

DIRECTIVA PARA REGULAR LA IMPLEMENTACIÓN DEL LENGUAJE INCLUSIVO A NIVEL ESCRITO, ORAL Y GRÁFICO EN EL ORGANISMO SUPERVISOR DE LAS CONTRATACIONES DEL ESTADO					
Número	N° 001-2023-OSCE/SGE	N° Resolución	N° 037-2023-OSCE/SGE	Fecha de emisión	20/06/2023
Reemplaza a:	N° 012-2018-OSCE/SGE	N° Resolución	230-2018-OSCE/SGE	Fecha de emisión	31/12/2018
Órgano/Unidad administrador:	Comisión para la Igualdad de Género en el OSCE				
Elaborado por:	Comisión para la Igualdad de Género en el OSCE	Revisado por:	UOYM - OAJ	Aprobado por:	SGE/ Secretaría General

I. FINALIDAD

Establecer las pautas para fortalecer el uso del lenguaje inclusivo en la comunicación institucional, en coherencia con la Política para la Igualdad de Género en el OSCE, con el objetivo de abandonar prácticas que expresen prejuicios, desigualdad o discriminación por género en la comunicación a nivel oral, escrito y gráfico.

II. ALCANCE

La presente directiva es de aplicación obligatoria para las/los servidoras/es civiles de los órganos y unidades orgánicas del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado (OSCE).

III. BASE LEGAL

- 3.1 Constitución Política del Perú.
- 3.2 Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- 3.3 Resolución Legislativa N° 23432, que aprueba la “Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer”.
- 3.4 Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP, que dispone la creación de un mecanismo para la Igualdad de Género en las entidades del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales.
- 3.5 Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género.
- 3.6 Resolución Ministerial N° 015-2015-MIMP, que aprueba la Guía para el Uso del Lenguaje Inclusivo “Si No Me Nombras, No Existo”.
- 3.7 Resolución N° 022-2018-OSCE/PRE, que conforma la Comisión para la Igualdad de Género en el OSCE.
- 3.8 Resolución N° 113-2019-OSCE/PRE, que formaliza la aprobación de la Política Institucional de Igualdad de Género del OSCE.
- 3.9 Resolución N° D000052-2023-OSCE-PRE, que aprueba el Plan de Actividades 2023 para la Igualdad de Género en el OSCE.
- 3.10 Resolución N° 107-2018-OSCE/SGE, que aprueba la Directiva N° 004-2018-OSCE/SGE “Directiva para la Elaboración, Actualización y Aprobación de Directivas y Reglamentos Internos en el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado”.

Las referidas normas incluyen sus respectivas disposiciones ampliatorias, modificatorias y conexas, de ser el caso.

IV. 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 **Estereotipo:** es la imagen o idea aceptada comúnmente por un grupo o sociedad con carácter inmutable.
- 4.3 **Género:** es el concepto que alude a las diferencias construidas socialmente entre mujeres y hombres, que están basadas en sus diferencias biológicas. Todas las sociedades asignan a las personas distintas responsabilidades, roles y espacios de realización personal y social de acuerdo con su sexo biológico, determinando la construcción de lo que se denominan roles tradicionales de género.
- 4.4 **Género gramatical:** es una forma en la que se clasifica a los nombres, pronombres, artículos, cuantificadores y adjetivos. Existen solo dos géneros gramaticales: femenino y masculino.
- 4.5 **Igualdad de género:** es la igual valorización de los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de los hombres y las mujeres.
- 4.6 **Lenguaje inclusivo:** es el conjunto de propuestas de uso de la lengua castellana que busca personalizar la presencia de mujeres y hombres al escribir, hablar y representar, promoviendo que las y los hablantes abandonen o no incurran en el sexismo lingüístico y sexismo social presente en el lenguaje.
- 4.7 **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 a un determinado rol social.
- 4.8 **Sexismo lingüístico:** son los mensajes que, debido a la forma como se presenten y no tanto a su contenido, subordinan, ocultan e invisibilizan a un género, principalmente al femenino. Es decir, se refiere al modo como son construidas y elegidas las palabras y oraciones.
- 4.9 **Sexismo social presente en el lenguaje:** son los mensajes que, debido a su contenido y no tanto a su 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.
- 4.10 **Sexo biológico:** es la diferencia genética y fisiológica con las que nacen mujeres y hombres. Se refiere a la anatomía de las personas, que las divide en dos grupos; mujeres y hombres.

V. SIGLAS

MIMP: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

OSCE: Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado

VI. RESPONSABILIDADES

- 6.1 La Oficina de Comunicaciones, a través de la Unidad de Prensa e Imagen Institucional, es responsable de velar por el cumplimiento de la presente Directiva en todas las campañas comunicacionales del OSCE.
- 6.2 Las jefaturas de los órganos y unidades orgánicas del OSCE son responsables de cumplir con lo establecido en la Directiva, debiendo promover el uso del lenguaje inclusivo en sus comunicaciones escritas y orales.
- 6.3 La Comisión para la Igualdad de Género es responsable de evaluar en forma semestral el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones del OSCE.

VII. DISPOSICIONES GENERALES

A través del lenguaje expresamos pensamientos, comunicamos ideas, conocimientos, valores y creencias. El lenguaje desempeña un rol determinante para la socialización y transmisión de la cultura, creando realidades y formando identidades¹. Su uso adecuado, a través de un lenguaje inclusivo, puede promover cambios positivos entre las personas, logrando que actitudes sexistas y discriminatorias se conviertan en prácticas equitativas, respetuosas e inclusivas, que visibilicen la presencia de las mujeres. En ese sentido, resulta pertinente tener en cuenta lo siguiente:

- 7.1 El uso de un lenguaje igualitario es un paso importante para seguir en el camino a la igualdad y el respeto, siendo un rol del Estado *“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”*, conforme a lo establecido en el numeral 3 del art. 4 de la Ley N° 28983.
- 7.2 El OSCE impulsa el lenguaje inclusivo en todas sus comunicaciones, a fin de abarcar el respeto de la ciudadanía por igual entre hombres y mujeres, personas con discapacidad, de diferentes culturas, generaciones, origen, entre otros.
- 7.3 El uso del lenguaje inclusivo en la redacción de los documentos del OSCE se desarrolla siguiendo alguno de los siguientes criterios o alternando entre estos:
 - a. **Neutralizar el género:** usar palabras que incluyan a mujeres y hombres, evitando recurrir al uso del masculino genérico. Ejemplos:
Los aspirantes al puesto deben reunir los siguientes requisitos (INCORRECTO).
Quienes aspiren al puesto deben reunir los siguientes requisitos (CORRECTO).
 - b. **Visibilizar ambos géneros:** presentar a mujeres y hombre por igual.
Ej. **Las y los** postulantes que fueron seleccionados deberán presentarse a la entrevista (CORRECTO).
 - c. **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 procedimiento de selección deberá presentar los siguientes requisitos (CORRECTO).

VIII. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

8.1 EN LA COMUNICACIÓN ESCRITA

¹ <https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dcteg/Folleto-si-no-me-nombras.pdf>

En los documentos emitidos por el OSCE (resoluciones, oficios, informes, memorandos y otros) se debe evitar el uso de un lenguaje que invisibilice la presencia de un género, creando prejuicios y/o estereotipos. Para lo cual, se debe adoptar las siguientes disposiciones en su redacción:

a) Uso de términos colectivos

Los nombres colectivos hacen referencia tanto a hombres como a mujeres, su uso no discrimina, toda vez que incluye a ambos géneros.

Lenguaje NO inclusivo	Lenguaje inclusivo
El ciudadano será informado	La ciudadanía será informada
Los trabajadores del OSCE	La planilla del OSCE
Los administrativos del área	El personal administrativo del área
Los peruanos Los iqueños	El pueblo peruano La población iqueña
Los asistentes piuranos	El público asistente de Piura
Los empresarios	El empresariado

b) Uso del término “personas”

Utilizar la palabra “personas” puede ser otra alternativa, ya que esta se refiere tanto a hombres como a mujeres.

Lenguaje NO inclusivo	Lenguaje inclusivo
Los afectados en el terremoto	Las personas afectadas en el terremoto
El solicitante	La persona solicitante
Los ancianos	Las personas adultas mayores

c) Uso del “desdoblamiento”

El “desdoblamiento” busca visibilizar el género femenino y masculino para evitar los efectos del uso del masculino genérico. Cualquiera de las siguientes alternativas de la columna derecha resulta inclusiva y visibiliza a las mujeres:

Lenguaje NO inclusivo	Lenguaje inclusivo
Se requiere un especialista	Se requiere un/a especialista*
Los practicantes	Las y los practicantes

Lenguaje NO inclusivo	Lenguaje inclusivo
Los funcionarios	Las/Los funcionarias/os*
Los servidores públicos	Las servidoras y los servidores públicos

*Uso de las **barras** para visibilizar ambos géneros de manera abreviada. Para cambiar prácticas que subordinan a las mujeres se prefiere escribir, en primer lugar, las formas femeninas seguidas de las formas masculinas, cuando sea posible. Se recomienda usar en textos, comunicaciones cortas, documentos y formularios, ya que en textos amplios dificulta la lectura.

d) Uso de cargos y funciones

Para evitar el masculino genérico, en algunas ocasiones, se puede hacer referencia al cargo o la función que la persona desempeña.

Lenguaje NO inclusivo	Lenguaje inclusivo
Los jefes	Las jefaturas
Los directores	Las direcciones
El jefe de Tecnologías de la Información	La jefatura de Tecnologías de la Información

e) Marcar el género en los nombres profesionales

Muchas veces, por cuestiones de hábito, se suele escribir los nombres profesionales solo en masculino. Debemos evitar eso.

Lenguaje NO inclusivo	Lenguaje inclusivo
Presidente e Superintendente e	Presidenta a Superintendente a
Secretario o General	Secretaria a General
Ejecutor or de Obra Consultor or de Obra	Ejecutor/a de obra Consultor/a de Obra
Proveedor Microempresario o	Proveedor/a Microempresaria a
El especialista El analista	La especialista La analista

f) 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.

Lenguaje NO inclusivo	Lenguaje inclusivo
Colaboradores y colaboradoras	Colaboradoras y colaboradores
Hombres y mujeres	Mujeres y hombres

Padres y madres

Madres y padres

g) Formas de tratamientos

La forma de dirigirse por escrito a otras personas, sobre todo a mujeres, puede denotar un lenguaje sexista.

Lenguaje NO inclusivo	Lenguaje inclusivo	Motivo
Señora Pérez	Señora Fernanda Pérez Mendoza	En los documentos, se suele colocar solo el apellido paterno de las mujeres. Para un trato igualitario entre ambos géneros se debe colocar el nombre y los dos apellidos (paterno y materno).
Sr. García y esposa	Señora Julia León Pulido y señor Pedro García Montes	Se debe evitar las referencias que enuncian al hombre y presentan a la mujer como “esposa” o “señora”, ya que se sugiere una relación de dependencia de aquella respecto al varón.
La familia Ordoñez	La familia Ordoñez Paredes	Visibiliza a ambos cónyuges, al padre y a la madre, y se abandona el hábito de solo escribir los apellidos del esposo o del padre.

8.2 EN LA COMUNICACIÓN ORAL

El lenguaje discriminatorio es empleado de forma voluntaria, inconsciente o “humorística”. Se deben eliminar las prácticas que denotan desigualdad en la comunicación oral cotidiana que estereotipen y minimicen a las personas por diferentes razones, ya sea por su género, edad, orientación sexual, etnia, procedencia, discapacidad, entre otros.

- Vocería igualitaria.** Cuando se elija especialistas para dar ponencias, charlas, capacitaciones o declarar en medios de comunicación debe considerarse siempre ambos géneros, indistintamente del tema o especialidad a tratar.
- Lenguaje discriminatorio.** Como personal al servicio de la ciudadanía, se debe ser consecuente en el trato igualitario, tanto en la vida personal como laboral; y evitar reproducir expresiones verbales que vulneren o denigren la dignidad de las personas.

Categoría	Discriminatorio
Género	Niñita, flaca, hembra, hijita, etc.
Origen étnico	Cholo, india, negro, etc.
Personas con discapacidad	Retrasado, inválida, etc.
Orientación sexual	Maricón, machona, delicadito, etc.
Personas desplazadas	Invasor, arrimada, etc.
Personas adultas mayores	Abuelo, viejita, etc.
Condición socioeconómica	Pobretón, marginal, etc.

Fuente: Guía de lenguaje inclusivo del MIMP “Si no me nombras, no existo. Promoviendo el uso del lenguaje inclusivo en las entidades públicas”.

- c. Abandonar todo tipo de expresiones verbales que, sea por su forma o su contenido, carguen un prejuicio o reproduzcan estereotipos sobre las personas en razón del género. Ej. Las mujeres son más emotivas y sensibles.

8.3 EN LA COMUNICACIÓN GRÁFICA

Los materiales visuales como afiches, infografías, fotos, videos, gráficas, publicaciones, entre otros, también deben representar la presencia igualitaria entre hombres y mujeres; no reproducir estereotipos de género; e incluir a la diversidad de personas.

Toda representación gráfica constituye una forma de comunicación, por lo que el diseño de las publicaciones oficiales debe guardar un equilibrio entre un lenguaje verbal inclusivo y un lenguaje visual también inclusivo². Se debe abandonar los estereotipos de género, grupo étnico o de cualquier naturaleza, mostrándose la diversidad de mujeres y hombres en la participación y presencia de diversos eventos, cargos, profesiones y actividades cotidianas. Para ello se debe tomar en cuenta las siguientes consideraciones:

- a. **No a los estereotipos de género.** Los estereotipos de género reproducen desigualdades y discriminación, limitan el desarrollo y desenvolvimiento social y profesional de hombres y mujeres, encasillándolos/as en ciertos roles que se les ha asignado de manera arbitraria en la sociedad. Para combatir este sesgo, en las comunicaciones del OSCE se debe:
 - i. Visibilizar a las mujeres que ocupan roles tradicionalmente masculinos.
 - ii. Afirmar el valor intelectual y social de la mujer.
 - iii. Considerar un equilibrio numérico entre el uso de imágenes de mujeres y hombres, así como equilibrio en los planos en que se ubican a hombres y mujeres en la gráfica, para evitar la idea de superioridad gráfica de uno sobre otro.
 - iv. Visibilizar a los hombres en los nuevos entornos en los que se está desarrollando: cuidado de personas, tareas domésticas, etc. Asimismo, a mujeres empoderadas, emprendedores, ejerciendo derechos, oficios o deportes de riesgo.
 - v. Evitar la representación de relaciones entre hombres y mujeres basadas en estereotipos: mujeres dóciles, delicadas, bellas y hombres como fuertes, no emocionales, independientes.
 - vi. Evitar la representación de la mujer con el modelo de mujer joven y perfecta, empleando así personas con distintas características físicas, étnicas y socioeconómicas.
 - vii. Evitar el uso de estereotipos en los colores: rosado para lo femenino y azul para lo masculino. Los colores no tienen género.
- b. **Inclusión de diversidad.** De acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación, es importante incluir a la diversidad de hombres y mujeres en las comunicaciones visuales: diversidad cultural, diversidad étnica, diversidad de familias, personas con discapacidad, personas adultas mayores, formas físicas, estatura, representarlas como individuos activos socialmente y plenos, etc.

² <https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dcteg/Folleto-si-no-me-nombras.pdf>



- c. **Nuevas tecnologías de la información.** El lenguaje inclusivo se debe emplear en toda la información de formato digital elaborada por la administración pública (páginas web, redes sociales y materiales de difusión de soporte no físico) para abandonar o no incurrir en el sexismo lingüístico y el sexismo social en el lenguaje escrito, oral y la representación gráfica.

IX. DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA

Única. La presente directiva rige a partir de la fecha de su aprobación.

X. DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

Única. A partir de la entrada en vigencia de la presente norma, queda derogada la Directiva N° 012-2018-OSCE/SGE.

XI. ANEXOS

Anexo 1: Ejemplos de aplicación de lenguaje inclusivo en texto de resolución

ESTRATEGIAS	INCLUSIVO
1era: Neutralizar al género	Artículo 1°.- De la creación Créase la Comisión Sectorial para Transversalizar el Enfoque de Género en el Ministerio de Hacienda, la cual estará conformada por la máxima autoridad de: - El Despacho Ministerial - La Secretaría General - La Dirección de... - La Oficina de...
	Artículo 1°.- De la creación Créase la Comisión Sectorial para Transversalizar el Enfoque de Género en el Ministerio de Hacienda, la cual estará conformada por un/a representante de la máxima autoridad de: - El Despacho Ministerial - La Secretaría General - La Dirección de... - La Oficina de...
2da: Visibilizar a ambos géneros	Artículo 1°.- De la creación Créase la Comisión Sectorial para Transversalizar el Enfoque de Género en el Ministerio de Hacienda, la cual estará conformada por un/a representante de: - El Despacho Ministerial - La Secretaría General - La Dirección de... - La Oficina de...
	Artículo 1°.- De la creación Créase la Comisión Sectorial para Transversalizar el Enfoque de Género en el Ministerio de Hacienda, la cual estará conformada por: - El/La Ministra de... - El/La Secretario/a General - El/La Director/a de... - El/La Jefe/a de la Oficina de...

Fuente: Guía de lenguaje inclusivo del MIMP "Si no me nombras, no existo. Promoviendo el uso del lenguaje inclusivo en las entidades públicas".

Anexo 2: Ejemplos de lenguaje no inclusivo, abuso del lenguaje inclusivo y buen uso del lenguaje inclusivo

Lenguaje Androcéntrico	Lo que se cree que es el LENGUAJE INCLUSIVO:
Los trabajadores del Ministerio "X" son convocados a una reunión para ser informados sobre las mejoras laborales para ellos. La reunión es convocada por los representantes sindicales".	"Las/os trabajadoras/es del Ministerio X están convocadas/os a una reunión para ser informadas/os sobre las mejoras laborales para ellos/as. La reunión es convocada por las/os representantes sindicales.

Lo que promueve el LENGUAJE INCLUSIVO
El Sindicato "T" convoca al personal del Ministerio "X" a una reunión informativa sobre mejoras laborales

Fuente: Guía de lenguaje inclusivo del MIMP "Si no me nombras, no existo. Promoviendo el uso del lenguaje inclusivo en las entidades públicas".

Anexo 3: Ejemplos de sexismo social en el lenguaje y su forma correcta

NO INCLUSIVO Porque son expresiones que invisibilizan a las mujeres	INCLUSIVO
Los trabajadores y sus esposas están invitados a la fiesta de la organización.	Las trabajadoras y los trabajadores, y sus cónyuges están invitados a la fiesta de la organización.
Los desplazados trajeron a sus esposas y sus hijos al nuevo asentamiento.	Las personas desplazadas viajaron con su familia al nuevo asentamiento.
NO INCLUSIVO Porque son expresiones que subordinan a las mujeres	INCLUSIVO
Los antiguos egipcios permitieron a sus mujeres un control considerable sobre la propiedad.	Las mujeres del antiguo Egipto tenían un control considerable sobre la propiedad.
Un ladrón golpeó a Germán Palomino y disparó a su esposa frente a él.	Un ladrón disparó a Margarita Rivas López y golpeó a Germán Palomino Juárez, ambos cónyuges .
En el Perú se les concedió el voto a las mujeres en 1955.	En el Perú las mujeres conquistaron el voto en 1955.

Fuente: Guía de lenguaje inclusivo del MIMP “Si no me nombras, no existo. Promoviendo el uso del lenguaje inclusivo en las entidades públicas”.