano (§2.2.6.) y las poblaciones más afectadas por el uso no inclusivo del lenguaje (§2.2.7.).

#### 2.2.1. EL GÉNERO GRAMATICAL EN EL CASTELLANO



Antes de presentar el concepto de lenguaje inclusivo, es necesario revisar cómo funciona el género gramatical en castellano y qué retos significa para la representación en igualdad. Es importante señalar que el género (social) y género gramatical son fenómenos distintos pero que tienen un origen histórico en común (Cuba, 2018), por lo que el uso de estos dos conceptos no es intercambiable.

El género gramatical es una forma en la que se clasifican a los nombres (también conocidos como “sustantivos”) y que tiene consecuencias en las palabras que los acompañan (Corbett, 1991). En el castellano, todos los nombres – ya sea para ser animados como no animados – se agrupan en dos géneros gramaticales, llamados tradicionalmente “femenino” y “masculino”. El género gramatical se manifiesta concretamente mediante la concordancia,

<sup>1</sup> A este respecto, la única práctica que sí es una innovación para el lenguaje como sistema es la creación de un tercer género gramatical (muchas veces, representado por los morfemas -x, -@ y -e). Vale remarcar que esa propuesta no está incluida en esta guía.

que es la propiedad de los sustantivos que obliga a otras palabras relacionadas (como artículos, adjetivos y cuantificadores) a que coincidan en género gramatical.

Por ejemplo:



Las artículo (fem.)	←	<b>ideas</b> sustantivo <b>(fem.)</b>	→	<i>planteadas</i> adjetivo (fem.)
---------------------------	---	---	---	---

En este caso, el género gramatical femenino del sustantivo *ideas* obliga a que el artículo y el adjetivo que lo acompañan también muestren el género gramatical femenino<sup>2</sup>.

Cuando se habla de seres humanos, tradicionalmente el género gramatical masculino (ya sea en singular o plural) se ha interpretado de dos maneras: **específica** y **genérica**. Veamos dos ejemplos que ilustran ambas situaciones:

**Los** congresistas presentaron el proyecto de ley.

Se busca **ingeniero** de sistemas con cuatro años de experiencia.

En el caso de las personas (así como otros seres sexuados), el uso del género gramatical masculino puede ser entendido de dos maneras:

- La **interpretación específica** del género gramatical masculino nos inclina a pensar que la frase *los congresistas* se refiere a un grupo constituido exclusivamente por hombres. Mientras que, en el segundo caso, la palabra *ingeniero* implicaría para quien lo lea que solo se busca hombres para el puesto de trabajo. Este último escenario resulta discriminatorio para las mujeres.
- La **interpretación genérica** del género gramatical masculino sugiere que, más bien, la frase *los ingenieros* señala a un grupo de personas que trabajan como congresistas y que está compuesto, por lo menos, por una mujer. Mientras que, en el segundo ejemplo, *ingeniero* haría referencia a mujeres y hombres por igual.

Sobre los ejemplos, cabe preguntarse si hubo, al menos, una congresista en el primer ejemplo y si, en el segundo caso, si una mujer puede solicitar el puesto de trabajo para *ingeniero*. Como se ve, el uso de las formas masculinas da lugar a la ambigüedad y la falta de exactitud<sup>3</sup>. Dado que el uso de la forma masculina no siempre incluye a las mujeres, algunas investigaciones han preferido llamarlo *masculino pseudogenérico* (Calvo Fajardo, 2013) o *masculino ambiguo* (Nissen, 2002). Por eso, en esta guía, de ahora en adelante, nos referiremos a esta práctica entre comillas, es decir, “masculino genérico”<sup>4</sup>.

El uso del “masculino genérico” es perjudicial para las mujeres, porque provoca que se las oculte, excluya e infravalore en el imaginario social (Calvo Fajardo, 2017). Por eso, no sorprende que todas las iniciativas de lenguaje inclusivo desalienten su uso y, en su lugar,

<sup>2</sup> El capítulo 2 de la *Guía de uso de lenguaje inclusivo* (MIMP, 2013) presenta una versión detallada del funcionamiento del género gramatical en el idioma.

<sup>3</sup> Con respecto a la recurrencia de este fenómeno en muchas lenguas, Bengoechea (2019) afirma que “No sabemos cómo fue posible que un hecho extralingüístico (la diferencia sexual) haya podido entrar a formar parte de la estructura de los idiomas, pero no es aventurado imaginar que lo hizo de la mano de la estructura social patriarcal en las que los patriarcas se arrogaban el derecho a representar a los seres humanos en su totalidad” (p. 2).

<sup>4</sup> Otras maneras de referirse a este uso lingüístico han sido “masculino universal” y “masculino no marcado”.

propongan alternativas que visibilizan a las mujeres o sean neutrales con respecto al género (Bengoechea, 2000). Así pues, para el caso de los dos ejemplos anteriores, tenemos otros recursos lingüísticos que sí son inclusivos:

Se puede evitar	De esta manera
Los congresistas presentaron el proyecto de ley.	Las y los congresistas presentaron el proyecto de ley.
Se busca <b>ingeniero</b> de sistemas con cuatro años de experiencia.	Se busca <b>profesional en Ingeniería de Sistemas</b> con cuatro años de experiencia.

Tanto el “genérico masculino” como otros usos lingüísticos que invisibilizan y subordinan a las mujeres tienen su origen en dos marcos de pensamiento que funcionan como dos caras de la misma moneda: el androcentrismo y el sexismo. En los siguientes apartados, se definirá y ejemplificará cada uno.

### 2.2.2. ANDROCENTRISMO

El androcentrismo es la visión social centrada y basada en la experiencia masculina. Considera que lo que han hecho los hombres es lo que ha realizado la humanidad o, al revés, que todo lo que ha logrado la humanidad lo han realizado únicamente los hombres (Lledó Cunill, 2005). Paralelamente, el androcentrismo invisibiliza a las mujeres y sus experiencias. Por ejemplo, la frase “Uno de los grandes logros de la Revolución Francesa fue el sufragio universal” es androcéntrica, porque el derecho al voto era disfrutado solo por los hombres hasta 1944, cuando las mujeres también pudieron votar en Francia.

La forma más común en que el androcentrismo se manifiesta en la lengua es por medio del uso del “masculino genérico”, que se ha definido e ilustrado en el apartado anterior. Por ejemplo, un uso que resulta androcéntrico es usar la palabra “hombre” para incluir a toda la especie humana. Por ejemplo, aunque la frase “Todo hombre tiene derecho a entrar en la república y salir de ella” pretenda incluir a las mujeres, la mayoría lo podría interpretar de forma específica, es decir, solo para referirse a los hombres (Perissinotto, 1986). En su lugar, por una cuestión de exactitud es preferible decir “Todas las personas tienen derecho a entrar en la república y salir de ella”<sup>5</sup>.

### 2.2.3. SEXISMO EN EL LENGUAJE<sup>6</sup>

#### Sexismo

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables del Perú (MIMP) (2013) define sexismo en los siguientes términos:

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. (p. 12)

Mientras el androcentrismo es una *perspectiva del mundo* centrada en la experiencia masculina que invisibiliza a las mujeres, el sexismo es una *actitud social* que, aunque sí

<sup>5</sup> En la sección 3.3.1., se presenta más opciones inclusivas para el uso de “hombre”.

<sup>6</sup> Este apartado se basa, en gran medida, en el primer capítulo de la *Guía para el uso del lenguaje inclusivo* del MIMP (2013).

presenta a las mujeres, lo hace solo para desvalorizarlas y minimizarlas (Lledó Cunill, 2005). En tal sentido, el androcentrismo y el sexismo afectan la visibilidad y las formas en que se representan a las mujeres. El lenguaje inclusivo propone que se superen estos marcos de pensamiento a través del uso de algunas formas y el abandono de otras.

De acuerdo a la *Guía de lenguaje inclusivo* del MIMP (2013), el sexismo se manifiesta en el lenguaje de dos maneras. La primera es el **sexismo lingüístico**, definido así:

Son los mensajes que debido a la forma como fueron presentados, y no tanto a su contenido, subordinan u ocultan a un género, principalmente a la mujer. Es decir, se refiere al modo como fueron construidas y elegidas las palabras y oraciones. (p. 12)

Por ejemplo:

Las mujeres policías fueron condecoradas.

Sr. Daniel Alencastre y Sra.

En el primer caso, el sexismo lingüístico se manifiesta por la forma en que se remarca el hecho de que las policías son mujeres, como si se tratase de un evento extraordinario. Mientras que, en el segundo ejemplo, se oculta el nombre de la esposa, como si fuera un accesorio del hombre, quien sí es nombrado. Estos ejemplos pueden reformularse de manera inclusiva:

Se puede evitar	De esta manera
Las mujeres policías fueron condecoradas.	Las policías fueron condecoradas.
Sr. Daniel Alencastre Pastor y Sra.	Sra. <b>Sofía Arévalo Escribens</b> y Sr. Daniel Alencastre <b>Pastor, cónyuges, ...</b>

Una manera efectiva de identificar el sexismo lingüístico es aplicar la **regla de inversión**, que consiste en invertir las referencias a mujeres y hombres, es decir, si hay un término en masculino, cambiarlo a su equivalente femenino y viceversa. Si el resultado de la inversión suena extraño, estamos frente a algún tipo de sexismo (Guerrero Salazar, 2012). Por ejemplo, si aplicamos la regla de inversión a los casos anteriores obtendríamos lo siguiente:

\*Los hombres policías fueron condecorados.

\*Sra. Sofía Arévalo y Sr.

En el primer ejemplo, queda patente la redundancia implícita en repetir el género tanto en el artículo *los* como en el sustantivo *hombres*. En la segunda oración, también es evidente que la identidad de una persona ha sido borrada.

Asimismo, la *Guía de lenguaje inclusivo* del MIMP (2013) menciona que otra manifestación de la relación del lenguaje con el sexismo es el **sexismo social presente en el lenguaje**, que se caracteriza del siguiente modo:

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. (p. 13)

Por ejemplo:

Las mujeres son buenas organizando celebraciones

Se invita a los trabajadores y sus esposas...

En el primer ejemplo, si bien se menciona a las mujeres, se reproduce el estereotipo de que están naturalmente dotadas para desempeñar actividades poco importantes. En el segundo caso se asume que todo el personal está compuesto por hombres y tan solo se menciona indirectamente a las mujeres por su relación con ellos. Tan solo el segundo ejemplo puede reformularse de manera inclusiva:

Se puede evitar	De esta manera
Las mujeres son buenas organizando celebraciones.	**Se debe abandonar este estereotipo. **
Se invita a <b>los trabajadores y sus esposas...</b>	Se invita <b>al personal</b> y sus <b>cónyuges...</b>

#### 2.2.4. DISCURSO DE OUDIO

La Organización de las Naciones Unidas (2019) define el discurso de odio del siguiente modo:

[E]s cualquier forma de comunicación de palabra, por escrito o a través del comportamiento, que sea un ataque o utilice lenguaje peyorativo o discriminatorio en relación con una persona o un grupo sobre la base de quiénes son o, en otras palabras, en razón de su religión, origen étnico, nacionalidad, raza, color, ascendencia, género u otro factor de identidad. (p. 3)

La *Guía de uso de lenguaje inclusivo* del MIMP (2013) menciona que el lenguaje discriminatorio, que forma parte integral del discurso de odio, “es empleado ya sea de forma voluntaria, inconsciente o ‘humorística’” (p. 38). Ejemplos de discursos de odio son los comentarios que justifican la violencia contra las mujeres, los epítetos racistas contra personas afrodescendientes y los mensajes homofóbicos (CIDH, 2015, pp. 140-160). En tal sentido, el lenguaje inclusivo rechaza la propagación de discursos de odio en la administración pública, sobre todo, considerando la gran influencia que esta tiene sobre la población general.

#### 2.2.5. ¿QUÉ ES EL LENGUAJE INCLUSIVO?

El lenguaje inclusivo es un conjunto de propuestas que busca representar en igualdad y dignidad a todas las personas en la redacción, el habla, las imágenes y los elementos audiovisuales. En gran medida, el lenguaje inclusivo busca que la gente abandone y no incurra en el androcentrismo y el sexismo a través de la comunicación. Además del género y el sexo, el lenguaje inclusivo considera otros aspectos de la identidad de las personas por los que también se subordina y discrimina, como la edad, la orientación sexual, la discapacidad, la etnicidad y la nacionalidad. El uso del lenguaje inclusivo es una apuesta por un cambio de concepciones, actitudes y prácticas a través de la comunicación, y sus ámbitos de aplicación corresponden al de toda la comunicación empleada en la Defensoría del Pueblo.

Diversos estudios han demostrado que las propuestas de lenguaje inclusivo en el castellano han dado lugar a una mayor representación de las mujeres en el lenguaje (Nissen, 2013) y un cambio hacia prácticas comunicativas más igualitarias a largo plazo (Bengoechea et al., 2009). Asimismo, se ha comprobado que cada vez hay más aceptación de las propuestas de lenguaje inclusivo, lo que se refleja en las actitudes de las y los hablantes (Bengoechea y Simón, 2014). Todo esto demuestra que el lenguaje inclusivo es una política lingüística efectiva y que se está produciendo un cambio en el uso de la lengua.

## 2.2.6. LENGUAJE INCLUSIVO COMO POLÍTICA PÚBLICA



Existe un marco normativo que promueve el uso del lenguaje inclusivo en la administración pública peruana, como parte del grupo de políticas públicas por la igualdad de género. Simultáneamente, el lenguaje inclusivo se complementa y refuerza los distintos enfoques del trabajo de la Defensoría del Pueblo. A continuación, se revisarán brevemente las normativas y documentos que promueven directa e indirectamente el uso del lenguaje inclusivo en la Defensoría del Pueblo.

- **Ley igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, Ley n.º 28983 (LIO)**



El numeral cuarto del artículo tercero de la LIO establece 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” (MIMP, 2007). En tal sentido, al ser la Defensoría del Pueblo un organismo autónomo del Gobierno peruano, también se encuentra en la responsabilidad de incorporar el lenguaje inclusivo en sus prácticas comunicativas.

- ***Si no me nombras, no existo. Guía para el uso del lenguaje inclusivo (MIMP, 2013)***



Para implementar la normativa de la LIO sobre el uso del lenguaje inclusivo, en el 2013, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables comisionó la elaboración de una guía, que fue titulada *Si no me nombras, no existo. Guía para el uso del lenguaje inclusivo*. Dado que las propuestas contenidas en dicho documento son vigentes para toda la administración pública -incluida la Defensoría del Pueblo- la presente guía no busca reemplazar a la guía publicada por el MIMP. Más bien, ambas guías se complementan, ya que esta guía agrega recomendaciones de comunicación inclusiva relacionada a los enfoques adoptados por la Defensoría del Pueblo, que se detallan a continuación.

- **Enfoques adoptados por la Defensoría del Pueblo y el uso del lenguaje inclusivo**



El uso del lenguaje inclusivo es una práctica que impulsa y facilita la misión de la Defensoría del Pueblo, que es “defender y promover los derechos de las personas y la comunidad, con autonomía y énfasis en los grupos poblacionales en condiciones de vulnerabilidad, mediante la supervisión al cumplimiento de las obligaciones del Estado” (Defensoría del Pueblo, s/f). Por otro lado, la presente guía busca incorporar en sus recomendaciones de comunicación inclusiva los cinco enfoques contenidos en el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2020-2024 de la Defensoría del Pueblo (2021). A continuación, se presentan los enfoques institucionales del PEI:



**a. Enfoque basado en los derechos humanos:** Los servicios prestados por la Defensoría del Pueblo deben estar alineados con los estándares de derechos humanos y los principios transversales de igualdad y no discriminación, progresividad y no regresividad, participación ciudadana en la toma de decisiones, y transparencia y rendición de cuentas.

**b. Enfoque intercultural:** Los servicios prestados por la Defensoría del Pueblo deben adoptarse a partir de la valoración del otro y el reconocimiento de las diferencias culturales en función de un proyecto común elaborado con igualdad, interaprendizaje, participación y manejo de conflictos.

**c. Enfoque de género:** Las brechas de género deben superarse a partir del conocimiento de las causas que generan asimetrías entre mujeres y varones. Para ello, es indispensable mirar la realidad identificando los roles que asumen mujeres y hombres en nuestra

sociedad, así como las relaciones de poder y desigualdad que se producen entre ellas y ellos.

Es importante resaltar que la Defensoría del Pueblo (2015) ha dedicado una sección de su guía para la transversalización del enfoque de género e interculturalidad para el uso del lenguaje inclusivo (pp. 16, 21-25). Los ejemplos y recomendaciones de dicha publicación han sido incorporados a la presente guía.



**d. Enfoque de atención preferente:** Reciben atención preferente las mujeres embarazadas, las niñas, los niños, las personas adultas mayores y las personas con discapacidad. Ello implica el cambio de paradigma en la manera de entender a la ciudadanía, a través de los distintos canales de atención, implementando medidas para facilitar el uso o acceso adecuado a la institución.



**e. Enfoque intergeneracional:** Todas las personas transitan por el proceso natural de envejecimiento; las distintas etapas del ciclo de vida (niñez, adolescencia, juventud, adultez y vejez) presentan características particulares y necesidades específicas, por lo que se debe reconocer y respetar las diferencias que presentan las personas en razón de la edad en un marco de igualdad. Se deben identificar las relaciones de poder entre dichas etapas y sus vinculaciones para mejorar las condiciones de vida y el desarrollo común.

- **Manual de estilo de la Defensoría del Pueblo (2022)**



*El Manual de estilo...* es una guía que busca unificar los criterios para la redacción de documentos internos y material de circulación pública de la Defensoría del Pueblo. Con un lenguaje sencillo y ejemplos prácticos, presenta normas y conceptos actualizados para redactar, por ejemplo, recomendaciones, informes, reportes y notas de prensa. El Manual de estilo... tiene una sección sobre recomendaciones para el uso de lenguaje inclusivo (pp. 33-35). Dichas recomendaciones y sus ejemplos también han sido incorporados a la presente guía.

## 2.2.7. GRUPOS HISTÓRICAMENTE DISCRIMINADOS EN EL LENGUAJE



Algunos grupos humanos, más que otros, han sido históricamente subrepresentados y discriminados; las prácticas lingüísticas han servido para reforzar la exclusión y estigmatización de estos colectivos. En ese sentido, si bien la presente guía presta especial atención a la representación en igualdad de género, existen otros aspectos de la identidad social que también deben ser considerados si se busca una comunicación igualitaria y digna para todas las personas.



A continuación, se enumeran algunos grupos que han sido históricamente estigmatizados y excluidos por medio del lenguaje. Es importante recordar que el factor social de género está presente en cada uno de estos grupos<sup>7</sup>:

- Niñez y adolescencia
- Personas adultas mayores
- Personas gays, lesbianas, bisexuales, trans e intersexuales
- Personas con discapacidad
- Personas viviendo con VIH
- Personas pertenecientes a pueblos indígenas
- Personas afrodescendientes

<sup>7</sup> Asimismo, se debe tomar en cuenta que la interacción de estas variables de desigualdad puede dar lugar a *discriminación múltiple*, que ocurre "cuando en una misma persona, o grupo de personas, se unen dos o más formas de discriminación" (Defensoría del Pueblo, 2015, p. 13)

- Personas migrantes

### 3. ESTRATEGIAS DE LENGUAJE INCLUSIVO

Esta guía fue pensada en las necesidades cotidianas del personal de la Defensoría del Pueblo, por lo que las propuestas de lenguaje inclusivo están ordenadas alrededor de los siguientes cuatro objetivos comunicacionales<sup>8</sup>, que se detallarán más abajo:

- §3.1. Evitar expresiones discriminatorias
- §3.2. Visibilizar el género cuando lo exija la situación comunicativa
- §3.3. Representar el género de las personas
- §3.4. No visibilizar el género cuando no lo exija la situación comunicativa

Como se mencionó en §2.2.3., un método para identificar cuándo estamos frente a situaciones de sexismo lingüístico es la regla de inversión, que consiste en invertir las referencias a mujeres y hombres, es decir, si hay un término en masculino, cambiarlo a su equivalente femenino y viceversa. Si el resultado de la inversión suena extraño, estamos frente a algún tipo práctica sexista o androcéntrica sobre el que deberíamos intervenir con alguna alternativa lingüística inclusiva o que, más bien, es una práctica que deberíamos abandonar.

#### 3.1. EVITAR EXPRESIONES DISCRIMINATORIAS

En esta sección, se presentan aquellos casos de expresiones androcéntricas y sexistas que se recomienda *abandonar* de las prácticas comunicacionales. De aplicarse la regla de inversión, se notaría no solo la asimetría en la representación de mujeres y hombres, por lo que es problemático seguir empleando tales formas lingüísticas. La solución inclusiva está dirigida a dejar de emplear tales formas y usar otras en su lugar.

##### 3.1.1. FORMAS DE TRATAMIENTO

Para hablar o escribir sobre mujeres y hombres se pueden emplear formas de tratamiento, que son palabras usadas antes de sus nombres para mostrar cortesía y respeto. En la administración pública solo se debe usar “señora” para dirigirse a una mujer y “señor” para dirigirse a un hombre (así como sus formas abreviadas “Sra.” y “Sr.”). Se desaconseja el uso de “señorita” (y “Srta.”), porque coloca la atención innecesariamente en el estado civil de las mujeres. De aplicarse la regla de inversión, notaremos que no existe un equivalente a “señorita” para el caso de los hombres:

Práctica no inclusiva	Con regla de inversión
El <b>señor</b> Martín Condori Pérez y la <b>señorita</b> Fiorella Salazar Aguirre...	El <b>señorito</b> Martín Condori Pérez y la <b>señora</b> Fiorella Salazar Aguirre...

No hay equilibrio en el tratamiento, porque “señorito” significa hombre joven acomodado y ocioso y esta palabra no señala directamente su estado civil. Además, el uso de “señorita” resulta androcéntrico, porque coloca una atención innecesaria en la asociación de la mujer señalada con un hombre. Por eso, solo se debe usar “señora” y “señor” para hacer referencia de forma general a una mujer adulta y a un hombre adulto respectivamente.

Se puede evitar	De esta manera

<sup>8</sup> Esta distribución de las propuestas fue adaptada, en parte, de la guía de lenguaje inclusivo de la ONU (s/f).

Se puede evitar	De esta manera
La <b>señorita</b> de la Contraloría le dejó unos documentos.	La <b>señora</b> de la Contraloría le dejó unos documentos.
<b>Señorita</b> Silvia Rojas	<b>Señora</b> Silvia Rojas Seminario
La <b>señorita</b> Cruz declaró que...	La <b>señora</b> Cruz Yovera declaró que...

Complementariamente, para mantener una comunicación igualitaria se debe evitar anteceder el nombre con grados académicos, profesores y títulos nobiliarios, por ejemplo, “doctor”, “ingeniero” o “su excelencia”. Esta práctica no solo refuerza tratos inequitativos, sino que puede dar lugar a confusiones como la adjudicación errónea y estereotipada de grados y profesiones. Por eso, se debe escribir el nombre completo (véase §3.3.2.) y, si se quiere, antecederlo por el término “señora” o “señor”. Por ejemplo:

Se puede evitar	De esta manera
El doctor Castro y Susana Rojas...	El señor Raúl Castro Sifuentes y la señora Susana Rojas Capcha...
	Raúl Castro Sifuentes y Susana Rojas Capcha...
El ingeniero Arturo Vargas dirige la mesa directiva.	El señor Arturo Vargas Paredes dirige la mesa directiva.
	Arturo Vargas Paredes dirige la mesa directiva.

### 3.1.2. PARES INCORRECTOS

Existen prácticas lingüísticas que, por androcentrismo, reducen la presencia de las mujeres a su relación con los hombres. Un caso muy recurrente es el uso de “mujer” con el significado de “esposa” o “pareja”. Por ejemplo, “Daniel Villaseca y su mujer fueron testigos en el juicio”. Aplicando la regla de inversión, tendríamos una oración como la siguiente: “Lina Alfaro y su hombre fueron testigos en el juicio”. Por esa misma razón, frases comunes como “marido y mujer” resultan androcéntricas y, aquí también, debería dejar de usarse “mujer”. Otros pares incorrectos son “varón y hembra”, así como “macho y hembra”. Por lo tanto:

Se puede evitar	De esta manera
<b>Marido y mujer</b>	Esposa y esposo
<b>Varón y mujer</b>	Los cónyuges
<b>Macho y hembra</b>	Mujer y hombre
Fueron declarados <b>marido y mujer</b> en el municipio de Ancón.	Fueron declarados <b>esposa y esposo</b> en el municipio de Ancón. Fueron declarados <b>cónyuges</b> en el municipio de Ancón.

Asimismo, existen otras formas androcéntricas que nombran a las mujeres en relación de dependencia con los hombres, por ejemplo, “esposa de”, “señora de” y “viuda de”. Si aplicamos la regla de inversión, notaremos que nombres como “Margarita Castro de Chávez” no son equivalentes a “Ricardo Chávez de Castro”. Lo mismo ocurre con nombres como “Pamela Bernedo viuda de Gonzales”, que no tiene una contraparte como “Pedro Gonzáles viudo de Bernedo”. Por ello, a menos que las mujeres lo soliciten expresamente, no se les debe nombrar de esta manera. Por ejemplo:



Se puede evitar	De esta manera
Margarita Castro <b>de Chávez</b>	Margarita Castro <b>Soldevilla</b>
Pamela Bernedo <b>viuda de Castro</b>	Pamela Bernedo <b>Ortiz</b>
<b>La mujer de</b> Emilio Aguilar recibió las actas.	<b>Sofía Reyes Boluarte</b> , esposa de Emilio Aguilar Mestres, recibió las actas.
	Sofía Reyes <b>Boluarte</b> recibió las cartas

### 3.1.3. USO UNIVERSAL DE LA PALABRA “HOMBRE”

Por androcentrismo, el término “hombre” se ha usado muchas veces para referirse a todas las personas, lo que invisibiliza a las mujeres. Este uso “genérico” compite con la interpretación específica de la palabra “hombre”<sup>9</sup>. Por ejemplo, en la expresión “la historia del hombre” no queda claro si también se considera la participación y las experiencias de las mujeres, por lo que esta expresión resulta ambigua. Para evitar el sesgo se recomienda abandonar el uso “universal” de la palabra “hombre”; en su lugar, se deben usar términos como “personas”, “seres humanos”, “gente” y “humanidad” para referirse a personas de todos los géneros. Por ejemplo:



Se puede evitar	De esta manera
Los derechos <b>del hombre</b>	Los derechos <b>humanos</b>
En la historia <b>del hombre</b> se han producido muchas pestes.	En la historia <b>de la humanidad</b> se han producido muchas pestes.
El lenguaje es una facultad innata <b>del hombre</b> .	El lenguaje es una facultad innata <b>de las personas</b> .
<b>El hombre</b> debe enfrentar los retos del cambio climático.	<b>Los seres humanos debemos</b> enfrentar los retos del cambio climático.



En el uso contemporáneo, “varón” tiene la acepción de “Hombre de respeto, autoridad u otras cualidades”. Es decir, cuando se escribe o dice “varón” (y “varones”) no solo se está describiendo, sino también calificando positivamente el solo hecho de ser hombre. Por último, “varón” también es problemático porque no existe una palabra en el castellano que tenga la misma carga valorativa para referirse a las mujeres. Es decir, no hay una palabra que signifique “mujer esforzada o fuerte”. Se pueden crear frases *ad hoc* para expresar dicha idea (por ejemplo, “mujer insigne” o “mujer de respeto”), pero no es un concepto que se haya concentrado en una sola palabra. En conclusión, las palabras “hombre” y “hombres” tan solo tendrán una interpretación específica, por lo que no hace falta emplear las palabras “varón” y “varones”. Por ejemplo:



Se puede evitar	De esta manera
Participaron cinco estudiantes, tres mujeres y dos <b>varones</b> .	Participaron cinco estudiantes, tres mujeres y dos <b>hombres</b> .
Estudios sociológicos sobre la sexualidad de los <b>varones</b>	Estudios sociológicos sobre la sexualidad de los <b>hombres</b> Estudios sociológicos sobre la sexualidad <b>masculina</b>
Las tendencias halladas entre <b>varones</b> y mujeres son agudas.	Las tendencias halladas entre mujeres y <b>hombres</b> son agudas.



<sup>9</sup> Véase otro ejemplo del uso androcéntrico de “hombre” en §2.2.2.

### 3.1.4. ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Guerrero Salazar (2012) define el estereotipo como “una imagen o idea simplificada y deformada de la realidad, que, a fuerza de repetirse, ha sido aceptada como una verdad indiscutible por un grupo o sociedad” (p. 28). Existen estereotipos sobre muchos aspectos de la vida social y el lenguaje que, como práctica, juega un rol clave en su repetición y diseminación. Por su parte, los estereotipos de género son las creencias comúnmente aceptadas sobre las cualidades y características psicológicas y físicas de mujeres y hombres según Guerrero Salazar (2012). Si bien, por medio del lenguaje, podemos incurrir en la reproducción de estereotipos de género, también, por medio del uso inclusivo del lenguaje podemos abandonar dichos estereotipos.

El personal de la Defensoría del Pueblo debe estar atento a no repetir estereotipos de género en su comunicación escrita, audiovisual y gráfica<sup>10</sup>. A continuación, se puede ver una lista de valores y creencias que los estereotipos de género asocian a mujeres y hombres de forma exclusiva<sup>11</sup>:

Mientras que los hombres tienen/demuestran	las mujeres tienen/demuestran...
agresividad,	ternura.
dominio,	sumisión.
racionalidad,	intuición.
independencia,	dependencia.
valentía,	miedo.
fortaleza,	debilidad.

Para el caso de la redacción administrativa, debemos revisar con cuidado si lo que expresamos repite un estereotipo de género (para lo cual la regla de inversión puede ser útil). Si detectamos estereotipos de género, entonces, debemos cambiar la idea que queremos expresar y usar otras palabras que expresen la nueva alternativa inclusiva. Por ejemplo:

Se puede evitar	De esta manera
<b>Los médicos y las enfermeras</b> participaron de la huelga.	<b>El personal de salud</b> participó de la huelga.
<b>Los abogados y las secretarias</b> mostraron interés en la convocatoria.	<b>El personal del área jurídica y secretarial</b> mostró interés en la convocatoria.
Los hombres <b>ayudan en la casa.</b>	Los hombres <b>son responsables de las tareas domésticas.</b>
<b>Lo invitamos a ir con su esposa</b> al acto.	<b>Le invitamos a ir con su pareja</b> al acto.

### 3.2. VISIBILIZAR EL GÉNERO CUANDO LO EXIJA LA SITUACIÓN COMUNICATIVA

Una propuesta para evitar el uso del masculino ambiguo es visibilizar el género cuando hablamos de grupos conformados por personas de distintos géneros. Esta estrategia es especialmente útil para visibilizar a niñas, adolescentes y mujeres en el lenguaje. A continuación, mencionamos cuatro recomendaciones para visibilizar el género.

<sup>10</sup> El tratamiento de los estereotipos de género en el material gráfico y multimedia será discutido en la sección §4.3.

<sup>11</sup> Adaptado de Salazar Guerrero (2012, p. 8).

### 3.2.1. DESDOBLAMIENTO

Consiste en la práctica de escribir las formas femeninas y masculinas de los sustantivos, colocando el femenino en primer lugar. Siguiendo un criterio formal, hay tres tipos de sustantivos que muestran formas femeninas y masculinas. A cada tipo de sustantivos le corresponde distintas reglas de desdoblamiento.

El primer tipo de sustantivos son los **heterónimos**, que tienen una palabra distinta para marcar cada uno de los géneros, por ejemplo, *madre* y *padre*. En el caso de los heterónimos, para desdoblar se escriben las dos formas.



Se puede evitar	De esta manera
Hombres	Mujeres y hombres
Padres	Madre y padre Madres y padres
Padrinos	Madrina y padrino

Un segundo tipo de sustantivos son los que tienen **marca doble de género**, que presentan marcas explícitas para el femenino y el masculino, por ejemplo, *alumnas* y *alumnos*. Cuando se desee escribir las formas completas de los sustantivos<sup>12</sup> se recomienda antecederlos por su respectivo artículo. Por ejemplo,



Se puede evitar	De esta manera
<b>Los niños</b>	<b>Las niñas y los niños</b>
Abogados	Abogadas y abogados
Todos	Todas y todos
<b>Los ministros</b>	<b>Las ministras y los ministros</b>

El *Manual de estilo de la Defensoría del Pueblo* (2020) recomienda escribir siempre las formas femenina y masculina antecedidas por su correspondiente artículo. Por ejemplo,



Se puede evitar	De esta manera
<p>⊗ <b>Las y los</b> trabajadores deben cumplir el horario.<sup>13</sup></p> <p>➤ El sustantivo solo está en masculino y <u>no</u> concuerda con el artículo <i>las</i>.</p>	<p><b>Las</b> trabajadoras <b>y los</b> trabajadores deben cumplir el horario.</p>
<p>⊗ Este mensaje está dirigido a <b>las</b> niñas y niños del Perú.</p> <p>➤ El artículo <i>las</i> concuerda con <i>niñas</i>, pero no con <i>niños</i>.</p>	

El tercer tipo de sustantivos son los que tienen **doble género**<sup>14</sup>, que son invariables, por lo que es la concordancia con otros elementos relacionados la que indica su género

<sup>12</sup> Para escribir las formas acortadas de los sustantivos con marca doble de género, véase la sección §3.2.2 Estrategias tipográficas.

<sup>13</sup> El símbolo de bolaspá, ⊗, indica que la palabra o frase a la que acompaña se considera incorrecta.

<sup>14</sup> También conocidos como “sustantivos comunes en cuanto al género” (Defensoría del Pueblo, 2020, p. 33).

gramatical, por ejemplo, *la periodista/el periodista y docente calificada/docente calificado*. Este tipo de sustantivos no cambia sus terminaciones y marca su desdoblamiento por medio de sus artículos. Por ejemplo:

Se puede evitar	De esta manera
<b>Los</b> profesionales	<b>Las y los</b> profesionales
La sanción se aplicará también a <b>los</b> cómplices del acusado.	La sanción se aplicará también a <b>las y los</b> cómplices del acusado.
<b>Los</b> participantes se deben matricular hasta el 10 de agosto.	<b>Las y los</b> participantes se deben matricular hasta el 10 de agosto.
Se enviaron los oficios respectivos a <b>los</b> congresistas.	Se enviaron los oficios respectivos a <b>las y los</b> congresistas.

### 3.2.2. ESTRATEGIAS TIPOGRÁFICAS

Para el caso de los sustantivos con marca doble de género, así como los sustantivos de doble género se puede usar barra oblicua (/) para desdoblar ahorrando espacio<sup>15</sup>. En los sustantivos con marcas doble de género, se desdobra las terminaciones colocando primero, siempre que sea posible, el femenino. Por ejemplo:

Se puede evitar	De esta manera
ingeniero	ingeniera/o
adjuntos	adjuntas/os
político	política/o
arquitectos	arquitectas/os

No obstante, cuando la forma masculina termina en consonante y la femenina se construye agregando -a, el masculino debe aparecer en primer lugar<sup>16</sup>. Por ejemplo:

Se puede evitar	De esta manera
doctor	doctor/a
instructor	instructor/a
rector	rector/a
profesor	profesor/a
inspector	inspector/a

Para el caso de los sustantivos con doble género, la barra oblicua se aplica tan solo a los artículos y otras palabras concordadas. Por ejemplo,

Se puede evitar	De esta manera
<b>El</b> artista que gane el concurso recibirá S/ 1000.	<b>La/EI</b> artista que gane el concurso recibirá S/ 1000.

<sup>15</sup> Como señala la guía del MIMP (2013), “se prefiere el uso de la barra oblicua al 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” (p. 30).

<sup>16</sup> La función de alcaldía es una excepción a esta regla. Aunque la forma masculina *alcalde* no termina en consonante, la versión femenina *alcaldesa* es similar a estos casos. Por eso, el desdoblamiento con barra oblicua para dicha palabra debe ser *alcalde/sa*.



<b>Los</b> contribuyentes morosos tienen hasta el 30 de agosto para pagar.	<b>Las/Los</b> contribuyentes morosas/os tienen hasta el 30 de agosto para pagar.
<b>El</b> abajo firmante	<b>La/El</b> abajo firmante
<b>El</b> docente	<b>La/El</b> docente
<b>al</b> denunciante	<b>a la/ al</b> denunciante
<b>un</b> denunciante	<b>una/un</b> denunciante

De acuerdo al *Manual de estilo de la Defensoría del Pueblo* no se debe usar las letras x ni @ para marcar el género, por ejemplo, en palabras como \*todxs y \*comisionad@s, porque no corresponden a las normas gramaticales del castellano. Otra razón para evitar el uso de estas innovaciones tipográficas tiene que ver con la accesibilidad para las personas con discapacidad visual. A menos que se configuren con cuidado, los dispositivos de lectura en voz alta no suelen reconocer estos símbolos colocado dentro de las palabras. Por ejemplo, los dispositivos leerán la palabra *alumn@s* como *alumn arroba ese*.

Finalmente, es importante recordar que existen sustantivos con **un solo género gramatical** que se usan para referirse a cualquier ser humano. Tal es el caso de *la persona, la víctima y el individuo*. Estos sustantivos y sus palabras relacionadas no varían con respecto al género gramatical<sup>17</sup>.



### 3.2.3. USAR “MUJERES” Y “HOMBRES”

Dado que dentro de cada género hay una gran diversidad de experiencias y realidades, se debe evitar usar el término singular *mujer* cuando realmente nos referimos a mujeres, porque nombrarlas en singular contribuye a pensar en ellas como un grupo homogéneo. Por eso, se recomienda utilizar tanto las formas plurales *mujeres* como *hombres*. Además, cuando se hable de ambos géneros, se debe escribir *mujeres* en primer lugar. Por ejemplo:



Se puede evitar	De esta manera
Es una política contra el acoso hacia <b>la mujer</b> .	Es una política contra el acoso hacia <b>las mujeres</b> .
<b>La mujer</b> ha tenido un rol importante en la historia peruana.	<b>Las mujeres</b> han tenido un rol importante en la historia peruana.
Se debe incorporar <b>al hombre</b> en las campañas contra la violencia basada en género.	Se debe incorporar <b>a los hombres</b> en las campañas contra la violencia basada en género.
Debe haber un trato igualitario entre <b>hombre y mujer</b> .	Debe haber un trato igualitario entre <b>mujeres y hombres</b> .



Se debe evitar agregar “mujeres” y “femeninas” a las profesiones y cargos que están marcados en femenino ya sea dentro del sustantivo o en sus palabras relacionadas. Esta práctica no resulta inclusiva, ya que pone más (e innecesaria) atención sobre la condición de género de las mujeres que en sus identidades profesionales o cargos desempeñados. Por ejemplo:



Se puede evitar	De esta manera
Las dos <b>mujeres</b> policías fueron condecoradas.	<b>Las dos policías</b> fueron condecoradas.
La beca busca promover las carreras de las <b>mujeres</b> científicas.	La beca busca promover las carreras de las <b>científicas</b> .

<sup>17</sup> Se discutirá en detalle el uso de la palabra *persona* en §3.4.2.

Se galardonó a los deportistas y las deportistas <b>femeninas</b> al final del evento.	Se galardonó a <b>las deportistas</b> y los deportistas al final del evento. Se galardonó a <b>las y los deportistas</b> al final del evento.
--	--

### 3.2.4. ALTERNANCIA DE GÉNERO EN LAS ENUMERACIONES

Para ir en contracorriente a la práctica androcentrista de mencionar a los hombres primero en el discurso (Ledó Cunill, 2005), se recomienda que, al presentar los desdoblamientos, se escriba las formas femeninas primero. Estos son algunos de los ejemplos ya presentados líneas arriba: **todas** y **todos**, **niñas** y **niños**, **mujeres** y **hombres**, **madres** y **padres**, **abogadas** y **abogados**, **adjuntas** y **adjuntos**, y **las ministras** y **los ministros**.

### 3.3. REPRESENTAR EL GÉNERO DE LAS PERSONAS

En este apartado, se presentan algunas recomendaciones sobre la manera de referirse a personas sobre quienes se conoce su género. Estas sugerencias son relevantes, sobre todo, en comunicaciones personales y referencias a individuos específicos.

#### 3.3.1. NOMBRE E IDENTIDAD DE GÉNERO

Se debe respetar el nombre social y el género con los que cada persona se autoidentifica<sup>18</sup>. Este es un tema particularmente importante para las personas transgénero<sup>19</sup>, ya que su documento de identidad no necesariamente refleja la manera en que se presentan socialmente (cf. MINJUSDH, 2019, pp. 24-26). Asimismo, al hablar o escribir sobre cualquier persona, debe haber concordancia entre su género y el pronombre personal empleado para referirse a dicha persona, así como los adjetivos usados para describirla. Por ejemplo, para el caso hipotético de una mujer transgénero llamada Oleana Llontop Chiri:

Se puede evitar	De esta manera
Oleana Llontop Chiri fue <b>secretario</b> de mesa en las últimas elecciones. <b>Él</b> firmó los padrones al final de la jornada electoral.	Oleana Llontop Chiri fue <b>secretaria</b> de mesa en las últimas elecciones. <b>Ella</b> firmó los padrones al final de la jornada electoral.

#### 3.3.2. NOMBRES Y APELLIDOS

Por razones androcéntricas, se suele tener cuidado al referirse a los hombres, ya que sus nombres son escritos de forma correcta y completa, precedidos además por la forma de tratamiento *Señor* (o su abreviatura *Sr.*). En contraste, cuando se trata de referirse a las mujeres, hay menos atención y cuidado en la escritura de sus nombres. Por ejemplo, puede suceder que sus nombres no sean mencionados y solo se registre su relación con los hombres (véase §3.1.2.). También ocurre que solo se escriben los nombres de pila de las mujeres más no sus apellidos. Además, puede ser que la forma de tratamiento se aplique a los hombres, pero no a las mujeres. Por ejemplo:

<sup>18</sup> Esta es una disposición establecida en los *Lineamientos para la atención de personas LGBTI en los servicios del PNCVFS del MIMP* (MIMP, 2016).

<sup>19</sup> Las personas transgénero son aquellas que se identifican con un género diferente al asignado al nacer (cf. MIMP, 2016). Por ejemplo, una persona puede haber sido asignada femenina al empezar su vida y autoidentificarse con el género masculino posteriormente; por ello, empleará un nombre tradicionalmente masculino y se expresará lingüísticamente con el pronombre “él” y las terminaciones masculinas.



Se puede evitar	De esta manera
Sr. Chávez y <b>Miluska</b>	<b>Sra. Miluska Flores García</b> y Sr. <b>Enrique Chávez Reto</b>
Señor Francisco Robles y Erika Yarlequé	<b>Señora Erika Yarlequé Cueva</b> y señor <b>Francisco Robles Santur</b>
José Estrada y <b>su mujer</b> dieron positivo en coronavirus.	<b>María Llanos Tarazona</b> y su cónyuge, José Estrada <b>Mamani</b> , dieron positivo en coronavirus.

Para nombrar en igualdad, se deben escribir el o los nombres de pila y los dos apellidos (paterno y materno) de cada persona mencionada. En caso de que la persona tenga más de un nombre de pila, existe la opción de usar solo uno de ellos.



Se debe evitar la extendida costumbre de anteponer el artículo *la* al apellido o apellidos de las mujeres, puesto que es una práctica sexista. Asimismo, de aplicarse la regla de inversión, se podrá notar que este uso despectivo no se aplica para hablar de hombres, por ejemplo, “**el** Vargas Llosa ganó el premio Nobel”. Por ejemplo:



Se puede evitar	De esta manera
<b>La</b> Tristán llegó al Perú en 1833.	<b>Flora</b> Tristán llegó al Perú en 1833.
<b>La</b> García pronunció el discurso inaugural.	<b>Laura</b> García pronunció el discurso inaugural.

Finalmente, en las referencias bibliográficas se recomienda escribir el nombre completo y no solo la inicial de las autoras y los autores para hacer más visibles a las primeras (Rivera Alfaro y Cuba, 2021). De esa forma, se impedirá que, por razones androcéntricas, sus apellidos lleguen a interpretarse como masculinos. Por ejemplo:



<b>Se puede evitar</b>	Jiménez-Yañez, <b>C.</b> y <b>R.</b> Mancinas-Chávez (Coord.). (2021). <i>Escritura académica con perspectiva de género. Propuestas desde la comunicación científica</i> . Mexicali: Universidad Autónoma de Baja California; Sevilla: Universidad de Sevilla.
<b>De esta manera</b>	Jiménez-Yañez, <b>César</b> y <b>Rosalba</b> Mancinas-Chávez (Coord.). (2021). <i>Escritura académica con perspectiva de género. Propuestas desde la comunicación científica</i> . Mexicali: Universidad Autónoma de Baja California; Sevilla: Universidad de Sevilla.

### 3.3.3. PROFESIONES Y CARGOS

Cuando la persona a la que se refiere es una mujer, su nombre de profesión y cargo deben tener forma femenina. Esto es especialmente importante en los sustantivos y cargos que tienen marca doble de género como *arquitecta/o* y *abogada/o*. Por ejemplo,



Se puede evitar	De esta manera
La <b>médico</b>	La <b>médica</b>
La <b>gerente</b>	La <b>gerenta</b>
La <b>presidente</b>	La <b>presidenta</b>
La <b>juez</b>	La <b>jueza</b>

### 3.4. NO VISIBILIZAR EL GÉNERO CUANDO NO LO EXIJA LA SITUACIÓN COMUNICATIVA

Para evitar el sesgo androcéntrico del “masculino genérico” también se pueden emplear estrategias neutrales, es decir, que no marcan el género de aquellas personas de las que se habla o hacia quienes se dirige. Las estrategias neutrales son especialmente útiles cuando las comunicaciones tienen una audiencia grande.

#### 3.4.1. NOMBRES COLECTIVOS Y ABSTRACTOS

Los nombres colectivos hacen referencia a todas las personas sin marcar su género. A diferencia de las formas masculinas “genéricas”, los nombres colectivos son inclusivos porque al leerlos o escucharlos no se indica ningún género explícitamente. Es importante recordar que, si bien todos los nombres colectivos tienen género gramatical (como todos los sustantivos en el idioma), este no señala el género social. En el castellano, existen muchos nombres colectivos que podemos aprovechar, por ejemplo:

Se puede evitar	De esta manera
Los ciudadanos	La ciudadanía
Los vecinos	El vecindario/ La comunidad/ El pueblo
Los niños	La niñez/ La infancia
Los jueces	La judicatura
Los delegados	La delegación
Los profesores	El profesorado
Los vendedores	El personal de ventas
Los alumnos	El alumnado/ El estudiantado
Los electores	El electorado

Asimismo, otra manera de redactar neutralmente es por medio de la creación de frases cuyo núcleo es un sustantivo que signifique “conjunto de personas”, por ejemplo:

Se puede evitar	De esta manera
Los docentes	La <b>plana</b> docente
Los investigadores	El <b>equipo</b> de investigación
Los trujillanos	La <b>población</b> trujillana
Los activistas	El <b>conjunto</b> de activistas
Los científicos	La <b>comunidad</b> científica
Los diplomáticos	El <b>cuerpo</b> diplomático
Los demandantes	La <b>parte</b> demandante

En el lenguaje administrativo, se recomienda optar por sustantivos abstractos cuando se trata de nombrar cargos y funciones. Esta práctica es bastante adecuada para rotular encabezados ya que permiten obviar el género de quien, en aquel momento, ejerce la función. De esa manera, si se escribe *Dirección* (que es una solución inclusiva para *director*), también se evitan desdoblamientos como *director/a*. Otros ejemplos de sustantivos abstractos son los siguientes:

Se puede evitar	De esta manera
redactor	La redacción / Consejo de redacción
asesor	Consejo asesor / Asesoría
notario	Notaría



abogado penalista	Despacho penalista
coordinador	Coordinación
vicepresidente	Vicepresidencia
Se exigen titulados o diplomados en Enfermería	Se exigen <b>titulaciones o diplomas</b> en Enfermería

### 3.4.2. USO DE LA PALABRA “PERSONA”

Una estrategia bastante efectiva y difundida para evitar el androcentrismo en el lenguaje es emplear la palabra *persona*. Se debe recordar que, al ser una palabra de un solo género gramatical (que es el femenino), sus palabras relacionadas deben tener concordancia con este, por ejemplo, **las personas afectadas**. A continuación, podemos ver algunos ejemplos:



Se puede evitar	De esta manera
Todos tienen derechos	Todas las <b>personas</b> tienen derechos
Se solicita diagramador	Se solicita <b>persona</b> con experiencia en diagramación
Los afrodescendientes	Las <b>personas</b> afrodescendientes
Los recurrentes de la DP	Las <b>personas</b> que recurren a la DP
Los discapacitados	Las <b>personas</b> con discapacidad
Los demás no llegaron	Las demás <b>personas</b> no llegaron
Los sordos	Las <b>personas</b> con sordera/ Las <b>personas</b> sordas
Los indígenas	Las <b>personas</b> indígenas
Los presos / Los prisioneros	Las <b>personas</b> privadas de libertad



### 3.4.3. CONSTRUCCIONES NEUTRAS

Se puede omitir a la persona o personas que realizan las acciones para evitar el uso del masculino “genérico” por medio de construcciones impersonales, que son – a grandes rasgos – las que comienzan con la palabra “se”. Por ejemplo:

Se puede evitar	De esta manera
<b>El usuario</b> debe marcar...	<b>Se debe</b> marcar...
Asimismo, cuando <b>el empleado</b> tenga que realizar trámites, tendrá que pedir <b>su</b> pase de salida.	Asimismo, cuando <b>se tenga</b> que realizar trámites, tendrá que pedir <b>el</b> pase de salida.
<b>Los interesados</b> deben presentar el formulario en la oficina...	El formulario <b>se debe</b> presentar en la oficina...
<b>Los delegados</b> procederán a votar...	<b>Se procederá</b> a votar...
<b>Los facilitadores</b> propondrán soluciones.	<b>Se propondrán</b> soluciones.
<b>Los usuarios</b> del sistema judicial pueden pedir información en...	<b>Se puede</b> pedir información del sistema judicial en...



Otra estrategia es omitir los sujetos mediante el uso de conjugaciones en la primera persona plural, que son las que concuerdan con los pronombres *nosotras* y *nosotros*. Esta estrategia es útil si se quiere que el texto suene próximo a quien lo lea. Recuérdese que en la formulación inclusiva debe haber coherencia en la redacción. Por ejemplo:



Se puede evitar	De esta manera
Cuando <b>uno</b> <b>escucha</b> por primera vez sobre este tema...	Cuando <b>escuchamos</b> por primera vez sobre este tema...
<b>El ciudadano tiene</b> la obligación de pagar sus impuestos.	<b>Tenemos</b> la obligación de pagar <b>nuestros</b> impuestos.

Otra forma de omitir los sujetos es usar las conjugaciones de segunda persona singular, la cual concuerda con el pronombre *tú*. Esta estrategia funciona bastante bien en textos donde se presentan instrucciones y pasos a seguir. Para transmitir formalidad en el texto también se puede conjugar con el verbo *usted*. Por ejemplo:



Se puede evitar	De esta manera
<b>El usuario</b> debe marcar	<b>Tienes que</b> marcar... <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ El verbo está conjugado con el pronombre <i>tú</i>.</li> </ul> <b>Tiene que</b> marcar... <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ El verbo está conjugado con el pronombre <i>usted</i> (que es más formal).</li> </ul>
Es necesario que <b>el beneficiario</b> acuda a la oficina de partes	<b>Acuda</b> a la oficina de partes. <b>Acude</b> a la oficina de partes.

Asimismo, se pueden neutralizar las oraciones haciendo cambios en otro tipo de palabras además de los verbos. Se pueden cambiar los adjetivos con marcas masculinas por frases que empiecen con preposiciones seguidas por sustantivos sin marcas de género social, por ejemplo:



Se puede evitar	De esta manera
solo	sin compañía / en solitario / sin ayuda
adecuadamente calificados	con calificación adecuada
indocumentado	sin documentación
autorizado	con autorización
facultado para	con facultades para

También se pueden cambiar las frases que tienen sustantivos masculinos mediante el uso de adjetivos sin marca de género, por ejemplo:



Se puede evitar	De esta manera
El desempleo entre <b>los</b> jóvenes	El desempleo <b>juvenil</b>
Los problemas de <b>los vecinos</b>	Los problemas <b>vecinales</b>
La revuelta de <b>los</b> estudiantes	La revuelta <b>estudiantil</b>

### 3.4.4. USO DE “QUIEN”, “ALGUIEN”, “CUALQUIERA” Y “CADA”

Para evitar el masculino “genérico”, también se recomienda usar el pronombre relativo “quien(es)”, los pronombres indefinidos “alguien”, “nadie” y “cualquiera”, así como el adjetivo indefinido “cada” seguido de un sustantivo con doble género. Por ejemplo,

Se puede evitar	De esta manera
<b>Todos los representantes</b> recibirán una	<b>Cada</b> representante recibirá una copia



copia de la publicación	de la publicación
En las exportaciones agrarias <b>todos los participantes</b> del consorcio <b>invierten</b> .	En las exportaciones agrarias <b>cada participante</b> del consorcio <b>invierte</b> .
<b>Los</b> mencionados	<b>A quienes</b> se mencionó
<b>El</b> abajo firmante	<b>Quien</b> abajo firma
<b>Uno</b> dijo que...	<b>Alguien</b> dijo que...
<b>Todos</b> pueden asistir a la reunión.	<b>Cualquiera</b> puede asistir a la reunión.
El conocimiento ancestral que posee <b>el</b> hablante.	El conocimiento ancestral que posee <b>cualquier</b> hablante.

#### 4. USANDO LENGUAJE INCLUSIVO EN LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO

En este capítulo, discutiremos qué propuestas de lenguaje inclusivo se adaptan mejor a las convenciones de los géneros textuales empleados en la Defensoría del Pueblo, tanto al interior de la institución (§4.1.) como hacia una audiencia externa (§4.2.)<sup>20</sup>. Todos los ejemplos de este capítulo han sido adaptados de textos reales creados por la Defensoría del Pueblo.



##### 4.1. EN LA COMUNICACIÓN INTERNA

Los géneros textuales desarrollados en este apartado se pueden clasificar en abiertos (dirigidos a personas indeterminadas que lo completarán) y cerrados (totalmente redactados). Son cuatro los tipos de textos de comunicación interna de la Defensoría del Pueblo:



- §4.1.1. Fichas de supervisión y formularios (abierto)
- §4.1.2. Documentos dirigidos a personas determinadas (cerrado)
- §4.1.3. Documentos dirigidos a un grupo de personas (cerrado)
- §4.1.4. Documentos legales y normativos (cerrado)

##### 4.1.1. FICHAS DE SUPERVISIÓN Y FORMULARIOS

Se trata de documentos abiertos empleados en la administración interna y que usan personas indeterminadas, que pueden pertenecer a cualquier género social. Este tipo de textos tiene un estilo sintético y esquemático, y funciona a modo de plantilla, con una serie de espacios vacíos que deben completarse con información. Dentro de este género textual, además de fichas de supervisión y formularios, se incluyen fichas de inscripción y solicitudes en blanco.

En este tipo de textos se recomienda el desdoblamiento con uso de barra oblicua por una cuestión de espacio. También se recuerda que debe escribirse la forma femenina primero.

##### Ejemplo: Ficha de supervisión

Se puede evitar	De esta manera
FICHA N.º 1: SUPERVISIÓN A FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD A CARGO DE LAS OLLAS COMUNES	FICHA N.º 1: SUPERVISIÓN A FUNCIONARIAS/OS DE LA MUNICIPALIDAD A CARGO DE LAS OLLAS COMUNES
Nombre <b>del</b> responsable del registro:	Nombre de <b>la/del</b> responsable del registro:

<sup>20</sup> La organización de este capítulo ha sido adaptada, en gran parte, de Quilis Merín et al. (2012), que es la guía de lenguaje inclusivo de la Universidad de Valencia.

Domiciliado en: _____	Dirección: _____
b) N.º total de usuarios de las ollas comunes empadronadas:	b) N.º total de usuarias/os de las ollas comunes empadronadas:
a) Ha limitado el n.º de beneficiarios	a) Ha limitado el n.º de beneficiarias/os
V. SOBRE LA CAPACITACIÓN A <b>LOS</b> RESPONSABLES DE LAS OLLAS COMUNES	V. SOBRE LA CAPACITACIÓN A <b>LAS Y LOS</b> RESPONSABLES DE LAS OLLAS COMUNES

#### 4.1.2. DOCUMENTOS DIRIGIDOS A PERSONAS DETERMINADAS

Se trata de documentos cerrados destinados a personas determinadas, por lo que la redacción debe adaptarse al género de la persona a la que se dirige el escrito y también se debe adecuar a la persona que firma. Se debe recordar que las formas de tratamiento son solo *señora* y *señor*. A este tipo de textos pertenecen los memorandos, correos electrónicos, notificaciones, certificados e invitaciones personales.

##### Ejemplo: Memorando individual

Se puede evitar	De esta manera
A: Señorita CARLA TAPIA RODRÍGUEZ	A: Señora CARLA TAPIA RODRÍGUEZ A: CARLA TAPIA RODRÍGUEZ
Adjuntía para los Derechos de la Mujer	Adjunta (e) para los Derechos de la Mujer
Estimada <b>doctora</b> :	Estimada <b>adjunta</b> :
Estimada <b>Carla</b> :	Estimada <b>señora</b> :
Atentamente, <b>LIC. ARMANDO PEÑAFIEL CALDERÓN</b> Jefe (e) de la Oficina Defensorial de Lima	Atentamente, ARMANDO PEÑAFIEL CALDERÓN Jefe (e) de la Oficina Defensorial de Lima

#### 4.1.3. DOCUMENTOS DIRIGIDOS A UN GRUPO DE PERSONAS

Cuando se escriban, correos electrónicos, notificaciones, certificados, invitaciones o memorandos dirigidos a *varias* personas cuyo género se desconoce, se recomienda utilizar los desdoblamientos, sobre todo, al comienzo de la comunicación. Recuérdese que, en el caso del desdoblamiento de sustantivos con marca doble de género (como *presidenta* y *presidente*), se debe presentar cada artículo con su correspondiente sustantivo. Por ejemplo, se debe escribir "**las presidentas** y **los presidentes**", pero no "**\*las y los presidentes**". Tómese en cuenta también que las formas femeninas se deben escribir al inicio.

##### Ejemplo: Memorando múltiple

Se puede evitar	De esta manera
<b>Para: Jefes</b> de las Oficinas Defensoriales y Módulos de Atención	<b>Para: Jefas y jefes</b> de las Oficinas Defensoriales y Módulos de Atención

Estimados <b>jefes</b> de las oficinas defensoriales y módulos de atención:	Estimadas <b>jefas</b> y estimados <b>jefes</b> de las oficinas defensoriales y módulos de atención:
---	--

#### 4.1.4. DOCUMENTOS LEGALES Y NORMATIVOS

Los documentos de tipo legal y normativo se dirigen a una audiencia amplia y mixta con respecto al género. En este grupo de textos se encuentran los estatutos, reglamentos, normativas, instrucciones y lineamientos. Se recomienda hacer explícita la presencia de las mujeres para que no haya interpretación ambigua de las formas masculinas.

##### Ejemplo: Reglamento

Se puede evitar	De esta manera
Artículo 15 – Derechos <b>del servidor civil</b> <b>Los servidores</b> civiles de LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO gozan de todos los derechos y beneficios que contemplan el régimen laboral al cual pertenecen...	Artículo 15 – Derechos <b>de la servidora y el servidor civiles</b> <b>Las servidoras y</b> los servidores civiles de LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO gozan de todos los derechos y beneficios que contemplan el régimen laboral al cual pertenecen...
Ser evaluado periódicamente y en condiciones de equidad sobre su rendimiento laboral, puntualidad y permanencia, entre otros, y ser informado sobre el resultado de la evaluación, así como ser estimulado por su buen rendimiento y conducta.	Ser evaluada/o periódicamente y en condiciones de equidad sobre su rendimiento laboral, puntualidad y permanencia, entre otros, y ser informada/o sobre el resultado de la evaluación, así como ser estimulada/o por su buen rendimiento y conducta.

#### 4.2. EN LA COMUNICACIÓN EXTERNA

Son cuatro los tipos de textos de comunicación externa que emite y/o publica la Defensoría del Pueblo:

- §4.2.1. Informes y publicaciones
- §4.2.2. Comunicados, pronunciamientos y notas de prensa
- §4.2.3. Convocatorias laborales
- §4.2.4. Discursos ofrecidos en actos y eventos públicos
- §4.2.5. Oficios y cartas

##### 4.2.1. INFORMES Y PUBLICACIONES

Debido a su mayor extensión, no existen mayores restricciones de espacio en este tipo de textos, por lo que no hace falta colocar soluciones tipográficas como las barras oblicuas. Asimismo, este grupo de textos se prestan a reelaboraciones en la construcción de las oraciones.

### Ejemplo: Informe de adjuntía

Se puede evitar	De esta manera
 Recomendaciones a las empresas prestadoras de servicios de saneamiento: 3. Difundir en sus portales web, de manera clara y sencilla, los mecanismos habilitados para la atención de <b>los usuarios</b> y los números telefónicos habilitados para la atención de reclamos.	Recomendaciones a las empresas prestadoras de servicios de saneamiento: 3. Difundir en sus portales web, de manera clara y sencilla, los mecanismos habilitados para la atención de <b>las usuarias y los usuarios</b> y los números telefónicos habilitados para la atención de reclamos.
 4. Elaborar y aprobar protocolos para la atención vía telefónica, a efectos que los reclamos de <b>los usuarios</b> sean recibidos por este medio.	4. Elaborar y aprobar protocolos para la atención vía telefónica, a efectos que los reclamos de <b>sus usuarias y usuarios</b> sean recibidos por este medio.
5. Cumplir con mantener habilitados y operativos los portales web y formatos para la presentación de consultas, reclamos, recursos administrativos y quejas por parte de <b>los usuarios</b> .	5. Cumplir con mantener habilitados y operativos los portales web y formatos para la presentación de consultas, reclamos, recursos administrativos y quejas por parte de <b>las personas usuarias</b> .

### Ejemplo: Guía

Se puede evitar	De esta manera
 ¿Quién es <b>el</b> responsable del libro de reclamaciones?	¿Quién es responsable del libro de reclamaciones? ¿Quién <b>se responsabiliza por</b> el libro de reclamaciones?
<b>El funcionario</b> responsable del libro de reclamaciones debe ser designado mediante resolución <b>del</b> titular de la entidad. Este funcionario es responsable de:	<b>La o el</b> titular de la entidad debe designar, mediante resolución, a <b>la funcionaria o el funcionario</b> responsable del libro de reclamaciones. Esta funcionaria o este funcionario es responsable de:

### 4.2.2. COMUNICADOS, PRONUNCIAMIENTOS Y NOTAS DE PRENSA

Para el caso de comunicados, recuérdese que pueden emplearse las conjugaciones de los pronombres personales *tú* y *usted*, que resulta más asertiva. También se puede emplear la conjugación con *nosotras/nosotros* que involucra más a quien lee el texto. Por otra parte, se debe emplear constantemente la redacción inclusiva en comunicados, pronunciamientos y notas de prensa, y no descuidar algunos elementos marcados por género gramatical masculino.

### Ejemplo: Comunicado

Se puede evitar	De esta manera
 Con el fin de prevenir lesiones musculares y fatiga durante la jornada laboral, tenemos	Con el fin de prevenir lesiones musculares y fatiga durante la jornada laboral, tenemos



<p>el agrado de invitar<b>los</b> a nuestra sesión de “Pausas activas virtuales”.</p>	<p>el agrado de invitar<b>las/os</b> a nuestra sesión de “Pausas activas virtuales”.</p>
	<p>Con el fin de prevenir lesiones musculares y fatiga durante la jornada laboral, tenemos el agrado de invitar<b>te</b> a nuestra sesión de “Pausas activas virtuales”.</p>
	<p>Con el fin de prevenir lesiones musculares y fatiga durante la jornada laboral, tenemos el agrado de invitar<b>le</b> a nuestra sesión de “Pausas activas virtuales”.</p>

**Ejemplo: Nota de prensa**



Se puede evitar	De esta manera
<p>DEFENSORÍA DEL PUEBLO RECOMIENDA FIZCALIZAR PROCESOS PARA INSCRIPCIÓN DE BENEFICIARIOS EN EL PROGRAMA PENSIÓN 65</p>	<p>DEFENSORÍA DEL PUEBLO RECOMIENDA FIZCALIZAR PROCESOS PARA INSCRIPCIÓN DE <b>PERSONAS BENEFICIARIAS</b> EN EL PROGRAMA PENSIÓN 65</p>
<p>Algunas personas registradas para obtener la Pensión 65 poseen recursos económicos, por lo que no deberían calificar en el Programa al no tratarse de <b>pobres extremos</b>.</p>	<p>Algunas personas registradas para obtener la Pensión 65 poseen recursos económicos, por lo que no deberían calificar en el Programa al no tratarse de <b>gente en condición de pobreza extrema</b>.</p>



**4.2.3. CONVOCATORIAS LABORALES**

Se debe tener especial cuidado en emplear lenguaje inclusivo en las convocatorias de trabajo, porque el empleo del masculino “genérico” puede dar lugar a interpretaciones específicas (es decir, que el puesto de empleo sea entendido como solo para hombres) y, por ende, desanimar y excluir a las mujeres de estas oportunidades. Un aspecto importante a tomar en cuenta es la necesidad de emplear constantemente la redacción inclusiva a lo largo de texto y no solo en los primeros elementos de la convocatoria.



**Ejemplo: Convocatoria de la Oficina de Administración y Finanzas**

Se puede evitar	De esta manera
<p>Contratar a un/a bachiller en Administración o Contabilidad, para que preste servicios como asistente administrativo<b>o</b>.</p>	<p>Contratar a un/a bachiller<b>/a</b> en Administración o Contabilidad, para que preste servicios como asistente<b>e/a</b> administrativo<b>/a</b>.</p>
	<p>Contratar a <b>una persona con bachillerato</b> en Administración o Contabilidad, para que presente servicios en <b>asistencia administrativa</b>.</p>



### Ejemplo: Convocatoria de la Oficina de Gestión y Desarrollo Humano



Se puede evitar	De esta manera
Contratar a <b>un/a</b> titulado en Psicología, para que preste servicios como Psicólogo	Contratar a <b>una/un</b> titulada/o en Psicología, para que preste servicios como psicóloga/o
	Contratar a una <b>persona titulada</b> en Psicología para que preste servicios como psicóloga/o

### Ejemplo: Convocatoria del Programa de Pueblos Indígenas



Se puede evitar	De esta manera
<b>Un (1)</b> estudiante de la carrera profesional de Sociología o Ciencias Políticas para realizar prácticas preprofesionales	<b>Una o un</b> estudiante de la carrera profesional de Sociología o Ciencias Políticas para realizar prácticas preprofesionales
<b>Un (1) egresado o egresada</b> de la carrera profesional de Derecho para realizar prácticas profesionales	<b>Una egresada o un egresado</b> de la carrera profesional de Derecho para realizar prácticas profesionales

#### 4.2.4. DISCURSOS OFRECIDOS EN ACTOS Y EVENTOS PÚBLICOS



Los discursos pronunciados en homenajes, presentaciones, entregas de premios, inauguración y clausura de eventos, y presentaciones de libros no siempre están redactados con anticipación, por lo que la oralidad es el medio dominante en este tipo de comunicación. Asimismo, dado que se trata de contextos muy formales, dirigidos a un público amplio y con una profunda repercusión social y mediática, se debe tener especial cuidado con emplear las formas inclusivas.




Se puede evitar	De esta manera
Hoy, la Defensoría del Pueblo se honra de premiar a valientes defensores de derechos humanos.	Hoy, la Defensoría del Pueblo se honra de premiar a valientes <b>defensoras</b> y defensores de derechos humanos.
Queremos agradecer a <b>todos</b> por su presencia en este onomástico institucional.	Queremos agradecer a <b>todas y todos</b> por su presencia en este onomástico institucional.
Ponemos al alcance de <b>los</b> ciudadanos estos espacios donde se revaloran los derechos, principalmente de las mujeres.	Ponemos al alcance de <b>la ciudadanía</b> estos espacios donde se revaloran los derechos, principalmente de las mujeres.
	Ponemos al alcance de <b>las ciudadanas y los</b> ciudadanos estos espacios donde se revaloran los derechos, principalmente de las mujeres.

#### 4.2.5. OFICIOS Y CARTAS

Se trata de documentos cerrados destinados a personas determinadas, por lo que la redacción debe adaptarse al género de la persona a la que se dirige el escrito y también se debe adecuar a la persona que firma. Se debe recordar que las formas de tratamiento son solo *señora* y *señor*.

Se puede evitar	De esta manera
Señorita CARLA TAPIA RODRÍGUEZ	Señora CARLA TAPIA RODRÍGUEZ
Dirección Ejecutiva de la Red de Salud de Leoncio Prado	Directora Ejecutiva de la Red de Salud de Leoncio Prado
Atentamente,  <b>LIC. ARMANDO PEÑAFIEL CALDERÓN</b> Jefe (e) de la Oficina Defensorial de Lima	Atentamente,  ARMANDO PEÑAFIEL CALDERÓN Jefe (e) de la Oficina Defensorial de Lima

#### 4.3. TRATAMIENTO DEL MATERIAL GRÁFICO Y MULTIMEDIA EN LA COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA<sup>21</sup>

En paralelo al lenguaje escrito y oral, las imágenes y el material audiovisual también forman parte del trabajo de comunicación de la Defensoría del Pueblo y deben representar a todas las personas en igualdad y dignidad. Colocar esfuerzo y atención en una redacción inclusiva mientras las imágenes proyectan puntos de vista androcéntricos y sexistas sería contradictorio y contraproducente.

Como se mencionó en §2.2.3., una técnica efectiva de identificar si se está tratando de manera igualitaria a todas las personas es aplicar la regla de inversión. Esta misma técnica puede aplicarse al tratamiento de imágenes. En este apartado se presentarán recomendaciones para la comunicación inclusiva para material gráfico y multimedia.

##### 4.3.1. COMPOSICIÓN EQUILIBRADA

- Las imágenes deben ir acorde a una redacción inclusiva. Por ejemplo, si en una oferta de trabajo se escribe “personal de limpieza” y en la imagen que acompaña al texto solo están representadas siluetas femeninas o fotografías de mujeres, se está sugiriendo que solo se buscan mujeres para ese puesto. Asimismo, si en una nota periodística se habla tan solo de *ministros*, pero la foto que acompaña la nota muestra mujeres y hombres ejerciendo ese cargo, no hay coherencia entre texto e imagen.
- Debe haber un equilibrio numérico en las imágenes de manera que ningún género aparezca en mayor cantidad que otro. Asimismo, de ser relevante nombrar a las personas retratadas, se debe mencionar a todas ellas de forma igualitaria.
- No se debe representar exclusivamente a la familia nuclear tradicional (es decir, la conformada por madre, padre, hijas e hijos), sino también a madres solas o padres solos con hijas e hijos, familias conformadas por abuelas, abuelos, tías, tíos, etc.

<sup>21</sup> Estas recomendaciones han sido adaptadas de la guía de género e interculturalidad de la Defensoría del Pueblo (2015) y dos guías de lenguaje inclusivo elaboradas por Susana Guerrero Salazar (2012, 2014).

- Se debe mostrar la diversidad de personas en términos de etnia, edad, cultura, expresión de género, discapacidad, etc.
- Se debe representar la diversidad cultural y prestar atención a las características particulares y actividades que las personas realizan en cada región o localidad.
- No se debe encasillar a las personas de rasgos andinos, afrodescendientes o amazónicos en profesiones vinculadas a actividades manuales o que demanden solo trabajo físico.
- No existe un solo modelo de mujer; más bien, hay muchos tipos de mujeres al igual que de hombres. Asimismo, los patrones de belleza deben incluir a personas de rasgos andinos, afrodescendientes o amazónicos.

#### 4.3.2. FUNCIONES NO ESTEREOTIPADAS DE LAS PERSONAS REPRESENTADAS

- Se debe evitar reproducir estereotipos de género (véase §3.1.4.) en las imágenes. Por ello, es muy importante hacer visible la presencia del género menos representado en aquellas profesiones, oficios o situaciones que tradicionalmente están feminizadas o masculinizadas. Por ejemplo, se debe presentar a hombres al cuidado de hijas e hijos, y a mujeres en profesiones relacionadas a la ciencia y tecnología.
- En general, existe la tendencia a retratar a las mujeres de un modo más informal y familiar que a los hombres. Mientras que ellos muestran un gesto de satisfacción, actitud seria, fuertes y seguros de sí mismos; ellas se presentan más cercanas, más infantiles, y haciendo muecas. Por eso, las imágenes deben representar a las personas de modo simétrico, promoviendo mujeres con iniciativa, como sujetos agentes y no como objetos.
- Se deben descartar las imágenes que limitan la identidad de las mujeres a sus rasgos físicos y que tienen connotaciones sexuales, ya sea por los gestos, miradas o poses de estas.
- Se deben evitar aquellas imágenes que presentan a las mujeres exitosas en virtud de lo bellas que son, están o se conservan y no en virtud de lo que son. En tal sentido, se deben presentar a las mujeres por sus actividades, funciones y éxitos profesionales, no por su apariencia física o detalles externos, como vestimenta o peinado.
- Las imágenes deben presentar a mujeres y hombres interactuando, promoviendo así la cooperación y el trabajo en equipo, en los ámbitos doméstico (compartiendo las tareas, las responsabilidades familiares y el cuidado de las personas que requieren de atención especial); privado (compartiendo el tiempo libre, las relaciones sociales, los deportes, etc.); y en el público (compartiendo actividades económicas y políticas).
- Es injustificable la representación gráfica de las mujeres como objetos sexuales, cosificadas, animalizadas o en posturas vejatorias, o cuyos cuerpos se muestren fragmentados y exhibidos como objeto de deseo ante la mirada del público.

#### 4.3.3. USO DE LOS PLANOS

- Dado que los hombres suelen ser representados de una manera activa, se suele mostrarlos en primer plano, de pie y mirando a la cámara. En contraste, las mujeres suelen aparecer de forma más pasiva, es decir, en segundo plano, con la mirada baja,

los brazos cruzados o sentadas. Este uso estereotipado de los planos y la disposición corporal debe evitarse.

- En la publicidad, se suele mostrar a las mujeres con planos cercanos (es decir, plano medio, primer plano, gran primer plano y plano de detalle), enfatizando algunas partes de su cuerpo para erotizarlo y usarlo como estrategia de seducción para atraer la mirada de la audiencia consumidora. Asimismo, el plano cercano es usado mucho más con las mujeres que con los hombres, porque tiene un gran valor expresivo. No se debe reproducir esta práctica en el trabajo comunicacional de la Defensoría del Pueblo.
- En las imágenes, el encuadre y la aproximación de la cámara no se deben escoger según el género de las personas retratadas, sino por la función comunicativa que se pretenda conseguir, que no debe ser nunca minusvalorar a ningún tipo de persona.

#### 4.3.4. USO DE LOS ÁNGULOS

A grandes rasgos, existen tres tipos de ángulos: en el ángulo normal, la cámara se sitúa a la misma altura que los ojos del personaje; en el ángulo picado, la cámara se sitúa en lo alto; u en el contrapicado, esta enfoca desde abajo hacia arriba. Es una práctica común usar los contrapicados para engrandecer y dar aire de importancia a quien se retrata. En contraparte, los picados se usan para empequeñecer y disminuir.

Muchas veces, las mujeres son enfocadas con ángulo picado, lo que las hace ver pequeñas, mientras que los hombres son tomados con ángulo contrapicado, lo que les imprime importancia. Así también cuando se emplea el ángulo contrapicado para retratar a las mujeres se enfoca con plano de detalle de sus cuerpos (como sus piernas). Por estas razones, un tratamiento igualitario de las imágenes debe evitar este tipo de sesgos sexistas.

#### 4.3.5. USO DE LA LUZ Y LOS COLORES

No hay nada en los colores mismos por los que haya que considerarlos femeninos o masculinos. Es decir, los colores no tienen género. Más bien, es la cultura y la sociedad las que establecen una relación arbitraria entre un género y cierto uso de colores y luces. Por ello, no se deben emplear exclusivamente colores oscuros, que connotan seriedad, para los materiales relacionados tradicionalmente con el género masculino (por ejemplo, las publicaciones realizadas por las instituciones armadas y policiales). Tampoco se deben usar solo colores cálidos y alegres en los materiales asociados tradicionalmente con el género femenino (por ejemplo, publicidad sobre temas de infancia y niñez, o de género).

Se recomienda desafiar estereotipos en la elección de los colores y juegos lumínicos de los diseños, los personajes retratados (es decir, sus ropas y objetos que llevan) y los escenarios donde aparecen estos. Lo que debe prevalecer en estas decisiones es el propósito comunicacional y la igualdad en la representación.

### 5. REFERENCIAS

Bengoechea, Mercedes. (2019). Razones de la lingüística feminista para abogar por un lenguaje inclusivo. *Seminario: El lenguaje inclusivo: un debate en torno a su obligación, necesidad y posibilidades.*

<http://www.cepc.gob.es/actividades/agenda/2019/01/04/seminario-el-lenguaje-inclusivo-un-debate-en-torno-a-su-obligacion-necesidad-y-posibilidades->

Bengoechea, Mercedes. (2015). *Lengua y género*. Madrid: Síntesis.

Bengoechea, Mercedes. (2000). Historia (española) de las primeras sugerencias para evitar el androcentrismo lingüístico. *Revista Iberoamericana de Discurso y Sociedad*, 2, 3: 33-48.

Bengoechea, Mercedes y José Simón. (2014). Attitudes of university students to some verbal anti-sexist forms. *Open Journal of Modern Linguistics*, 4, 1: 69–90.

Bengoechea, Mercedes (coordinadora), Centera Sánchez-Seco, Fernando, González Araujo, Verónica y Simón Granda, José (2009). *Efectos de las políticas lingüistas antisexistas y feminización del lenguaje*. Instituto de la Mujer. Madrid: Instituto de la Mujer.

<https://www.inmujer.gob.es/gl/areasTematicas/estudios/estudioslinea2010/docs/efectosPoliticasLinguistas.pdf>

Calvo Fajardo, Yadira. (2017). *De Mujeres, Palabras y Alfileres. El Patriarcado en el Lenguaje*. Barcelona: Bellaterra.

Calvo Fajardo, Yadira. (2013). *Redacción con lenguaje inclusivo*. Turrialba, Costa Rica: CATIE.

Cameron, Deborah. (1997). Demythologizing Sociolinguistics. *Sociolinguistics: A Reader*, ed. by Coupland, N.; Jaworski, A. (orgs.). Londres: Macmillan. 55 – 67.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2015). *Violencia contra personas lesbianas, gay, bisexuales, trans e intersex en América*.

<https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/ViolenciaPersonasLGBTI.pdf>

Cooper, Robert L. (2007). *La planificación lingüística y el cambio social*. Cambridge: Cambridge University Press.

Corbett, Greville. (1991). *Gender*. New York: Cambridge University Press.

Cuba, Ernesto. (2019). Lingüística feminista y apuesta glotopolítica. *Anuario de Glotopolítica* 2. 21-40.

<https://glotopolitica.files.wordpress.com/2018/04/aglo20220201820final.1.pdf>

Defensoría del Pueblo. (s/f). Quiénes somos.

<https://www.defensoria.gob.pe/quienes-somos/>

Defensoría del Pueblo. (2021). *Plan estratégico institucional de la Defensoría del Pueblo 2020-2024 ampliado*.

[https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2021/05/Resolucion\\_Administrativa\\_N\\_0015-2021-DP\\_Ampliacion\\_del\\_PEI-2.pdf](https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2021/05/Resolucion_Administrativa_N_0015-2021-DP_Ampliacion_del_PEI-2.pdf)

Defensoría del Pueblo. (2020). *Manual de estilo de la Defensoría del Pueblo*.

Defensoría del Pueblo. (2015). *Los enfoques de género e interculturalidad en la Defensoría del Pueblo*

Guerrero Salazar, Susana. (2014). *Guía orientativa para el uso igualitario del lenguaje y de la imagen en la Universidad de Málaga*. Unidad de Igualdad. Recuperado de

[https://www.uma.es/media/tinyimages/file/GUIA\\_ORIENTATIVA\\_USO\\_LENGUAJE\\_Y\\_DE\\_LA\\_IMAGEN\\_UNIVERSIDAD\\_DE\\_MALAGA.pdf](https://www.uma.es/media/tinyimages/file/GUIA_ORIENTATIVA_USO_LENGUAJE_Y_DE_LA_IMAGEN_UNIVERSIDAD_DE_MALAGA.pdf)

Guerrero Salazar, Susana. (2012). *Guía para un uso igualitario del lenguaje y de la imagen en la Universidad de Jaén*. Unidad de Igualdad. Recuperado de [https://www.ujaen.es/servicios/igualdad/sites/servicio\\_igualdad/files/uploads/Guia\\_lenguaje\\_no\\_sexista.pdf](https://www.ujaen.es/servicios/igualdad/sites/servicio_igualdad/files/uploads/Guia_lenguaje_no_sexista.pdf)



Guerrero Salazar, Susana. (2007). Esbozo de una bibliografía crítica sobre recomendaciones y guías para un uso igualitario del lenguaje administrativo (1986-2006). En A. M.<sup>a</sup> Medina Guerra. (Ed.), *Avanzando hacia la igualdad* (pp. 109-122). Málaga, España: IAM, Diputación de Málaga y AEHM.

Jiménez-Yañez, César y Rosalba Mancinas-Chávez (Coord.). (2021). *Escritura académica con perspectiva de género. Propuestas desde la comunicación científica*. Universidad Autónoma de Baja California y Universidad de Sevilla.

Lledó Cunill, Eulàlia. (2005). *De lengua, diferencia y contexto*. Pamplona: Gobierno de Navarra.



Martínez Rocha, Eida y Rivera Alfaro, Silvia. (2019). Política lingüística de uso del lenguaje inclusivo de género y las revistas científicas de la Universidad de Costa Rica (UCR). *E-Ciencias de La Información*, vol. 9, no. 2.

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (Minjus). (2019). *Informe sobre la situación de la identidad de género de las personas trans en el Perú*. <https://www.gob.pe/institucion/minjus/informes-publicaciones/266215-informe-sobre-la-situacion-de-la-identidad-de-genero-de-las-personas-trans-en-el-peru>



Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP). (2016). *Lineamientos para la atención de personas LGTBI en los servicios del PNCVFS del MIMP*. Resolución de la Dirección Ejecutiva N.º 017-2016-MIMP-PNCVFS-DE. Lima: MIMP. Recuperado de [https://www.mimp.gob.pe/files/programas\\_nacionales/pncvfs/normativas/RDE\\_017\\_2016\\_MIMP\\_PNCVFS\\_DE.pdf](https://www.mimp.gob.pe/files/programas_nacionales/pncvfs/normativas/RDE_017_2016_MIMP_PNCVFS_DE.pdf)

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP). (2013). *Guía para el uso del lenguaje inclusivo. Si no me nombras, no existo*. Primera edición.



Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP). (2007). Ley N.º 28983, *Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*. [https://www.mimp.gob.pe/files/programas\\_nacionales/pncvfs/legislacion/nacional/ley\\_28983\\_lio.pdf](https://www.mimp.gob.pe/files/programas_nacionales/pncvfs/legislacion/nacional/ley_28983_lio.pdf)

Nissen, Uwe Kjær. (2013) Is Spanish becoming more gender fair? A historical perspective on the interpretation of gender-specific and gender-neutral expressions. *Linguistik Online*, vol. 58, no. 1, 2013, pp. 99–117, doi:10.13092/lo.58.241.



Nissen, Uwe Kjær. (2002). Gender in Spanish. Tradition and innovation. *Gender Across Languages: The Linguistic Representation of Women and Men*. Ed. by Marlis Hellinger and Hadumod Bußmann. Vol. 2. Amsterdam / Philadelphia: John Benjamins. 251-279.

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (s/f). *Orientaciones para el empleo de un lenguaje inclusivo en cuanto al género en español*.

Organización de las Naciones Unidas. (2019). *La estrategia y plan de acción de las Naciones Unidas para la lucha contra el discurso de odio*. [https://www.un.org/en/genocideprevention/documents/advising-and-mobilizing/Action\\_plan\\_on\\_hate\\_speech\\_ES.pdf](https://www.un.org/en/genocideprevention/documents/advising-and-mobilizing/Action_plan_on_hate_speech_ES.pdf)

Pauwels, Anne. (1998). *Women changing language*. London and New York: Longman.

Quilis Merín, Mercedes, Marta, Albelda Marco y Maria Josep Cuenca. (2012). *Guía de uso para un lenguaje igualitario (castellano)*. Unidad de Igualdad. Universidad de Valencia. Recuperado de [https://www.uv.es/igualtat/GUIA/GUIA\\_CAS.pdf](https://www.uv.es/igualtat/GUIA/GUIA_CAS.pdf)

Perissinotto, Giorgio. (1983). Spanish Hombre: Generic or Specific? *Hispania*, vol. 66, no. 4, pp. 581–86.

Rivera Alfaro, Silvia y Ernesto Cuba. (2021). El lenguaje inclusivo como oportunidad epistemológica en la escritura académica. En César Jiménez-Yañez y Rosalba Mancinas-Chávez (Coord.). *Escritura académica con perspectiva de género. Propuestas desde la comunicación científica*. Universidad Autónoma de Baja California y Universidad de Sevilla.

