

**DIRECTIVA “USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN TODAS LAS COMUNICACIONES
ESCRITAS ORALES Y GRÁFICAS”**

Resolución N° 000224-2024-02.00/SENCICO

**Oficina de Administración y Finanzas
Departamento de Recursos Humanos**

DICIEMBRE-2024

SENCICO	DIRECTIVA		DI/PE/OAF-RRHH/Nº 001-2024	
	TITULO: USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN TODAS LAS COMUNICACIONES ESCRITAS, ORALES Y GRÁFICAS			
	Aprobado por:	Presidencia Ejecutiva	Fecha de Aprobación:	
	Propuesto por:	Oficina de Administración y Finanzas/Departamento de Recursos Humanos		
Deja sin Efecto:	Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 121-2016-02.00	Fecha de Publicación:		

1. OBJETIVO

Establecer normas para el uso del lenguaje en todas las comunicaciones orales, escritas y gráficas que se elaboren en todas las dependencias del SENCICO a nivel institucional, que contribuyan a promover el principio de igualdad de género evitando toda expresión y actitud discriminatoria y sexista, fomentando las comunicaciones y actitudes respetuosas e inclusivas entre las personas.

2. BASE LEGAL

- 4.1. Constitución Política del Perú.
- 4.2. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y sus modificatorias.
- 4.3. Ley N° 30156, Ley de Organización y funciones del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento.
- 4.4. Decreto Legislativo N° 147, Ley de Organización y funciones del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción.
- 4.5. 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.
- 4.6. Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género.
- 4.7. Directiva DI/PE/OPP-AL/001-2021 para "Elaboración, Aprobación y Difusión de Documentos Normativos".
- 4.8. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 51-2017-02.00, que aprueba el Reglamento Interno de Servidores Civiles del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción – SENCICO.

3. ALCANCE

La presente directiva es de cumplimiento obligatorio para todas las personas que forman parte del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción - SENCICO.

4. VIGENCIA

Esta Directiva entra en vigencia a partir de la emisión de la Resolución que aprueba la misma, y la actualización está a cargo del departamento de Recursos Humanos de la Oficina de Administración y Finanzas.

5. GLOSARIO DE TÉRMINOS

- 5.1. **Igualdad de género:** Es la valorización de los diferentes comportamientos,

aspiraciones y necesidades de los hombres y las mujeres. En una situación de igualdad real, de los derechos, responsabilidades y oportunidades de los varones y mujeres no dependen de su naturaleza biológica y por tanto tienen las mismas condiciones y posibilidades para ejercer sus derechos y ampliar sus capacidades y oportunidades de desarrollo personal, contribuyendo al desarrollo social y beneficiándose de sus resultados¹.

- 5.2. Lenguaje inclusivo:** Es el conjunto de propuestas de uso de la lengua castellana que busca graficar la presencia de mujeres y hombres al escribir, hablar y representar, promoviendo que las y los habitantes abandonen o no incurran en el sexismo lingüístico y social presente en el lenguaje².
- 5.3. 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 social².
- 5.4. Sexismo lingüístico:** Son los mensajes que, debido a la forma como se presentan 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.
- 5.5. 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.
- 5.6. 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 personas².
- 5.7. Género:** Es un concepto que alude a las diferencias construidas socialmente entre mujeres y hombres y que están basadas en sus diferencias biológicas².
- 5.8. Género gramatical:** Es una forma en la que se clasifica a los nombres, pronombres, artículos, cuantificadores y adjetivos. Existen sólo dos géneros gramaticales: femenino y masculino².
- 5.9. Uso masculino genérico:** Es la forma de señalar a todas las personas del grupo, sin distinción de género, es decir tanto mujeres como hombres².
- 5.10. Expresión androcéntrica:** 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 independiente².
- 5.11. Estereotipo:** Imagen o idea aceptada comúnmente por un grupo o sociedad con carácter inmutable³.

6. RESPONSABILIDADES

- 6.1.** La Oficina de Secretaría General, es responsable de velar por el cumplimiento de la presente Directiva en todas las campañas comunicacionales del SENCICO.

¹Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017 – Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

² Guía para el Uso del Lenguaje Inclusivo Si No Me Nombras No Existo – Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

³ Diccionario de la Lengua Española 23ª edición – Real Academia Española.

- 6.2.** Las jefaturas de los órganos y unidades orgánicas del SENCICO 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 Institucional para la Igualdad de Género del SENCICO es responsable de evaluar de forma semestral el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones del SENCICO.

7. DISPOSICIONES GENERALES

- 7.1.** En todas las comunicaciones utilizadas en el SENCICO, se debe incorporar un lenguaje inclusivo en la redacción, la interacción oral, y la representación gráfica para un trato respetuoso hacia mujeres y hombres, que permita la igualdad de género en el nivel simbólico del lenguaje.

8. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

8.1. EN LA COMUNICACIÓN ESCRITA

En los documentos emitidos por el SENCICO (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) Mencionar los nombres, apellidos paterno y materno de la persona a la que se dirige un documento, en caso se conozca su identidad.
- b) Sustituir el uso del genérico masculino (hombre) para referirse a un grupo de personas o a la humanidad por un sustantivo colectivo no marcado por el género. Ejemplos: ser humano, personas, ciudadanía, estudiantado, juventud, profesorado, alumnado, estudiantado, voluntariado, personal.
- c) Usar el término “personas” para referirse a grupos formados por mujeres y hombres. Ejemplos: personas con discapacidad, personas adultas mayores.
- d) Sustituir el uso de “el, los, aquel, aquellos” seguidos del relativo “que”, por “quien, quienes, cada”. Ejemplos: “El que estudia” podría sustituirse por “Quien estudia”. “Aquellos que vinieron al SENCICO” podría sustituirse por “Quienes vinieron al SENCICO”. “Los que no cumplan con la sentencia” podría sustituirse por “Quienes no cumplan con la sentencia”.
- e) Sustituir el artículo “uno” por “alguien”. Ejemplo: “Cuando uno lee los planos” podría sustituirse por “Cuando alguien lee los planos”.
- f) Evitar el uso de adverbios con marca de género. Ejemplo: “Muchos ingenieros saben de diseño digital” por “La mayoría de ingenieros saben de diseño digital”.
- g) Utilizar sustantivos de doble forma que tienen una misma raíz, pero con una terminación diferente para el masculino (e / o) y para el femenino (a /o/isa/esa, /ina). Ejemplos: presidente/presidenta, gerente/gerenta, alcalde/alcaldesa, alumno/alumna, maestro/maestra.
- h) Utilizar el artículo femenino o masculino cuando corresponda a la

realidad en caso de sustantivos neutros con una sola terminación tanto para el masculino como para el femenino. Ejemplos: la estudiante/el estudiante, la maquinista/el maquinista.

- i) En caso de adjetivos antepuestos a varios sustantivos la concordancia se realiza con el sustantivo más próximo que califique a ambos. Ejemplo: Las confundidas obreras y obreros / Los obreros y obreras.
- j) Utilizar adjetivos de doble forma que terminan en consonante o en vocal (o para el masculino y a para el femenino) cuando corresponda y concordar con el género del sustantivo al que acompañan. Ejemplos: el expositor contratado / la expositora contratada; el postor ganador / la postora ganadora.
- k) Eliminación del artículo en caso de sustantivos. Ejemplos: “Asistieron unos estudiantes” por “Asistieron estudiantes”.
- l) Evitar el uso de palabras que adquieren significados peyorativos o discriminatorios según el género al que se refieran, afectando sobre todo a mujeres. Ejemplo: cualquier/ cualquiera.
- m) Para evitar el masculino genérico, en algunas ocasiones, se puede hacer referencia al cargo o la función que la persona desempeña. Ejemplo: la coordinación académica, la Gerencia de Formación Profesional, la jefatura del departamento de Recursos Humanos.
- n) Utilizar el femenino y masculino de las palabras referidas a cargos, profesiones, ocupaciones, títulos. Ejemplo: presidenta/presidente, gerenta/gerente, coordinador/coordinadora.
- o) Evitar el uso del término “señorita”, que tradicionalmente hace referencia al estado civil o vida sexual de la mujer. Utilizar el término “señora” y “señor” para hacer referencia a una mujer adulta o a un hombre adulto.
- p) Evitar expresiones de uso cotidiano como “señora de” o “esposa de” o “mujer de” para referirse a una pareja, cónyuges o convivientes.
- q) Alternar el orden de precedencia de las palabras en masculino y en femenino, a fin de evitar la usual jerarquización de lo masculino frente a lo femenino. Ejemplo: alumnas y alumnos; jefas y jefes; ingenieras e ingenieros, técnicas y técnicos.
- r) Uniformizar el uso del lenguaje inclusivo en todo el documento, a fin de evitar las ambigüedades o confusiones.

8.2. CRITERIOS PARA LAS COMUNICACIONES GRÁFICAS

- 8.2.1. El lenguaje gráfico -que informa y/o promociona las acciones de la institución a través de materiales gráficos- debe mostrar imágenes que representan la presencia igualitaria de mujeres y hombres, abandonando los estereotipos de género, grupo étnico o de cualquier otra naturaleza, que atente contra la dignidad de las personas.
- 8.2.2. Presentar imágenes de mujeres y hombres reflejando la diversidad de roles, actividades, profesiones, estilos de vida y diversidad cultural, a efectos de abandonar los estereotipos en las representaciones gráficas como por ejemplo cuándo se muestran solo a mujeres desarrollando roles tradicionales como las labores domésticas.
- 8.2.3. Representar los diferentes tipos de familia que existen, sobre todo aquellas

- lideradas por una mujer, otras dirigidas por un hombre, o con solo una madre o un padre con sus hijas/os, familias con abuelas/os, etc.
- 8.2.4. Equilibrar el número de imágenes de mujeres y hombres, evitando la prevalencia de uno de ellos, cuando se trate de campañas que involucren a ambos géneros.
 - 8.2.5. Utilizar imágenes que muestren la diversidad de los grupos étnicos de la población peruana (afro descendientes, pueblos originarios, de ascendencia europea, etc.)
 - 8.2.6. Incluir en las imágenes sociales, la representación de personas con discapacidad y adultas mayores, participando en diversas actividades como individuos activos.
 - 8.2.7. Evitar representaciones gráficas que enfatizen el aspecto físico de las personas, reproduciendo sesgos de perfección y/o imperfección.
 - 8.2.8. No se debe emplear exclusivamente colores oscuros para los materiales relacionados tradicionalmente al género masculino, así como aquellos colores cálidos y brillantes en los materiales asociado al género femenino, debido a que los colores no tienen género.
 - 8.2.9. En la Intranet institucional, el Portal Web Institucional (Página Web), Outlook y en toda información de formato digital se debe utilizar un lenguaje inclusivo, evitando mensajes que por su contenido o forma resulten androcéntricos, sexistas o discriminatorios.

8.3. EN LA COMUNICACIÓN ORAL

- 8.3.1. 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.
- 8.3.2. Vocería igualitaria: Cuando se elija especialistas para dar ponencias, charlas, capacitaciones o declarar en medio de comunicación debe considerarse siempre ambos géneros, indistintamente del tema o especializada a tratar.
- 8.3.3. 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.
- 8.3.4. 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. Por ejemplo: Las mujeres son más emotivas y sensibles.
- 8.3.5. Promover la participación equitativa en los turnos al momento de hablar, así como el respeto de las opiniones de las personas, sin relegar la intervención de alguno de los géneros.
- 8.3.6. Desdoblar el género de las palabras, al hablar, para que se identifique tanto a los hombres como a las mujeres presentes en la audiencia.
- 8.3.7. Utilizar sustantivos genéricos para referirse a un grupo de personas. Evitar el uso de sustantivos masculinos para referirse a todas las personas asistentes o participantes en la audiencia.
- 8.3.8. Utilizar las formas femeninas y masculinas relativas a cargos, profesiones, ocupaciones, títulos.
- 8.3.9. Utilizar las palabras “señora” y “señor” para referirse a una persona adulta, sin

alusión a su condición civil, evitando el uso del término “señorita”.

8.3.10. Evitar el uso de expresiones con connotaciones de pertenencia por motivo de la condición civil y género como “mujer de”, “esposa de”.

9. DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

9.1. A partir de la entrada en vigencia de la presente norma, queda derogada la Directiva “Uso del lenguaje inclusivo” aprobada por resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 121-2016-02.00