



Resolución Ministerial

N° 445-2018-IN

Lima, 20 MAR. 2018



VISTOS; el Informe N° 000102-2016/IN/DGSD, de fecha 25 de noviembre de 2016 y el Oficio N° 002258-2017/IN, de fecha 06 de diciembre de 2017, de la Dirección General de Seguridad Democrática; los Informes N° 000076-2017/IN/OGPP/OMD, de fecha 11 de julio de 2017, N° 000145-2017/IN/OGPP/OMD, de fecha 27 de octubre de 2017 y N° 00172-2017/IN/OGPP/OMD, de fecha 20 de diciembre de 2017, de la Oficina de Modernización y Desarrollo Institucional de la Oficina General de Planificación y Presupuesto; y el Informe N° 000175-2018/IN/OGAJ, de fecha 12 de enero de 2018, de la Oficina General de Asesoría Jurídica del Ministerio del Interior; y,

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 1 de la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, tiene por objeto establecer 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, asimismo, el artículo 4° de la precitada norma dispone que el Estado peruano, en sus tres niveles de gobierno, debe adoptar todas las acciones necesarias para que mujeres y hombres alcancen el goce y ejercicio de sus derechos, sin ningún tipo de discriminación en todas las esferas de su vida pública y privada;

Que, mediante el Decreto Supremo N° 027-2007-PCM, se define y establece las Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional, en materia de igualdad de hombres y mujeres, correspondiendo al Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (MIMDES), ahora Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), la supervisión del cumplimiento de dichas Políticas;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 015-2015-MIMP, se aprueba la Guía para el uso del lenguaje inclusivo "Si no me nombras no existo", como un documento que promueve las prácticas de comunicación no discriminatorias e igualitarias, que se enmarca dentro de los esfuerzos del Estado para transversalizar el enfoque en sus políticas públicas; cuyo objetivo es generar cambios en las actitudes sexistas que, conscientemente o no, salen a la luz en el uso del lenguaje y en las imágenes en la administración pública;



Que, mediante Informe N° 001263-2016/IN/OGAJ, la Oficina General de Asesoría Jurídica propone el proyecto de Directiva que establece los lineamientos relativos a la implementación del lenguaje inclusivo en la comunicación escrita, oral y gráfica del Sector Interior, que tiene entre otras finalidades, contribuir al fortalecimiento de las políticas públicas para la igualdad de género en la gestión del Sector Interior, a través de la incorporación del lenguaje inclusivo en sus expresiones verbales, gráficas y redacción en todo tipo de documentos, que presenten a hombres y mujeres en igualdad de condiciones, sin discriminación;

Que, con Oficio N° 000167-2017/IN/VSP/DGSD, la Dirección General para la Seguridad Democrática, manifiesta que la Directiva "Lineamientos relativos a la implementación del lenguaje inclusivo en la comunicación escrita, oral y gráfica del Ministerio del Interior", constituye un elemento importante para promover la igualdad entre mujeres y hombres en el Sector Interior, que cuenta con los aportes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, ente rector en la materia;

Que, posteriormente mediante Oficio N° 002258-2017/IN/VSP/DGSD, la Dirección General de Seguridad Democrática refiere que dicho órgano se constituye como órgano proponente de la Directiva que establece los lineamientos relativos a la implementación del lenguaje inclusivo en la comunicación escrita, oral y gráfica del Sector Interior;



Que, con Informes N° 00145-2017/IN/OGPP/OMD y N° 00172-2017/IN/OGPP/OMD, la Oficina de Modernización y Desarrollo Institucional de la Oficina General de Planificación y Presupuesto indica que la citada Directiva resulta viable puesto que se encuentra acorde a las disposiciones de la Directiva N° 002-2015-IN-DGPP "Lineamientos aplicables para la Formulación, Tramitación y Aprobación de Directivas del Ministerio del Interior, aprobada por Resolución Ministerial N° 0115-2015-IN;

Que, en tal sentido, resulta necesaria la aprobación de la Directiva que establece los lineamientos relativos a la implementación del lenguaje inclusivo en la comunicación escrita, oral y gráfica del Sector Interior;

Con la visación del Despacho Viceministerial de Seguridad Pública, de la Dirección General de Seguridad Democrática, de la Oficina General de Planificación y Presupuesto y de la Oficina General de Asesoría Jurídica;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres; el Decreto Legislativo N° 1266, Ley de Organización y Funciones del Ministerio del Interior y el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio del Interior, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2017-IN;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar la Directiva N° 02-2018-IN "Lineamientos relativos a la implementación del lenguaje inclusivo en la comunicación escrita, oral y gráfica del Sector Interior", que como anexo forma parte de la presente Resolución.

Artículo 2.- Disponer la remisión de la presente resolución y la Directiva aprobada en el artículo 1 a los responsables de los órganos y unidades orgánicas del Ministerio del Interior, la Policía Nacional del Perú, los organismos públicos adscritos al Ministerio del Interior y el Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú.





Resolución Ministerial

Artículo 3.- Encargar a la Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional y de Transparencia del Ministerio del Interior (www.mininter.gob.pe).

Regístrese y comuníquese.

VICENTE ROMERO FERNÁNDEZ
MINISTRO DEL INTERIOR



A. PONCE CH.



R. TAPIA



G.M. HILDOY



M.E. RAMÍREZ C



“LINEAMIENTOS RELATIVOS A LA IMPLEMENTACIÓN DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN LA COMUNICACIÓN ORAL, GRÁFICA Y ESCRITA DEL SECTOR INTERIOR”.

I. OBJETO

Establecer los lineamientos para el uso del lenguaje inclusivo en toda forma de comunicación oral, gráfica y escrita en documentos oficiales elaborados en el Sector Interior.

II. FINALIDAD

- 2.1. Contribuir al fortalecimiento de las políticas públicas para la igualdad de género en la gestión del Sector Interior, a través de la incorporación del lenguaje inclusivo en sus expresiones verbales, gráficas y redacción en todo tipo de documentos, que presenten a las mujeres y a los hombres en igualdad de condiciones, sin discriminación.
- 2.2. Fortalecer la cultura del respeto y valoración de las diferencias de género promoviendo que el personal del Sector Interior abandone o no incurra en el sexismo lingüista y en el sexismo social presente en el lenguaje, así como en los usos discriminatorios para las representaciones gráficas de los materiales oficiales.
- 2.3. Contribuir a que la comunidad y las relaciones sociales representen y visibilicen a mujeres y hombres en igualdad de derechos y oportunidades.

III. ALCANCE

Las disposiciones contenidas en la presente Directiva son de cumplimiento obligatorio para el personal de los órganos, unidades orgánicas, dependencias, organismos e instituciones que conforman al Sector Interior, incluida la Policía Nacional del Perú, con prescindencia de su régimen laboral o contractual.

IV. RESPONSABILIDADES

Los titulares de los órganos, unidades orgánicas, dependencias, organismos e institución del Sector Interior, incluida la Policía Nacional del Perú son responsables del cumplimiento de las disposiciones de la presente Directiva, en el ámbito de sus respectivas competencias.

V. BASE LEGAL

- 5.1 Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- 5.2 Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- 5.3 Decreto Legislativo N° 1266, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio del Interior.
- 5.4 Decreto Supremo N° 027-2007-PCM, que define y establece las Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento para las Entidades del Gobierno Nacional.



- 5.5 Decreto Supremo N° 004-2017-IN, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio del Interior.
- 5.6 Resolución Ministerial N° 015-2015-MIMP, que aprueba la "Guía para el uso del lenguaje inclusivo. Si no me nombras, no existo".
- 5.7 Resolución Ministerial N° 159-2013-TR, que aprueba el documento "Guía de buenas prácticas en materia de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo y la ocupación".
- 5.8 Resolución Ministerial N° 080-2007-IN-DP, que dispone la promoción y utilización del lenguaje inclusivo en expresiones y redacción de comunicaciones, documentos, textos oficiales y dispositivos legales que emitan órganos y unidades orgánicas del Ministerio.
- 5.9 Resolución Ministerial N° 0115-2015-IN, que aprueba la Directiva de "Lineamientos aplicables para la Formulación, Tramitación y Aprobación de Directivas del Ministerio del Interior".
- 5.10 Resolución Directoral N° 039-2015-JUS/DGDOJ, que aprueba el documento denominado "Enfoque de Género en la elaboración de proyectos normativos. Guía práctica para la asesoría jurídica en la Administración Pública".

VI. DISPOSICIONES GENERALES

6.1. DEFINICIONES: Para los efectos de la presente Directiva, se entenderá por:

- i. **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.
- ii. **Estereotipos.-** Son patrones normalizadores de lo que es masculino y femenino. Son ideas preconcebidas que relacionan a las personas con modelos determinados que no corresponden necesariamente a la realidad y variedad de formas de ser y sentir de las personas.
- iii. **Género.-** Es un concepto que alude a las diferencias construidas socialmente entre mujeres y hombres y que están basadas en sus diferencias biológicas.
- iv. **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.
- v. **Lengua.-** Es el sistema de reglas abstractas acerca de los significados de los sonidos y la formación de palabras y oraciones, de un grupo determinado de personas. Las lenguas son naturales, por lo que no responden a una motivación o planificación previa. La lengua también es conocida como gramática.
- vi. **Lenguaje.-** Es la facultad mediante la cual los seres humanos representan el mundo y se comunican.
- vii. **Lenguaje androcéntrico.-** El androcentrismo es interpretar la realidad desde una mirada únicamente masculina. Por tanto, el lenguaje androcéntrico se refiere a la utilización del lenguaje léxico o sintáctico, en el cual se muestra una marcada predominancia de la figura masculina. En tal sentido, se utiliza el sustantivo *hombre* con carácter universal, invalidando y discriminando al género femenino.
- viii. **Lenguaje discriminatorio.-** Expresiones verbales empleadas de forma voluntaria, inconsciente o "humorística", que vulneran la identidad de la persona a la que se dirigen, sean mujeres u hombres, por razón de su género, edad, condición socioeconómica, origen étnico, orientación sexual, discapacidad, entre otros factores.



- ix. **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 el personal del Sector Interior abandonen o no incurran en sexismo lingüístico y en el sexismo social presente en el lenguaje.
- x. **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 el 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.
- xi. **Sexo biológico.-** Es la diferencia genética y fisiológica con las que nacen mujeres y hombres. Se refiere a la anatomía de las personas que divide en dos grupos: mujeres y hombres.
- xii. **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.
- xiii. **Sexismo social.-** Son los mensajes que debido a su contenido, y no tanto a la forma, subordinan y 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.
- xiv. **Uso masculino genérico.-** Es la forma de señalar a todas las personas del grupo, sin distinción de género, es decir, tanto mujeres como hombres.

6.2. CRITERIOS GENERALES PARA LA COMUNICACIÓN ORAL, GRÁFICA Y ESCRITA EN EL SECTOR INTERIOR

El uso del lenguaje inclusivo en las expresiones verbales, gráficas y redacción de todo tipo de documentos puede desarrollarse bajo tres estrategias:

- 6.2.1 Neutralizar el género: incluyendo a hombres y mujeres. Ej. Quienes aspiren al puesto deben reunir los siguientes requisitos.
- 6.2.2 Visibilizar ambos géneros: presentar a hombres y mujeres por igual. Ej. Las mujeres y los hombres que deseen participar en las pruebas de selección deben reunir los siguientes requisitos.
- 6.2.3 Identificar a cada persona: Quien (es) escribe (n); a quien (es) se escribe y de quien (es) se escribe. Ej. Señora María si desea puede participar en el curso.

VII. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

7.1. CRITERIOS PARA EL USO DE LENGUAJE INCLUSIVO EN LA REDACCIÓN GENERAL DE DOCUMENTOS Y ACTOS RESOLUTIVOS

- 7.1.1. A fin de evitar el sexismo lingüístico, incurrir en ambigüedades o tener una sola interpretación que enfatice solo el género gramatical masculino, se utilizarán frases compuestas que represente a ambos géneros. Ej. Las y los practicantes reciben una sesión de inducción.
- 7.1.2. No se emplearán pares incorrectos (marido y mujer, varón y hembra, etc.), así como los duales aparentes cuya versión que se refiera al género femenino representen a las mujeres en términos



descalificadores, y en algunos casos insultantes, además de los vacíos léxicos que se originan del uso de expresiones sexistas que no tienen versión masculina.

- 7.1.3. Evitar el empleo del término "hombre" cuando se refiere a ambos géneros, reemplazando por palabras inclusivas de ambos, como: personas, la humanidad, la especie humana, entre otros.
- 7.1.4. Se evitará el uso del lenguaje androcéntrico; pues subordina e invisibiliza a las mujeres. Ejemplo de lenguaje androcéntrico: Un ladrón golpeó a Germán Palomino y disparó a su esposa frente a él.
- 7.1.5. Se deberá utilizar marcas de género en los nombres de los profesionales, considerando:
- i. La marca doble de género se emplea a razón del funcionamiento del género gramatical de cada sustantivo considerando que los nombres de profesiones no tienen una sola regla para marcar el género. En este supuesto se escribirá la vocal "-a" en los nombres de profesiones cuando la persona mencionada es del género femenino. Ej. Presidente - Presidenta, Secretario General - Secretaria General, etc.
 - ii. Los nombres doble género pueden tener género masculino o femenino y en ellos no cambian su vocal final al cambiar el género de la persona por lo que se empleará la diferenciación en el artículo que acompaña estos términos. Ej. La oficial - el oficial, la especialista - el especialista, etc.
 - iii. Es correcto el uso de los nombres con un solo género gramatical, sin embargo, se deberá excluir la aplicación de términos que en otro contexto se empleen con un enfoque de agresión y violencia hacia la mujer, como es el caso de la palabra "miembro".
- 7.1.6. Utilizar nombres colectivos que hagan referencia tanto a la mujer como al hombre. Ej. Las y los integrantes.
- 7.1.7. Utilizar la palabra "personas" como término neutral que incluye tanto a las mujeres como a los hombres.
- 7.1.8. Utilizar sustantivos colectivos como "pueblo" o "población" al referirse a la pertenencia geográfica de las personas. Ej. El pueblo peruano, personas de Ica, ciudadanía, electorado, funcionariado, etc.
- 7.1.9. Las convocatorias de trabajo, concursos, becas y ayudas y cualquier cuestión relativa a la Función Pública, así como su publicidad, se efectuarán con redacción neutral a cualquiera de los géneros o, por el contrario, debe presentar a ambos. No se empleará distinto tratamiento ni requerimiento de información a razón del género de la/el postulante.
- 7.1.10. Utilizar los términos "señora" y "señor" para señalar respectivamente a una mujer adulta o a un hombre adulto (a partir de los 18 años), independientemente del estado civil y/o edad de las personas a quien se refiere, aspectos irrelevantes al momento de redactar comunicados oficiales.



- 7.1.11. En la elaboración de informes y/u oficios, utilizar el o los nombres de pila y los apellidos (paterno y materno) de la persona remitente y destinataria, ya sea una mujer o un hombre. En caso de que la persona tenga más de un nombre de pila, existe la opción de usar solo uno de ellos.
- 7.1.12. En cuanto al orden de redacción se iniciará la enumeración con el género gramatical femenino, de conformidad con lo establecido en las herramientas de transversalización del enfoque de género.
- 7.1.13. Solo en el caso de rotulados muy extensos se puede usar abreviaturas. También en este caso se sugiere escribir primero los sustantivos femeninos. Sin embargo, en los casos de sustantivos cuya versión masculina termina en consonante, como "-r", se debe redactar primero el nombre en género gramatical masculino y luego su terminación femenina, en este caso "/a", además los artículos deberán seguir el orden de concordancia.
- 7.1.14. Utilizar adjetivos de manera respetuosa, evitando tratamientos peyorativos hacia ambos géneros, o que descalifiquen a la (s) persona (s).
- 7.1.15. Evitar el uso de aposiciones redundantes, el cual pueda destacar a las mujeres bajo una condición sexuada por encima de otras cualidades por ser carentes de pertinencia al asunto. Ej. La joven investigadora, bella e inteligente, hizo una exposición memorable.
- 7.1.16. Utilizar la barra oblicua (/) cuando se desconozca a quien (es) se dirige (n) los documentos, evitando el uso de 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.
- 7.1.17. Evitar el uso del símbolo "@" en documentos oficiales emitidos por la institución, al no ser un símbolo lingüístico. Este símbolo solo se utilizará para la comunicación realizada en redes.

7.2. CRITERIOS PARA EL USO DE LENGUAJE INCLUSIVO EN CARGOS Y FUNCIONES

- 7.2.1. La mención de cargos y funciones, así como la condición, carácter o calidad de las personas que intervienen en el procedimiento administrativo, se formulara en femenino o masculino, según corresponda en función de la persona que en dicho momento lo esté desempeñando. Ej. La intendenta o el intendente.
- 7.2.2. Cuando se haga referencia a un área específica se escribirá en singular y con inicial mayúscula y en el caso que se nombre más de un área se escribirá con plural e inicial minúscula. Ej. Los viceministerios o el Viceministerio de Orden Interno.

7.3. CRITERIOS PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN LA COMUNICACIÓN ORAL



- 7.3.1. Evitar las expresiones verbales que por su forma o su contenido carguen un desprecio o reproduzcan estereotipos sobre las personas en razón de género. Ej. Las mujeres son muy emotivas y hablan mucho.
- 7.3.2. Promover la vocería igualitaria, considerando a ambos géneros en ponencias y exposiciones en los diversos temas de abordaje sectorial.
- 7.3.3. 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.
- 7.3.4. Evitar referirse a la persona bajo apelativos que hagan mención a su aspecto físico o algún aspecto de su identidad que denigren u ofendan. Ej. El moreno del área de Sistemas es el que administra los documentos.

7.4. CRITERIOS PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN LAS REPRESENTACIONES GRÁFICAS

- 7.4.1. No emplear imágenes que incluyan estereotipos de género sobre la apariencia física de las mujeres y hombres.
- 7.4.2. Equilibrar el número de representaciones de uno u otro género, evitando la prevalencia de uno de ellos, cuando sean campañas que involucren a la mujer y al hombre.
- 7.4.3. Reflejar, la diversidad cultural, social, de género y orientación sexual, presentando imágenes de personas en gran diversidad de papeles; cargos, oficios, labores, entre otros, a efectos de abandonar los estereotipos en las representaciones gráficas.
- 7.4.4. Representar diferentes tipos de familias, personas con discapacidad o personas adultas mayores, así como la diversidad étnica de peruanas y peruanos; evitando reproducir estereotipos racistas y prejuicios sobre personas de una determinada región del Perú.
- 7.4.5. La imagen y el mensaje presentado deben guardar correlación entre ambos, reforzando el empleo del lenguaje inclusivo.
- 7.4.6. Evitar exclusivamente 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, tomando en consideración que los colores no tienen género.



VIII.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

- 8.1 Se debe seguir los presentes lineamientos en toda la información de formato digital, como páginas web, redes sociales y materiales de difusión de soporte no físico.

8.2 Los casos no previstos por la presente Directiva, se sujetarán a los criterios formales establecidos en la "Guía para el uso del lenguaje inclusivo. Si no me nombras no existo", aprobada por Resolución Ministerial N° 015-2015-MIMP.



VIGENCIA

La presente Directiva entrará en vigencia al día siguiente de su publicación.

