



## RESOLUCIÓN DE GERENCIA N.º 379-2023-MPCP-GM

Pucallpa,

04 AGO. 2023

OK

### VISTOS:

El Expediente Interno N°63673-2022, que contiene el Informe Técnico N°001-2022-STCIG de fecha 03/11/2022, Informe N°016-2022-MPCP-GPPR-SGR/WRV de fecha 18/11/2022, Informe N°425-2023-MPCP-GM-GDSE/AL de fecha 25/05/2023, Informe N°061-2023-MPCP-GPPR-SGR de fecha 04/07/2023, y el Informe Legal N°767-2023-MPCP-GM-GAJ de fecha 21/07/2023, y;

### CONSIDERANDO:

Que, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 194° de la Constitución Política del Perú, modificada por Ley N° 30305, Ley de Reforma de la Constitución Política del Perú, en concordancia con el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades (en adelante, LOM), se establece que, los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia;

Que, mediante Informe Técnico N°001-2022-STCIG de fecha 03/11/2022, (Véase folio 01), el Secretario Técnico de la Comisión para la Igualdad de Género, se dirige al Despacho de Gerencia Municipal, a fin de presentar la propuesta de directiva "Disposiciones para el uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones orales, escritas y graficas que se emitan y elaboren en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo", para su evaluación;

Que, mediante Informe N°016-2022-MPCP-GPPR-SGR/WRV de fecha 18/11/2022, (Véase folio 15), el especialista en Racionalización, opina que resulta viable la propuesta de directiva "Disposiciones para el uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones orales, escritas y graficas que se emitan y elaboren en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo". Siendo ratificada por la Sub Gerencia de Racionalización con el Informe N°040-2022-MPCP-GPPR-SGR de fecha 22/11/2022, (Véase folio 15);

Que, mediante Informe N°425-2023-MPCP-GM-GDSE/AL de fecha 25/05/2023, (Véase folio 39-40), el asesor legal de la Gerencia de Desarrollo Social y Económico, concluye declarar viable el proyecto de directiva "Disposiciones para el uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones orales, escritas y graficas que se emitan y elaboren en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo";

Que, mediante Informe N°061-2023-MPCP-GPPR-SGR de fecha 04/07/2023, (Véase folio 41), la Sub Gerencia de Racionalización, indica que luego de realizar la valorización a los aspectos técnicos normativos y formales de la propuesta de directiva, resultando viable que se continúe con el trámite correspondiente ante el órgano resolutorio;

Que, respecto al asunto que nos ocupa, se tiene que el Secretario Técnico de la Comisión para la Igualdad de Género, solicitó al Despacho de Gerencia Municipal, la aprobación de la propuesta de directiva denominada "Disposiciones para el uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones orales, escritas y graficas que se emitan y elaboren en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo", con el fin de contar con un instrumento normativo de gestión que permita brindar pautas y orientaciones para el uso de lenguaje inclusivo, que coadyuven a promover la igualdad de género, evitando toda forma o expresión de discriminación que atente contra la dignidad de las mujeres y hombres, en cumplimiento de la Ley N°28983 Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. En razón a ello, la Sub Gerencia de Racionalización, ha procedido a realizar la evaluación de la mencionada propuesta, en coordinación con la Gerencia de Desarrollo Social y Económico, determinándose la viabilidad de su aprobación, según consta en el Informe N°016-2022-MPCP-GPPR-SGR/WRV de fecha 18/11/2022, y el Informe N°061-2023-MPCP-GPPR-SGR de fecha 04/07/2023;

Que, es ese sentido, es preciso indicar que, el lenguaje desempeña un rol determinante en la socialización cotidiana, dado que los prejuicios y la discriminación por género se hacen presente mediante el habla. Por ello, dando cumplimiento a las disposiciones de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (Ley N° 28983), se apuesta por el uso del lenguaje inclusivo en las entidades públicas tanto a nivel del lenguaje escrito, hablado y gráfico. De esa forma, mediante la elección de ciertos términos, la adopción de las fórmulas gramaticales y la representación de imágenes, se busca abandonar prácticas donde el lenguaje es un medio para ocultar o subordinar la presencia femenina a la masculina o para mostrar la superioridad de un género sobre otro;

Que, teniendo en consideración lo antes señalado, se procedió a la revisión de la propuesta de la directiva denominada "Disposiciones para el uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones orales, escritas y graficas que se emitan y elaboren en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo", siendo conveniente señalar que su aprobación permitirá establecer disposiciones para el uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones orales, escritas y graficas que se elaboren y emitan en la Municipalidad, el mismo que será de aplicación obligatoria para todos los servidores (as) y funcionarios(as), que desempeñen actividades y/o funciones en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo;



Que, por otro lado, es preciso indicar que, una Directiva es un dispositivo legal de carácter interno, que formulan las dependencias administrativas, por intermedio de las autoridades superiores, con la finalidad de ordenar y orientar a las personas sobre un asunto indeterminado. Mediante este documento, las autoridades superiores dictan normas, disposiciones u órdenes de carácter general. Como también, tiene por finalidad precisar políticas y determinar procedimientos o acciones que deben realizarse en cumplimiento de disposiciones legales vigentes;

Que, además, el proyecto de Directiva presentado por la Sub Gerencia de Racionalización, en coordinación con la Gerencia de Desarrollo Social y Económico, se da en el marco de lo dispuesto en el artículo 1° inciso 1.2.1 del Texto Único Ordenado de la Ley N°27444 - Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N°004-2019-JUS, que establece: "Los actos de administración interna de las entidades están 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 esta Ley, y de aquellas normas que expresamente así lo establezcan";

Que, bajo el contexto descrito, resulta procedente la aprobación de la directiva denominada "DISPOSICIONES PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN TODAS LAS COMUNICACIONES ORALES, ESCRITAS Y GRAFICAS QUE SE EMITAN Y ELABOREN EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO"; toda vez que, va permitir la promoción y utilización del lenguaje inclusivo en toda comunicación oral, escrita y/o simbólica producida en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo;

Que, finalmente, sin perjuicio de lo expuesto, se precisa que la Gerencia de Asesoría Jurídica ha emitido Informe Legal N°767-2023-MPCP-GM-GAJ de fecha 21/07/2023, sobre la aprobación de la directiva denominada "DISPOSICIONES PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN TODAS LAS COMUNICACIONES ORALES, ESCRITAS Y GRAFICAS QUE SE EMITAN Y ELABOREN EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO", que fundamenta la presente resolución, en mérito al Principio de Segregación de Funciones; en virtud del cual, los servidores y funcionarios públicos responden por las funciones que ejercen, debiéndose delimitar la responsabilidad del Titular de la Entidad y Gerente Municipal, en la verificación que el expediente cuente con el sustento legal correspondiente. Asimismo, en virtud al Principio de Confianza, el cual opera en el marco del Principio de Distribución de Funciones y Atribuciones (obligaciones), y se fundamenta en la actuación de un servidor o funcionario público conforme al deber estipulado por las normas, confiando a su vez, en que otros servidores actuarán reglamentariamente, operando así la presunción de que todo servidor actúa bajo el cabal cumplimiento de sus funciones y atribuciones;

Que, estando a las consideraciones expuestas y en virtud de lo establecido en la Resolución de Alcaldía N°076-2023-MPCP 18/01/2023, y en virtud del artículo 20° numeral 20) de la Ley N° 27972-Ley Orgánica de Municipalidades;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR** la directiva denominada "DISPOSICIONES PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN TODAS LAS COMUNICACIONES ORALES, ESCRITAS Y GRAFICAS QUE SE EMITAN Y ELABOREN EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO", compuesta de once (11) artículos, dos (02) Títulos, y dos (02) Disposiciones Complementarias, el mismo que como anexo forma parte de la presente resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO. - ENCARGAR** a la Oficina de Tecnologías de la Información, la publicación de la presente resolución en el portal institucional de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, [www.municportillo.qob.pe](http://www.municportillo.qob.pe).

**ARTÍCULO TERCERO. - ENCARGAR** a la Gerencia de Secretaría General, la debida notificación y distribución de la presente Resolución a las áreas involucradas.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHIVASE.**

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO

Abg. Karen Del Aguila Pinedo  
GERENTE MUNICIPAL

R/C. N: 379-2023-MPCP-64

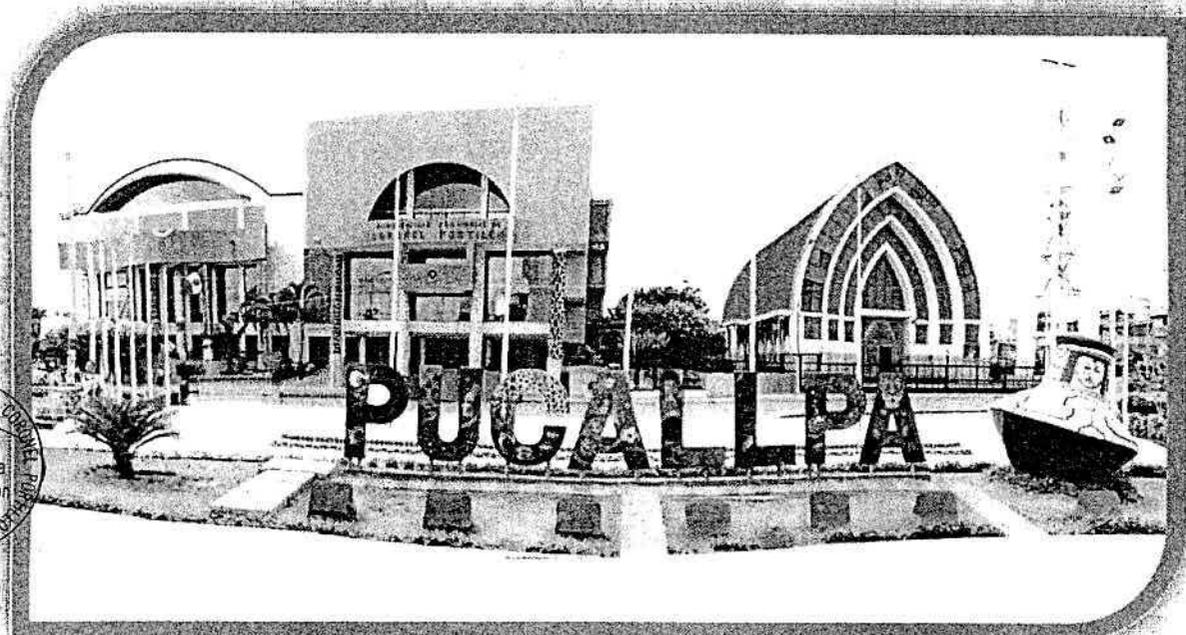


# PUCALLPA

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL  
DE CORONEL PORTILLO

**GERENCIA DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y  
RACIONALIZACIÓN**

**SUB GERENCIA DE RACIONALIZACIÓN**



**DIRECTIVA N° 007 -2023-MPCP-GPPR-SGR**

**“DISPOSICIONES PARA EL USO DEL LENGUAJE  
INCLUSIVO EN LAS COMUNICACIONES ESCRITAS,  
ORALES Y GRAFICAS QUE SE ELABOREN Y  
EMITAN EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE  
CORONEL PORTILLO”**

**PUCALLPA, PERÚ  
2023**

## TÍTULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

#### CAPÍTULO I

#### DEL OBJETIVO, ALCANCE, FINALIDAD, BASE LEGAL Y

#### GLOSARIO DE TERMINOS

#### **ARTÍCULO 1° - OBJETIVO**

La presente directiva tiene por objeto establecer disposiciones para el uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones orales, escritas y gráficas que se elaboren y emitan en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.

#### **ARTICULO 2° - ALCANCE**

Las disposiciones establecidas en la presente Directiva son de aplicación obligatoria, para todos los servidores (as) y funcionarios (as) que desempeñen actividades y/o funciones en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo

#### **ARTÍCULO 3° - DE LA FINALIDAD**

Contar con un instrumento normativo de gestión que permita brindar pautas y orientaciones para el uso del lenguaje inclusivo, que coadyuven a promover la igualdad de género evitando toda forma o expresión de discriminación que atente contra la dignidad de mujeres y hombres, en cumplimiento a lo establecido en la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

#### **ARTICULO 4° - DE LA BASE LEGAL**

- a) Constitución Política del Perú
- b) Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (LIO).
- c) Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General
- d) Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades y sus modificatorias.
- e) D.S 008-2019 que aprueba la política nacional de igualdad de Género.
- f) Ordenanza Municipal N° 0017-2017-MPCP, aprueba el Reglamento de Organización y Funciones, y en su artículo 28 crea el Consejo Provincial de Genero de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo



## ARTÍCULO 5°. - GLOSARIO DE TERMINOS

- a) **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.
- b) **Género.** - Es un concepto que alude a las diferencias construidas socialmente entre hombres y mujeres que están basadas en sus diferencias biológicas.
- c) **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.
- d) **Lengua.** - Es el sistema de reglas abstractas acerca de los significados, los sonidos, y la formación de palabras y oraciones, de un grupo determinado de personas.
- e) **Lenguaje.** - Es la facultad mediante la cual los seres humanos representan el mundo y se comunican.
- f) **Uso del masculino genérico.** - Es la forma de señalar a todas las personas del grupo, sin distinción de género, es decir, tanto mujeres como hombres.
- g) **Sexismo.** - Es la discriminación de un género hacia otro, por considerar inferior a este último. Es una práctica prejuiciosa ejercida 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.
- h) **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.
- i) **Sexismo lingüístico.** - Son los mensajes que debido a la forma como fueron presentados, subordinan u ocultan a un género, principalmente al femenino. Es decir, se refiere al modo como fueron construidas y elegidas las palabras y oraciones.
- j) **Sexismo social.** - Son los mensajes que, debido a su contenido, y no tanto a la forma, subordinan u ocultan a un género, principalmente al femenino. Es decir, el



sentido del mensaje comunica la subordinación y el ocultamiento de un género por el otro, o refuerza estereotipos.

## CAPÍTULO II

### DE LA RESPONSABILIDAD

#### **ARTÍCULO 6°. – RESPONSABILIDAD**

La Gerencia Municipal, la Comisión para la igualdad de género, Gerencia de Desarrollo Social y Económico, Sub Gerencia de Desarrollo Social, Sub Gerencia de Recursos Humanos, Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Racionalización, por medio de la Sub Gerencia de Racionalización, así como las unidades orgánicas involucradas en el ámbito de competencia de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo son responsables del cumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente directiva.

## TITULO II

### CAPÍTULO I

#### DEL LENGUAJE INCLUSIVO EJES DE DESARROLLO Y

#### MECANICA OPERATIVA



#### **ARTÍCULO 7°. – LENGUAJE INCLUSIVO**

El lenguaje inclusivo busca personalizar la presencia de mujeres y hombres al escribir, hablar y representar, promoviendo que las y los hablantes abandonen o no incurran en el sexismo lingüístico y en el sexismo social. El uso del lenguaje inclusivo en la redacción de los documentos, el lenguaje oral y la representación gráfica puede desarrollarse sobre tres ejes:

- a) Neutralizar el género: Incluyendo a mujeres y hombres

*Quienes aspiren al puesto deben reunir los siguientes requisitos*

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

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

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

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

**ARTÍCULO 8°. – SOBRE EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN LAS COMUNICACIONES ESCRITAS**

- a) Evitar el uso del masculino genérico, optando por términos que logren que mujeres y hombres se sientan nombradas/os y representadas/os:

NO INCLUSIVO	FORMAS DE APLICAR EL LENGUAJE INCLUSIVO	INCLUSIVO
<b>Los servidores públicos</b>	Desdoblamientos	Las servidoras y los servidores Las/Los servidoras/es publicas/os
	Nombres colectivos	El personal al servicio del Estado
	Término persona	Las personas que trabajan en el Estado
<b>Los funcionarios</b>	Desdoblamientos	Las/los funcionarias/os Las funcionarias y los funcionarios
	Término persona	Las personas que ocupan cargos de nivel Directivo
	Término neutral	El funcionariado
<b>Los técnicos</b>	Desdoblamientos	Las/los técnicas/os Las técnicas y los técnicos
	Nombres colectivos	El personal técnico
	Término persona	Las personas técnicas

- b) Utilizar la forma correspondiente a su género, cuando no se conoce el nombre de la persona destinataria:



MASCULINO	FEMENINO
Señor Gerente General	Señora Gerenta General
Señor Coordinador	Señora Coordinadora
Señor Regidor	Señora Regidora
Señor Gerente Municipal	Señora Gerenta Municipal
Señor Jefe	Señora Jefa

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

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Señor Gonzales	Señor Julio Gonzales Cortez
Señorita Orrego	Señora María Orrego Vertiz
Señor García	Señor Juan García Zavala
Señorita Diana	Señora Diana Pérez Torres

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



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

- e) Utilizar términos colectivos o neutralizar el género:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
<b>Artículo 1°.</b> - Crear la Comisión de.... que estará conformado por los siguientes miembros:	<b>Artículo 1°.</b> - Crear la Comisión de ....., que estará conformado por:
	<b>Artículo 1°.</b> - Crear la Comisión de , la misma que estará constituido por las y los siguientes integrantes:

- f) Utilizar términos como **"esposa y esposo"**, **"cónyuges"** para el caso de ambos géneros, evitando el uso de términos como **"esposa de"** o **"señora de"**, para evitar una situación de pertenencia, así como un rol subordinado a los hombres, por ejemplo:

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

- g) Utilizar los términos **"señora"** y **"señor"**, como expresiones de respeto a mujeres y hombres respectivamente, evitando el uso del término **"señorita"**, que alude al estado civil o la edad de una mujer y que no tiene equivalente hacia el hombre:

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



- h) Utilizar sustantivos femeninos para referirnos a las mujeres:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Alcalde	Alcaldesa
Profesor	Profesora
Gerente	Gerenta
Técnicos	Técnicas
Abogado	Abogada

- i) Utilizar nombres con doble género adecuando el artículo según la(s) persona(s):

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

- j) Las ofertas de empleo o convocatorias a concursos laborales, becas u otros, las comunicaciones deberán expresar claramente, que; dichas ofertas están dirigidas para mujeres y hombres sin exclusividad de genero

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

- k) En los diseños y redacción del portal institucional (Página Web), visibilizar la presencia de mujeres y hombres, en igualdad de condiciones y oportunidades.



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

**ARTÍCULO 9°.** – Evitar el uso del símbolo @ en documentos oficiales emitidos por la institución al no ser un símbolo lingüístico. Este símbolo sólo se utilizará para toda comunicación que se realicen en las redes sociales.

## CAPÍTULO II

### SOBRE EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN LAS

## COMUNICACIONES GRAFICAS.

### **ARTÍCULO 10° FOMENTAR LA DIVERSIDAD CULTURAL Y SOCIAL**

- a) Representar a mujeres y hombres reflejando la diversidad de identidades, actividades, roles, profesiones, estilos de vida y cultura.
- b) Presentar un equilibrio numérico entre el uso de imágenes de mujeres y hombres.
- c) Representar los diferentes tipos de familia que existen, sobre todo aquellas donde las mujeres juegan un rol primordial, por ejemplo existen familias lideradas por mujeres otras lideradas por un hombre, hay familias con solo una madre o padre, con sus hijas/os, familias con abuelas/os y/o con sobrinas/os, entre otras.
- d) Representar a las personas con discapacidad y adultas mayores como individuos activos y plenos, participando en diversas actividades de la comunidad, en igualdad de condiciones y perteneciendo a diferentes tipos de familia.
- e) Utilizar imágenes que muestren la diversidad de las personas en cuanto a color de piel, estatura, cultura, formas físicas, entre otras.
- f) Utilizar imágenes que muestren a mujeres y hombres desarrollando todo tipo de actividad y no sólo aquellas que tradicionalmente se han asignado a mujeres o a hombres.
- g) Evitar el empleo de colores oscuros para materiales relacionados tradicionalmente al género masculino, así como aquellos colores cálidos y brillantes en los materiales asociados tradicionalmente al género femenino. Los colores no tienen género.
- h) Evitar el uso de imágenes que enfatizen el aspecto físico de las personas, reproduciendo sesgos de perfección y/o imperfección.



## CAPÍTULO III

### USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN LAS

#### COMUNICACIONES ORALES.

### **ARTÍCULO 11° PROMOVER EL ADECUADO USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN LA COMUNICACIÓN ORAL**

En las comunicaciones orales se deben tomar en cuenta las siguientes orientaciones para el adecuado uso del lenguaje inclusivo:

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

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

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

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Individuo Individua	Persona
Hombre público Mujer pública	Persona pública Personas públicas
Señorito Señorita	Señor y señora

- c) Evitar expresiones sexistas que no tienen una versión masculina o femenina y que por tanto refuerzan estereotipos de género, implicando un trato desigual y discriminatorio, por ejemplo:

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

- d) Promover en los debates y reuniones el respeto de los turnos al hablar, así como las opiniones emitidas por las personas, sin priorizar, ampliar o acortar intervenciones por razones de género.
- e) Considerar en los procesos de capacitaciones a especialistas de ambos géneros, para que se desempeñen como ponentes y/o expositores sobre temas de género, familia, niñez y cuidado del/a menor; considerando que la especialidad la pueden tener mujeres y hombres indistintamente del sexo que tengan.



#### CAPITULO IV

#### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

**PRIMERA.-** De presentarse alguna duda respecto a la aplicación de la presente directiva, se deberá recurrir como herramienta de consulta a la "Guía para el uso del lenguaje inclusivo - Si no me nombras no existo" formulada por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), disponible en la siguiente dirección electrónica:[http://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dcteg/guia\\_lenguajeinclusivojunio201.pdf](http://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dcteg/guia_lenguajeinclusivojunio201.pdf).

**SEGUNDA.-** El área de Recursos Humanos deberá hacer el seguimiento y coordinar con las diferentes áreas de la Municipalidad la implementación de estrategias de capacitación que permita la aplicación progresiva de la presente directiva.



..... /// .....