



Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado

Resolución N° 230 -2018-OSCE/SGE

Jesús María, 31 DIC 2018

VISTOS:

El Informe N° 20-2018/UOYM de la Unidad de Organización y Modernización de la Oficina de Planeamiento y Modernización; el Informe N° 005-2018/UPPR de la Secretaría Técnica de la Comisión GENEROSCE; el Informe N° 398-2018/OAJ de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 51 de la Ley de Contrataciones del Estado, aprobada mediante la Ley N° 30225, y sus modificatorias, establece que el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado (OSCE) es un organismo técnico especializado adscrito al Ministerio de Economía y Finanzas, con personería jurídica de derecho público, que constituye pliego presupuestal y goza de autonomía técnica, funcional, administrativa, económica y financiera;

Que, el numeral 1.2 del artículo 1 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, señala que no son actos administrativos los actos de administración interna de las entidades destinados a organizar o hacer funcionar sus propias actividades o servicios. Estos actos son regulados por cada entidad, con sujeción a las disposiciones del Título Preliminar de la Ley del Procedimiento Administrativo General, y de aquellas normas que expresamente así lo establezcan;

Que, mediante Resolución N° 107-2018-OSCE/SGE, se aprobó la Directiva N° 04-2018-OSCE/SGE, Directiva para la Elaboración, Actualización y Aprobación de Directivas y Reglamentos Internos en el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado, que establece lineamientos para la elaboración o actualización de directivas y reglamentos internos, con el fin de regular y uniformizar el procedimiento para la emisión de la normativa interna en el OSCE;

Que, en dicho sentido, la Unidad de Organización y Modernización de la Oficina de Planeamiento y Modernización remite la propuesta de "Directiva para regular la implementación del lenguaje inclusivo a nivel escrito, oral y gráfico en el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado - OSCE", que tiene como finalidad establecer los lineamientos para el uso de un lenguaje inclusivo, mediante la adopción e implementación de ciertos términos y fórmulas gramaticales con el objetivo de abandonar prácticas que expresen



prejuicios o discriminación por género al momento de comunicarse a nivel oral, escrito y gráfico;

Que, en el ejercicio de la función pública debe procurarse la implementación de buenas prácticas de gestión que permitan asegurar la calidad y eficiencia en el cumplimiento de las funciones asignadas, así como la adecuada y oportuna toma de decisiones; por lo que resulta conveniente establecer las normas que regulen el uso de un lenguaje inclusivo;

Que, mediante Resolución N° 001-2018-OSCE/PRE, de fecha 03 de enero de 2018, se delegaron facultades en materia administrativa a la Secretaria General del OSCE, entre ellas, aprobar la normativa interna relacionada con los Sistemas Administrativos de Contabilidad, Abastecimiento, Control Patrimonial y todas aquellas cuyo alcance sea a más de un órgano del OSCE;

De conformidad con lo dispuesto en el Reglamento de Organización y Funciones del OSCE, aprobado mediante Decreto Supremo N° 076-2016-EF, y con las visaciones de la Oficina de Planeamiento y Modernización, y la Oficina de Asesoría Jurídica;

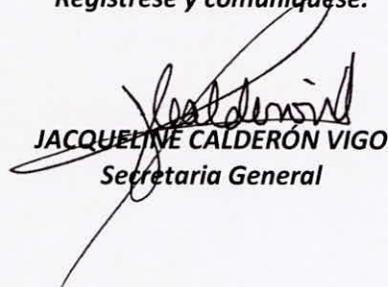
SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar la Directiva N° 012 -2018-OSCE/SGE "Directiva para regular la implementación del lenguaje inclusivo a nivel escrito, oral y gráfico en el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado - OSCE", que como anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2.- Publicar la presente Resolución y la Directiva que se aprueba, en el Portal Institucional del OSCE (www.osce.gob.pe).

Regístrese y comuníquese.




JACQUELINE CALDERÓN VIGO
Secretaria General

**DIRECTIVA PARA REGULAR LA IMPLEMENTACIÓN DEL LENGUAJE INCLUSIVO A NIVEL ESCRITO, ORAL Y GRÁFICO EN EL ORGANISMO SUPERVISOR DE LAS CONTRATACIONES DEL ESTADO - OSCE**

Número:	012-2018	Nº Resolución:	230-2018-OSCE/SBE	Fecha de Emisión:	31/12/2018
Reemplaza a:	No aplica	Nº Resolución:	No aplica	Fecha de Emisión:	No aplica
Órgano /Unidad Administrador:	Comisión para la Igualdad de Género en el OSCE				
Elaborador por:	METT- COMISIÓN GÉNEROSCE	Revisado por:	UOYM – OAJ – COMISIÓN GÉNEROSCE	Aprobado por:	Secretaría General

I. FINALIDAD

Establecer los lineamientos para el uso de un lenguaje inclusivo, mediante la adopción e implementación de ciertos términos y fórmulas gramaticales con el objetivo de abandonar prácticas que expresen prejuicios o discriminación por género al momento de comunicarse a nivel oral, escrito y gráfico.

II. ALCANCE

Las disposiciones establecidas en la presente directiva son de cumplimiento obligatorio para todos los servidores de los Órganos y Unidades Orgánicas que forman parte del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado – OSCE.

III. BASE LEGAL

- 3.1 Ley Nº 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- 3.2 Resolución Legislativa Nº 23432, que aprueba la “Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer – CEDAW”.
- 3.3 Decreto Supremo Nº 004-2012-MIMP, que aprueba el “Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017”.
- 3.4 Decreto Supremo Nº 004-2013-PCM, que aprueba la “Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública”.
- 3.5 Resolución Ministerial Nº 015-2015-MIMP, que aprueba la “Guía para el Uso del Lenguaje Inclusivo Si No Me Nombras, No Existo”.

IV. DEFINICIONES

Para los fines de la presente directiva se tienen las siguientes definiciones:

- 4.1 **Discriminación:** Es cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas.
- 4.2 **Esterotipo:** Imagen o idea aceptada comúnmente por un grupo o sociedad con carácter inmutable.
- 4.3 **Expresiones androcéntricas:** Son aquellas que presuponen que las experiencias de los hombres son la experiencia de la humanidad como un todo, subordinando e

invisibilizando a las mujeres. Coloca las acciones y experiencias de las mujeres supeditadas con relación a la de los hombres, y no de forma independiente.

- 4.4 **Género:** Concepto que alude a las diferencias construidas socialmente entre mujeres y hombres y que están basadas en sus diferencias biológicas.
- 4.5 **Género gramatical:** Es una forma en la que se clasifica a los nombres, pronombres, artículos, cuantificadores y adjetivos. Existen solo dos géneros gramaticales: femenino y masculino.
- 4.6 **Igualdad de género:** Es la igual valorización de los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de las mujeres y los hombres.
- 4.7 **Lengua:** Sistema de reglas abstractas acerca de los significados, los sonidos, y la formación de palabras y oraciones, de un grupo determinado de personas.
- 4.8 **Lenguaje:** Facultad mediante la cual los seres humanos representan el mundo y se comunican.
- 4.9 **Lenguaje inclusivo:** Es el conjunto de propuestas de uso de la lengua castellana que busca graficar la presencia de mujeres y hombres al hablar, escribir y representar, promoviendo que las y los hablantes abandonen o no incurran en el sexismo lingüístico y social presente en el lenguaje.
- 4.10 **Masculino genérico:** Es la forma de señalar a todas las personas del grupo, sin distinción de género, es decir tanto mujeres como hombres.
- 4.11 **Prejuicio:** Juicio previo o idea preconcebida, por lo general desfavorable.
- 4.12 **Sexismo:** 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 a un determinado rol social.
- 4.13 **Sexismo lingüístico:** Son los mensajes que debido a su forma como fueron presentados, y no tanto a su contenido, subordinan, ocultan e invisibilizan a un género, principalmente al femenino.
- 4.14 **Sexismo social:** Son los mensajes que debido a su contenido, y no tanto a su forma, subordinan u ocultan a un género, principalmente al femenino.
- 4.15 **Sexo biológico:** Diferencia genética y fisiológica con las que nacen mujeres y hombres. Se refiere a la anatomía de las personas, que las divide en dos grupos: mujeres y hombres.

V. RESPONSABILIDADES

- 5.1 Las/los funcionarias/os y servidoras/es de los órganos y unidades orgánicas que forman parte del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado – OSCE cumplen estrictamente lo establecido en la presente directiva.

VI. DISPOSICIONES GENERALES

6.1 Uso del Lenguaje Inclusivo

6.1.1 El lenguaje desempeña un rol determinante para la socialización y transmisión de la cultura, creando realidades y formando identidades. Su uso adecuado, a través de un lenguaje inclusivo, puede promover cambios positivos entre las personas, logrando que actitudes sexistas y discriminatorias se transformen en herramientas valiosas que conlleven a una real igualdad de género.

6.1.2 Es obligación de la administración pública *“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”*, conforme al numeral 3 del art. 4 de la Ley N° 28983. Además, el Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017, en su objetivo estratégico 2 resultado 2.2, establece que *“las entidades públicas adopten lenguaje inclusivo en sus comunicaciones y documentación oficial”*.

6.1.3 El uso del lenguaje inclusivo en la redacción de los documentos, en el lenguaje oral y en la representación gráfica se desarrolla siguiendo alguno de los siguientes criterios o alternando entre estos:

- **Neutralizar el género:** Incluyendo a mujeres y hombres, sin recurrir al uso del masculino genérico.
Ej. Quienes aspiren al puesto deben reunir los siguientes requisitos.
- **Visibilizar ambos géneros:** Presentar a mujeres y hombre por igual.
Ej. Las y los postulantes que fueron seleccionados deberán presentarse a la entrevista.
- **Identificar a cada persona:** Quién(es) escribe(n); a quién(es) se escribe y de quién(es) se escribe.
Ej. Señora María Gonzales Prada, si desea participar en el proceso de selección deberá presentar los siguientes requisitos.
- **Respecto al sexismo lingüístico y social:** Existen formas alternas de expresión que dejan claras la identidad y presencia de las mujeres, sin desatender las normas de la gramática castellana, como las siguientes:



Tipo de sexismo	Lenguaje No inclusivo	Lenguaje Inclusivo
Lingüístico	<ul style="list-style-type: none"> - Sr. Jorge Morán y Sra. - Los colaboradores del OSCE. - La abogado. 	<ul style="list-style-type: none"> - Señora Rosa Valdez y Señor Josué Morán, esposos. - Las y los colaboradores del OSCE. - La abogada.
Social	<ul style="list-style-type: none"> - Marido y mujer. - Los trabajadores y sus esposas. - La historia del hombre. 	<ul style="list-style-type: none"> - Esposa y esposo. - Las y los trabajadores y sus cónyuges. - La historia de la humanidad.

VII. DISPOSICIONES ESPECIFICAS

7.1 Uso del lenguaje inclusivo en la redacción de documentos

En los documentos internos (resoluciones, oficios, informes, memorandos) se evita el uso de un lenguaje que invisibilice la presencia de un género, principalmente el femenino, creando prejuicios y estereotipos. Para lo cual, se adopta las siguientes disposiciones en la redacción de documentos de uso interno:

a. Utilizar sustantivos femeninos cuando la persona a la que se hace referencia es mujer.

Muchas veces, por cuestiones de hábito, se escribe solo la versión masculina de ciertos nombres de profesiones que pueden terminar en “-a” (Nombres con “marca doble de género”) para hacer referencia a la mujer. En ese sentido, se escribe la terminación “-a” en estos nombres cuando la persona mencionada es del género femenino.

Lenguaje No inclusivo	Lenguaje Inclusivo
- Presidente	- Presidenta
- Gerente	- Gerenta
- Secretario General	- Secretaria General
- Director	- Directora
- Jefe	- Jefa
- Proveedor	- Proveedora

b. Utilizar el artículo adecuado, dependiendo del género de la persona a la que se menciona, cuando se emplee nombres con “doble género”.

Existen sustantivos que pueden tener género gramatical masculino o femenino sin cambiar su vocal final. A estos sustantivos se les conoce como nombres con “doble género”.



Sustantivo	Género Femenino	Género Masculino
- Oficial	- La oficial	- El oficial
- Docente	- La docente	- El docente
- Artista	- La artista	- El artista
- Especialista	- La especialista	- El especialista

c. Uso del “desdoblamiento” para evitar los efectos negativos de una interpretación sesgada del masculino genérico.

En la mayoría de ocasiones, el género gramatical masculino se usa para señalar a todas las personas del grupo, sin distinción de su género, es decir, tanto mujeres como hombres. A este uso, propio de nuestra gramática castellana, se le conoce como “masculino genérico”. Para esto, se utiliza el “desdoblamiento” con cualquiera de las siguientes alternativas que resultan inclusivas y visibilizan a las mujeres:

Lenguaje No inclusivo	Lenguaje Inclusivo
- Se requiere un especialista	- Se requiere un/a especialista
- Los practicantes	- Las y los practicantes
- Los funcionarios	- Las funcionarias y los funcionarios
- Los servidores públicos	- Las/los servidoras/es públicos

d. Uso de la barra oblicua (/) cuando se remita un documento abierto.

Existen documentos que se redactan sin conocer el género de la persona a quien va dirigido. Por ejemplo, una convocatoria laboral pública, donde no se sabe si la persona que lo leerá y la que participará es una mujer o un hombre. Para estos casos, se escribe ambos géneros gramaticales separados por una barra oblicua (/). Asimismo, para cambiar prácticas recurrentes que subordinan a las mujeres se escribe en primer lugar las formas femeninas seguidas de las formas masculinas.

Lenguaje No inclusivo	Lenguaje Inclusivo
- Señor	- Señora/Señor
- Licenciado	- Licenciada/Licenciado
- Profesor	- Profesora/Profesor
- Director	- Directora/Director

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

No Inclusivo	Inclusivo
- Colaboradores y colaboradoras	- Colaboradoras y colaboradores
- Hombres y mujeres	- Mujeres y hombres
- Directores y directoras	- Directoras y directores






- Padres y madres	- Madres y padres
-------------------	-------------------

7.2 Uso del lenguaje inclusivo en la comunicación oral

- 7.2.1** Promover vocería y participación igualitaria en ponencias, charlas, capacitaciones, etc. indistinto del tema o especialidad a tratar.
- 7.2.2** Considerar en los procesos de capacitación o charlas informativas a personal de ambos géneros, para que se desempeñen como ponentes, expositoras/es o asistentes/es sobre temas de género, familia, niñez y cuidado del/a menor, considerando que la especialidad e información la pueden tener mujeres y hombres.
- 7.2.3** Abandonar todo tipo de expresiones verbales que por su forma o su contenido carguen un prejuicio o reproduzcan estereotipos sobre las personas en razón de género. Ej. Las mujeres son más emotivas y sensibles.
- 7.2.4** Promover de manera equitativa en intervenciones y reuniones los turnos del habla de ambos géneros, no debiendo ampliar ni acortar las intervenciones de una o de otro, por el solo hecho de su género.

7.3 Uso del lenguaje inclusivo en las representaciones gráficas

Toda representación gráfica constituye una forma de comunicación, por lo que el diseño de las publicaciones oficiales guarda un equilibrio entre un lenguaje verbal inclusivo y un lenguaje visual también inclusivo. Se abandona los estereotipos de género, grupo étnico o de cualquier naturaleza que atente contra la dignidad de las personas, mostrándose la diversidad de mujeres y hombres en la participación y presencia de diversos eventos, cargos, profesiones y actividades cotidianas. Para ello se toma en cuenta las siguientes consideraciones:

7.3.1 Fomentar la diversidad cultural y social

Representar tanto a mujeres y hombres reflejando la diversidad de identidades, actividades, roles, profesiones, cargos, estilos de vida, etc. Utilizar imágenes que muestren a mujeres y hombres desarrollando todo tipo de actividad y no solo aquellas que tradicionalmente se han asignado a mujeres o a hombres.

7.3.2 Dignificar e igualar la representación de mujeres y hombres

Presentar un equilibrio numérico entre el uso de imágenes de mujeres y hombres. Evitar el uso de imágenes que enfatizen el aspecto físico de las personas, reproduciendo sesgos de perfección y/o imperfección.





7.3.3 Representar la diversidad de familias

Representar los diferentes tipos de familia que existen, sobre todo aquellas donde las mujeres juegan un rol primordial. Por ejemplo, existen familias con solo una madre o padre.

VIII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

- 8.1 La presente directiva entrará en vigencia a partir del día siguiente de emitida la resolución que la aprueba.
- 8.2 Las disposiciones no contempladas en la presente directiva, se regirán de acuerdo a la normativa vigente sobre la materia.
- 8.3 En caso de duda sobre el uso de los términos utilizados en la presente directiva, se recurre como herramienta de consulta a la "Guía para el uso del lenguaje inclusivo: Si no me nombras, no existo", disponible en la siguiente dirección electrónica: https://www.mimp.gob.pe/files/transparencia/resoluciones_ministeriales/rm_015_2015_mimp.pdf

