



GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

N^o. 719 -2016/GOB.REG-HVCA/GGR

Huancavelica, 29 SEP 2016

VISTO: El Informe N° 254-2016/GOB.REG-HVCA/GRPPyAT con N° Doc. 164667 y N° Exp. 121708, el Informe N° 302-2016/GOB.REG.HVCA/GRPyAT-SGDIyTI, el Informe N° 027-2016/GOB.REG.HVCA/GRPPyAT-SGDIeI-pgrp, el Memorandum N° 1649-2016/GOB.REG.HVCA/GRDS, Informe N° 225-2016/GOB.REG.HVCA/GRDS-SGCCPCeIs y demás documentación adjunta; y,

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el Artículo 191° de la Constitución Política del Estado, modificado por Ley N° 27680 – Ley de Reforma Constitucional, del Capítulo XIV, del Título IV, sobre Descentralización, concordante con el Artículo 31° de la Ley N° 27783 – Ley de Bases de la Descentralización, el Artículo 2° de la Ley N° 27867 – Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y el Artículo Único de la Ley N° 30305, los Gobiernos Regionales son personas jurídicas que gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia;

Que, el segundo párrafo del Artículo 33 de la Ley N° 27867: Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales, precisa que las funciones ejecutivas y administrativas del Gobierno Regional corresponden al Gerente General Regional y los Gerentes Regionales, concordante con el Artículo 26° de la citada norma;

Que, con Ordenanza Regional N° 202-GOB.REG.HVCA/CR dispone el uso del lenguaje inclusivo en todas las expresiones verbales, simbólicas y la redacción escrita de todo tipo de comunicaciones y documentos técnicos y dispositivos legales que se emitan o utilicen en los distintos niveles de la estructura orgánica del Gobierno Regional de Huancavelica y se promueva su uso en la población de la Región.

Que, la Directiva N° 04-2016/GOB.REG.HVCA/GRPPyAT-SGDIyTI, tiene como 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 atenta contra la dignidad de mujeres y hombres; directiva propuesta por la Gerencia Regional de Desarrollo Social, y con la revisión de la Sub Gerencia de Desarrollo Institucional y Tecnologías de la Información, como órgano técnico normativo de esta Entidad Regional, se ha elaborado la Directiva: **“NORMAS PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN TODAS LAS COMUNICACIONES ESCRITAS, ORALES Y GRAFICAS QUE SE ELABOREN EN EL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAVELICA”**, documento de gestión que amerita su aprobación vía acto resolutivo;

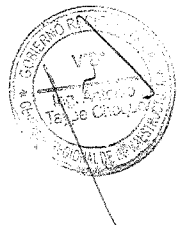
Estando a lo informado; y,

Con la visación de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial, Oficina Regional de Administración, Gerencia Regional de Desarrollo Económico, Gerencia Regional de Desarrollo Social, Gerencia Regional de Infraestructura, Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental, Oficina Regional de Asesoría Jurídica y la Secretaría General;

En uso de las atribuciones conferidas por la Constitución Política del Perú, Ley N° 27783 - Ley de Bases de la Descentralización-, Ley N° 27867 - Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales y, modificado por la Ley N° 27902 y la Ley N° 30305;

SE RESUELVE:

ARTICULO 1°.- APROBAR la DIRECTIVA N° 004-2016/GOB.REG. HVCA/GRPPyAT-SGDIyTI: **“NORMAS PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN TODAS LAS COMUNICACIONES ESCRITAS, ORALES Y GRAFICAS QUE SE ELABOREN EN EL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAVELICA”**, documento que rubricado en diez (10) folios y





GOBIERNO REGIONAL
HUANCAVELICA

Resolución Gerencial General Regional

Nra. 719 -2016/GOB.REG-HVCA/GGR

Huancavelica 29 SEP 2016

en calidad de anexo, forma parte integrante de la presente Resolución.

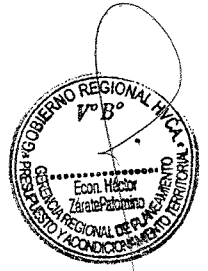
ARTICULO 2°.- NOTIFICAR la presente Resolución a los Órganos Competentes del Gobierno Regional de Huancavelica y a la Sub Gerencia de Desarrollo Institucional y Tecnologías de la Información para su publicación en el portal institucional.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVESE.

GOBIERNO REGIONAL HUANCAVELICA

Ing. Grober Enrique Flores Barrera
GERENTE GENERAL REGIONAL

JCL/JCQ





Gobierno Regional
HUANCAVELICA

**GERENCIA REGIONAL DE PLANEAMIENTO,
PRESUPUESTO Y ACONDICIONAMIENTO TERRITORIAL**

DIRECTIVA N° 04-2016/GOB.REG-HVCA/GRPPyAT-SGDIyTI

**“NORMAS PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN
TODAS LAS COMUNICACIONES ESCRITAS, ORALES Y
GRÁFICAS QUE SE ELABOREN EN EL GOBIERNO REGIONAL
DE HUANCAVELICA”**

**UNIDAD ORGÁNICA QUE PROPONE: GERENCIA REGIONAL DE
DESARROLLO SOCIAL**

Subgerencia de Desarrollo Institucional y Tecnologías de la Información

Huancavelica, Julio de 2016



DIRECTIVAN° 04- 2016-GOB. REG.HVCA/GRPPyAT-SGDIyTI

“NORMAS PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN TODAS LAS COMUNICACIONES ESCRITAS, ORALES Y GRAFICAS QUE SE ELABOREN EN EL GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAMELICA”

I. OBJETIVO

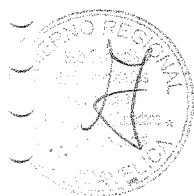
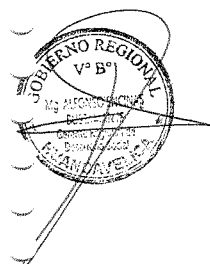
Establecer normas y disposiciones para el uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones orales, escritas y gráficas que se elaboren en todas las Unidades Orgánicas de la Sede Central, Gerencias Sub Regionales, Direcciones Regionales y/o Unidades Ejecutoras del Pliego 447, Gobierno Regional de Huancavelica.

II. 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.

III. BASE LEGAL

- 3.1 Constitución Política del Perú
- 3.2 Convención sobre todas las formas de discriminación contra la Mujer- CEDAW
- 3.3 Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (LIO). Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General
- 3.4 Ley N° 27783, Ley de Bases de la Descentralización.
- 3.5 Ley N° 27867, Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales y sus modificatorias.
- 3.6 Decreto Supremo N° 004-2012-MIMP, que aprueba el Plan Nacional de Igualdad de Género 2012 – 2017 –PLANIG “
- 3.7 Decreto Supremo N° 027-2007-PCM “Define y establece las Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional”
- 3.8 Ordenanza Regional N° 202-GOB.REG.HVCA/CR que dispone el uso del lenguaje inclusivo en todas las expresiones verbales, simbólicas y la redacción escrita de todo tipo de comunicaciones y documentos técnicos y dispositivos legales que se emitan o utilicen en los distintos niveles de la estructura orgánica del Gobierno Regional de Huancavelica y se promueva su uso en la población de la Región.
- 3.9 Resolución Gerencial General Regional N° 306-2015/GOB.REG-HVCA/GGR, que aprueba la Directiva N° 001-2015/GOB.REG.HVCA/GRPPyAT-SGDI denominada “Normas y Procedimientos para la formulación, actualización y aprobación de Directivas en el Gobierno Regional de Huancavelica”.
- 3.10 Resolución Gerencial General Regional N° 1130-2014/GOB.REG.HVCA/GGR, que aprueba el Manual de Organización y Funciones de la Sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica.
- 3.11 Ordenanza Regional N° 338/GOB.REG.HVCA/CR, que aprueba la modificación de la Estructura Orgánica y el Reglamento de Organización y Funciones de la Sede Central del Gobierno Regional de Huancavelica.



IV. ALCANCES

Las disposiciones establecidas en la presente Directiva son de aplicación obligatoria por todos los órganos y unidades orgánicas del Gobierno Regional de Huancavelica.

V. DISPOSICIONES GENERALES

5.1 Las Unidades Orgánicas del Gobierno Regional de Huancavelica, deberán tomar en cuenta en sus comunicaciones y en sus documentos oficiales, el lenguaje inclusivo buscando 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.

5.2 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) 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

5.3 Para efectos de la aplicación de la presente Directiva se deberá tener en cuenta las siguientes definiciones básicas:

5.3.1 **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.

5.3.2 **Género.**- Es un concepto que alude a las diferencias construidas socialmente entre mujeres y hombres y que están basadas en sus diferencias biológicas.



5.3.3 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.

5.3.4 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.

5.3.5 Lenguaje.-Es la facultad mediante la cual los seres humanos representan el mundo y se comunican.

5.3.6 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.

5.3.7 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.

5.3.8 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.

5.3.9 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.

5.3.10 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.

VI. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS Y/O PROCEDIMIENTOS

6.1 PROCEDIMIENTO PARA INCORPORAR EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN LAS COMUNICACIONES ESCRITAS.

6.1.1 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
	Desdoblamientos	Las servidoras y los servidores Las/Los servidoras/es publicas/os



Los servidores públicos	Nombres colectivos	El personal al servicio del Estado
	Término persona	Las personas que trabajan en el Estado
Los funcionarios	Desdoblamientos	Las/los funcionarias/os Las funcionarias y los funcionarios
	Término persona	Las personas que ocupan cargos de nivel Directivo
	Término neutral	El funcionariado
Los técnicos	Desdoblamientos	Las/los técnicas/os Las técnicas y los técnicos
	Nombres colectivos	El personal técnico
	Término persona	Las personas técnicas

6.1.2 Utilizar la forma correspondiente a su género, cuando se conoce el nombre de la persona destinataria:

MASCULINO	FEMENINO
Señor Gerente General	Señora Gerenta General
Señor Coordinador Sectorial	Señora Coordinadora Sectorial
Señor Consejero Regional	Señora Consejera Regional
Señor Vicegobernador Regional	Señora Vicegobernadora Regional
Señor jefe	Señora Jefa

6.1.3 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 Contreras Pérez
----------------	------------------------------

6.1.4 Utilizar la barra oblicua (/) cuando se desconozca a quién(es) se dirigen los documentos, evitando el uso del paréntesis porque los elementos ahí 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

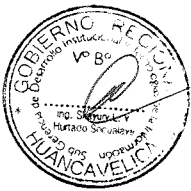
6.1.5 Utilizar términos colectivos o neutralizar el género:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Artículo 1°.- Constituir el Consejo Regional Multisectorial que estará conformado por los siguientes miembros:	Artículo 1°.- Constituir el Consejo Regional Multisectorial, que estará conformado por:
Artículo Primero.- Conformar el Consejo Regional de la Competitividad, el mismo que estará constituido por los siguientes miembros:	Artículo Primero.- Conformar el Consejo Regional de la Competitividad, el mismo que estará constituido por las y los siguientes integrantes:

6.1.6 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 Mandujano Armas acudió sola
La esposa de Rómulo Quiroz	La señora Milagros Acosta Risco, esposa de Rómulo Quiroz Bueno

6.1.7 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

6.1.8 Utilizar sustantivos femeninos para referirnos a las mujeres:

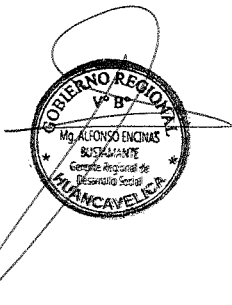
NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Presidente	Presidenta
Profesor	Profesora
Gerente	Gerenta
Técnicos	Técnicas
Abogado	Abogada

6.1.9 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

6.1.10 Las ofertas de empleo o convocatorias a concurso laborales, becas u otros, las comunicaciones deberán expresar claramente que dichas ofertas están dirigidas para mujeres y hombres y, no son solo exclusivas para los hombres.

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
--	-----------------	---

6.1.11 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 Vecino Atención al ciudadano	Bienvenidas/os Vecino/a Atención ciudadana
Contacta con nosotros	Contáctanos Contáctenos Buzón de contacto
Usuaría	Usuario o usuaria Persona usuaria
Espacio del contribuyente	Espacio para contribuyentes Espacio de las/los contribuyentes

6.1.12 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 realizada en redes sociales informáticas.

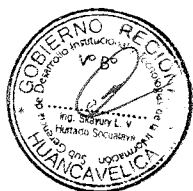
6.2 PROCEDIMIENTO PARA INCORPORAR EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN LAS COMUNICACIONES GRÁFICAS

6.2.1 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 inclusivo.

6.2.2 Se debe evitar los estereotipos de género, grupo étnico o de cualquier otra naturaleza que atente contra la dignidad de las personas, mostrándose la diversidad de mujeres y hombres. Para ello se deberá tomar en cuenta las siguientes consideraciones:

6.2.3 Representar a mujeres y hombres reflejando la diversidad de identidades, actividades, roles, profesiones, estilos de vida y cultura.

6.2.3.1 Presentar un equilibrio numérico entre el uso de imágenes de mujeres y hombres.



6.2.3.2 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.

6.2.3.3 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.

6.2.3.4 Utilizar imágenes que muestren la diversidad de las personas en cuanto a color de piel, estatura, cultura, formas físicas, entre otras.

6.2.3.5 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.

6.2.3.6 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.

6.2.3.7 Evitar el uso de imágenes que enfatizan el aspecto físico de las personas, reproduciendo sesgos de perfección y/o imperfección.

6.3 PROCEDIMIENTO PARA INCORPORAR EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN LAS COMUNICACIONES ORALES

6.3.1 Evitar 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, etc.
Personas con discapacidad	Retrasada, inválido, discapacitada, etc.
Condición socioeconómico	Pobretón marginal, etc.

6.3.2 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	Persona pública



Mujer pública	Personas públicas
Señorito	Señor y señora
Señorita	

- 6.3.3** Evitar expresiones sexistas que no tienen una versión masculina o femenina y que por tanto refuercen estereotipos de género, implicando un trato desigual y discriminatorio, por ejemplo: Caballerosidad, hombría, virilidad, Ama de casa, Instinto maternal.
- 6.3.4** 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.
- 6.3.5** Considerar en los procesos de capacitaciones a especialistas de ambos género, 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.

VII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

7.1 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.

7.2 La Oficina de Gestión de Recursos Humanos deberá hacer el seguimiento y coordinar con los diferentes órganos, unidades orgánicas y demás dependencias que conforman el Gobierno Regional de Huancavelica la implementación de estrategias de capacitación que permita la aplicación progresiva de la presente directiva.

7.3 Las diferentes dependencias del Gobierno Regional de Huancavelica son responsables en el ámbito de sus competencias de modificar las normativas internas administrativas a su cargo que se opongan a la presente directiva.

VIII. DISPOSICIONES TRANSITORIAS

La presente Directiva entrará en vigencia al día siguiente de su aprobación y publicación en la página web del Gobierno Regional de Huancavelica.

IX. RESPONSABILIDAD

- 9.1** Todas las funcionarias, funcionarios y servidoras/es del Gobierno Regional de Huancavelica serán las/os responsables del cumplimiento de la presente Directiva.
- 9.2** El Órgano de Control Institucional o la que haga sus veces en las Unidades Ejecutoras del pliego 447- Gobierno Regional de Huancavelica, velarán por el estricto cumplimiento de la presente Directiva.

