

REPUBLICA DEL PERU



## RESOLUCIÓN JEFATURAL

Lima, 30 de DICIEMBRE de 2023

## VISTOS:

El Memorando N° 004410-2023-OGA/INEN de la Oficina General de Administración, Informe N° 001020-2023-ORH-OGA/INEN de la Oficina de Recursos Humanos, el Memorando N° 002855-2023-OGPP/INEN, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, el Informe N° 000332-2023-OO-OGPP/INEN de la Oficina de Organización y el Informe N° 001831-2023-OAJ/INEN de la Oficina de Asesoría Jurídica;

## CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 28748, crea como Organismo Público Descentralizado al Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – INEN, con personería jurídica de derecho público interno y con autonomía económica, financiera, administrativa y normativa, adscrito al sector salud, constituyendo Pliego Presupuestal, calificado como Organismo Público Ejecutor en concordancia con la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, el Decreto Supremo N° 034-2008-PCM y sus modificatorias;

Que, con Decreto Supremo N° 001-2007-SA, se aprueba el Reglamento de Organización y Funciones - ROF, del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – INEN, estableciendo su competencia, funciones generales y estructura orgánica del Instituto, así como las funciones de sus diferentes órganos y unidades orgánicas, en el literal e) de su artículo 13°, establece que la Oficina General de Planeamiento y presupuesto (OGPP) formula, difunde y actualiza los documentos de gestión, de planeamiento, presupuesto, inversión pública, organización y cooperación externa en cumplimiento de las normas vigentes;

Que, asimismo el artículo 15° de dicho texto normativo, señala que la Oficina de Organización, está a cargo de conducir y ejecutar las actividades del Proceso de Organización en el INEN. Depende de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, en virtud de sus competencias establecidas en los literales a) y e) es responsable de conducir y asesorar en la mejora continua del proceso de organización en la entidad, así como, innovar y formular los modelos de organización y de gestión de la institución, enfocados en el usuario;

Que, la Resolución Ministerial N° 826-2021-MINSA, aprueba las "Normas para la Elaboración de Documentos Normativos del Ministerio de Salud", el cual tiene por objeto "Establecer las disposiciones relacionadas con las etapas de planificación, formulación o actualización, aprobación, difusión, implementación y evaluación de los Documentos Normativos (...);

Que, mediante Resolución Jefatural N° 276-2019-J/INEN, se aprobó la Directiva Administrativa N° 001-2019-INEN/DICON-DNCC, "Lineamientos para la elaboración de Documentos Normativos en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – INEN", con la finalidad de establecer criterios en el proceso de formulación, elaboración, aprobación y actualización de documentos normativos que se expidan en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas; el numeral 5.4.2 de la precitada norma, señala que la Directiva es aquella que establece procedimientos o acciones técnicas y operativas en materias específicas, que deben realizarse en cumplimiento de la Norma Legal de carácter general, Norma Técnica Sanitaria (NTS) o Norma Técnica de Salud Oncológico (NTSO) vigentes. Y según la naturaleza de su contenido se denominan Directivas Administrativa (DA) cuando están dirigidas a temas del ámbito administrativo;



Que, la Ley N° 28983 – “Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres”, dispone en su artículo 1, que “... 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”; asimismo el artículo 4, respecto al rol del Estado para efectos para la aplicación de dicha ley, señala en su numeral 3, que le corresponde, “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”;

Que, mediante Memorando N° 004410-2023-OGA/INEN, la Oficina General de Administración, en atención al Informe N° 001020-2023-ORH-OGA/INEN de la Oficina de Recursos Humanos, remitió a la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto el anteproyecto de Directiva Administrativa denominado, “Lineamientos para el uso del lenguaje inclusivo en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas”, a fin de dar continuidad con los trámites que correspondan para su aprobación;

Que, con Memorando N° 002855-2023-OGPP/INEN, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, traslado el Informe N° 000332-2023-OO-OGPP/INEN, con el cual la Oficina de Organización, emite opinión favorable para la aprobación del proyecto de Directiva Administrativa N° 001-2023-INEN/OGA-ORH “Lineamientos para el uso del lenguaje inclusivo en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas”;

Que, con documento de vistos, la Oficina de Asesoría Jurídica encuentra viable lo requerido en el presente caso, por lo cual cumple con formular y visar la Resolución Jefatural, en merito a lo solicitado al respecto;

Contando con los vistos buenos de la Sub Jefatura Institucional, Gerente General, Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, Oficina General de Administración, Oficina de Organización, Oficina de Recursos Humanos, Oficina de Asesoría Jurídica; con las facultades conferidas en el Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas - INEN, aprobado mediante Decreto Supremo N° 001-2017-SA, y de conformidad con la Resolución Suprema N° 016-2022-SA;

#### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO.-** Aprobar la Directiva Administrativa N° 001-2023-INEN/OGA-ORH “Lineamientos para el uso del lenguaje inclusivo en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas”, que como anexo forma parte de la presente Resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO.-** Encargar a la Oficina de Recursos Humanos, realizar las acciones correspondientes para el cumplimiento de la presente Resolución Jefatural

**ARTÍCULO TERCERO.-** Encargar a la Oficina de Comunicaciones la publicación de la presente Resolución en la Plataforma Digital Única del Estado Peruano ([www.gob.pe](http://www.gob.pe)), y en el Portal Institucional del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas ([www.inen.sld.pe](http://www.inen.sld.pe)).

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE**



  
MG. FRANCISCO E.M. BERROSPI ESPINOZA  
Jefe Institucional  
Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas





**DIRECTIVA ADMINISTRATIVA N° 001-2023-INEN/OGA-ORH**  
**“Lineamientos para el uso del lenguaje inclusivo en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas”**

**I. FINALIDAD**

Contribuir al fortalecimiento de las políticas públicas para la igualdad de género en la gestión del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (INEN), a través de la incorporación del lenguaje inclusivo en toda forma de comunicación establecida en la entidad.

**II. OBJETIVO**

Establecer los lineamientos para el uso del lenguaje inclusivo en sus expresiones orales, gráficas y escritas del INEN.

**III. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Las disposiciones contenidas en la presente directiva son de cumplimiento obligatorio para todas las unidades de organización del INEN.

**IV. BASE LEGAL**

- Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado y modificatorias.
- Ley N° 28748, Ley que crea como Organismo Público Descentralizado al Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – INEN.
- Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Decreto Supremo N° 030-2002-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- Decreto Supremo N° 034-2008-PCM, que aprueba la calificación de organismos públicos de acuerdo a lo dispuesto por la Ley N° 29158, y sus modificatorias (que califica al Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas como Organismo Público Ejecutor).
- Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública.
- 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.
- Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género.
- Decreto Supremo N° 015-2021-MIMP, que aprueba los Lineamientos para la Transversalización del Enfoque de Género en la Gestión Pública.
- Decreto Supremo N° 103-2022-PCM, que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030.
- Resolución Ministerial N° 015-2015-MIMP, que aprueba la "Guía para el uso del lenguaje inclusivo. Si no me nombras, no existo".
- Resolución Ministerial N° 826-2021/MINSA, que aprueba "Normas para la Elaboración de Documentos Normativos del Ministerio de Salud".
- Resolución Jefatural N° 276-2019-J/INEN, que aprueba la Directiva Administrativa N° 001-2019-INEN/DICON-DNCC "Lineamientos para la elaboración de Documentos Normativos en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas - INEN".
- Resolución Jefatural N° 447-2018-J/INEN, que dispone la conformación de un Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas - INEN, en cumplimiento del Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP, de carácter permanente.





## DIRECTIVA ADMINISTRATIVA N° 001-2023-INEN/OGA-ORH

## "Lineamientos para el uso del lenguaje inclusivo en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas"

## V. DISPOSICIONES GENERALES

## 5.1 Siglas y/o acrónimos:

- **INEN:** Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas

## 5.2 Definiciones operacionales:

Para efectos de la presente directiva se consideran las siguientes definiciones:

- **Estereotipos de género:** Son ideas, creencias o representaciones rígidas y preconcebidas que relacionan a hombres y mujeres con modelos determinados que no corresponden necesariamente a la realidad y variedad de las formas de ser y sentir de las personas. Estos estereotipos conllevan a la formación de prejuicios y en la práctica a la discriminación.
- **Género:** Alude a las diferencias construidas socialmente entre mujeres y hombres y 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 a su sexo biológico, determinando la construcción de lo que se denomina roles tradicionales de género.
- **Género gramatical:** Es una forma en la que se clasifican a los nombres y que tiene consecuencias en las palabras que las acompañan. Todos los nombres del castellano (también conocidos como "sustantivos") tienen género gramatical, y pueden ser femeninos o masculinos.
- **Igualdad de género:** Implica la misma valoración de los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de los hombres y las mujeres. La igualdad de género propone que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependen de su naturaleza biológica y por lo 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 resultados
- **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 en el sexismo social presente en el lenguaje.
- **Masculino genérico:** Se refiere cuando se usa el género gramatical masculino para señalar a todas las personas del grupo, sin distinción de su género, es decir, tanto mujeres como hombres.
- **Sexismo:** Es la discriminación de un género hacia otro por considerar inferior a este último. Es una práctica prejuiciosa ejercida durante 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 social.
- **Sexismo lingüístico:** Son los mensajes que debido a la forma como fueron presentados, y no tanto a su contenido, subordinan, oculta e invisibilizan a un género, principalmente al femenino. Es decir, se refiere al modo como fueron construidas y elegidas las palabras y oraciones.
- **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



DIRECTIVA ADMINISTRATIVA N° 001-2023-INEN/OGA-ORH

“Lineamientos para el uso del lenguaje inclusivo en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas”

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

5.3 Las unidades de organización del INEN, en virtud de la presente directiva deben hacer uso del lenguaje inclusivo en todo tipo de comunicación (oral, gráfica y escrita), así como, en los documentos normativos y de gestión emitidos por el INEN.

5.4 Para el uso del lenguaje inclusivo se utilizan las siguientes estrategias:

- a) Visibilidad a ambos géneros: A mujeres y hombres por igual, evitando el masculino genérico.
b) Neutralizar al género: Empleando términos que incluyan a mujeres y hombres por igual (términos colectivos, la palabra "persona", gentilicios, etc.)
c) Identificar a cada persona: Nombrar a la persona cuando se conoce quien es.

Ejemplo:

Table with 2 columns: NO INCLUSIVO and INCLUSIVO. It provides examples of how to use inclusive language in various contexts, such as reporting on management indicators.

5.5 Para la aplicación del lenguaje inclusivo se debe hacer uso de la barra oblicua "/" en lugar del paréntesis "()", toda vez que los elementos colocados entre paréntesis "()" son considerados como accesorios y opcionales al texto; mientras que el empleo de la barra oblicua "/" implica alternancia y equidad entre las palabras escritas.



**DIRECTIVA ADMINISTRATIVA N° 001-2023-INEN/OGA-ORH**  
**“Lineamientos para el uso del lenguaje inclusivo en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas”**

**VI. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS**

Las unidades de organización del INEN deben tomar en cuenta los siguientes lineamientos para el uso del lenguaje inclusivo en la entidad:

**6.1 Aspectos a considerar para abandonar el sexismo lingüístico en la redacción:**

La gramática castellana nos ofrece diversas posibilidades de uso de términos que visibilicen la presencia de mujeres y hombres en igualdad de condiciones, para lo cual se debe tomar en cuenta lo siguiente.

**6.1.1 Uso del masculino genérico**

Cuando se habla de personas se debe evitar el uso del masculino genérico, utilizando el desdoblamiento del término:

**Ejemplo:**

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Los titulares de los órganos y unidades orgánicas deben rendir cuentas del presupuesto utilizado por su oficina.	<u>Las y los titulares</u> deben rendir cuentas del presupuesto utilizado por su oficina.

**6.1.2 Al utilizar la marca de género en los nombres de profesiones, deben considerar los siguientes aspectos:**

**a) Nombres con “marca doble de género”:**

Con la finalidad de garantizar la presencia de las mujeres se debe hacer uso de nombres con “marca doble de género”. Existe una tendencia de la gramática castellana a asignar como masculinos los nombres terminados en “-o”, y como femeninos los que terminan en “-a”. Estos son los sustantivos con “marca doble de género”. La gran mayoría de adjetivos y determinantes sigue esta distinción entre vocales finales. El uso correcto es como se detalla a continuación.

**Ejemplo:**

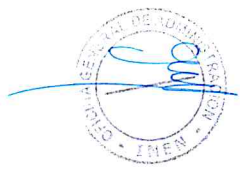
- Abogado
- Abogada

Sin embargo, existen otras situaciones de escritura que dependen de la naturaleza de cada sustantivo:

- Hay sustantivos que terminan en vocales diferentes a “-o” y que tienen o pueden tener género gramatical masculino. También existen nombres con género gramatical masculino que terminan en “-a”.

Por ejemplo:

- Príncipe
- Conserje
- Cura
- Recluta





DIRECTIVA ADMINISTRATIVA N° 001-2023-INEN/OGA-ORH
"Lineamientos para el uso del lenguaje inclusivo en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas"

ii. Existen sustantivos de género gramatical masculino que terminan en consonante y cuyas versiones femeninas terminan en "-a".

Por ejemplo:

- Contralor/contralora
Contador/Contadora

iii. En varias ocasiones, por hábito se escribe en versión masculina aquellas profesiones que pueden terminar en "-a", para hacer referencia a la mujer. En ese sentido se debe hacer uso de la "-a" cuando la persona mencionada es del género femenino:

Ejemplo:

Table with 2 columns: NO INCLUSIVO, INCLUSIVO. Rows: Jefe institucional, Presidente, Gerente, Director.

b) Nombres con "doble género":

Para aquellos sustantivos que pueden tener género masculino o femenino y no cambian su vocal final al cambiar el género de la persona a la que se refiere. Para evitar la ambigüedad se debe prestar atención al artículo que acompaña a este tipo de nombres.

Ejemplo:

Table with 3 columns: SUSTANTIVO, GÉNERO FEMENINO, GÉNERO MASCULINO. Rows: Oficial, Artista, Especialista, Analista.

c) Nombres con "un solo género" gramatical:

Existen sustantivos que no cambian su género gramatical al cambiar el género de la persona a la que se refieren, y que solo pueden tener género gramatical femenino o masculino. Como se señaló, debido a la concordancia, el género gramatical de estos nombres determinará el género gramatical del artículo que lo acompañe.

Ejemplo:

- Individuo, Sujeto, Víctima with corresponding inclusive forms: El individuo, El sujeto, La víctima

d) Para la redacción de actos resolutiveos que conforman órganos colegiados o similares este aspecto resuelve los problemas que se presentan cuando queremos referirnos a "integrantes" de un colegiado y utilizamos de manera errada y excluyente los términos "los/las miembros/as" o solo "los integrantes".





**DIRECTIVA ADMINISTRATIVA N° 001-2023-INEN/OGA-ORH**  
**“Lineamientos para el uso del lenguaje inclusivo en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas”**

Ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
<p>ARTÍCULO PRIMERO.</p> <p>- Conformar el Grupo de Trabajo para Transversalizar el Enfoque de Género en el INEN, la cual estará conformada por los siguientes miembros:</p> <p>El jefe institucional</p> <p>El gerente general</p> <p>El director general (...)</p> <p>El director ejecutivo (...)</p>	<p><b>Neutralizar el género:</b></p> <p>ARTÍCULO PRIMERO. - Conformar el Grupo de Trabajo para Transversalizar el Enfoque de Género en el INEN, la cual estará conformada por <b>un/a representante de:</b></p> <p>La Jefatura Institucional</p> <p>La Gerencia General</p> <p>La Dirección (...)</p> <p>La Oficina de (...)</p> <p><b>Visibilizar a ambos géneros:</b></p> <p>ARTÍCULO PRIMERO. - Conformar el Grupo de Trabajo para Transversalizar el Enfoque de Género en el INEN, la cual estará conformada por:</p> <p>El/La jefe/a institucional</p> <p>El/La gerente/a general</p> <p>El/La director/a (...)</p> <p>El/La director/a ejecutivo/a (...)</p>

6.1.3 Para la elección de palabras en el ámbito administrativo se podría incurrir en sexismo lingüístico, por lo que se plantea las siguientes alternativas:

a) Cuando de usan nombres colectivos que hagan referencia tanto a la mujer como al hombre:

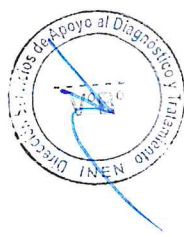
Ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Los trabajadores del INEN	<u>El personal</u> del INEN
Los ciudadanos	<u>La población</u>
Los funcionarios de la entidad son capacitados en materia de género a fin de promover e implementar, en el marco de su competencia, las políticas de igualdad y no discriminación.	<u>El funcionariado</u> de la entidad es capacitado en materia de género a fin de promover e implementar, en el marco de su competencia las políticas de igualdad y no discriminación.

b) Al utilizar el término “personas” cuando se refiera a ambos géneros:

Ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Los hombres que trabajan en el Estado.	Las <u>personas</u> que trabajan en el Estado.







DIRECTIVA ADMINISTRATIVA N° 001-2023-INEN/OGA-ORH
"Lineamientos para el uso del lenguaje inclusivo en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas"

c) Al utilizar gentilicios se debe escribir términos colectivos como "pueblo" o "población" evitando de esta manera el solo uso del genero gramatical masculino:

Ejemplo:

Table with 2 columns: NO INCLUSIVO and INCLUSIVO. Rows include: Los peruanos vs El pueblo peruano; Los arequipeños vs La población arequipeña; Los expositores colombianos, ecuatorianos, (...) vs Las/ los expositoras/es de Colombia, Ecuador, (...)

d) Cuando se usan cargos y funcionarios, se puede aludir al cargo o función que la persona desempeña, para evitar el masculino genérico:

Ejemplo:

Table with 3 columns: NO INCLUSIVO, NO INCLUSIVO, INCLUSIVO. Rows include: Los gerentes vs Los gerentes vs Las gerencias; Los directores vs Los directores vs Las direcciones; Los ministros vs Los ministros vs Los ministerios

6.2 Aspectos a considerar para evitar el sexismo social en la redacción

6.2.1 Eligiendo palabras

a) Abandonar pares incorrectos:

El tratamiento dado a los dos géneros debe ser igualitario. En la conocida expresión "marido y mujer", el término "mujer" es usado como sinónimo de "esposa". Este tipo de escritura debe ser dejada de lado, ya que "mujer" como sinónimo de "esposa" no guarda simetría con "hombre" como sinónimo de "esposo". Lo recomendado es escribir "esposa" y "esposo" o "cónyuge" para el caso de ambos géneros.

Ejemplo:

Table with 2 columns: NO INCLUSIVO and INCLUSIVO. Rows include: Marido y mujer vs Esposo y esposa/ cónyuges; Varón y hembra vs Cónyuges

b) Abandonar duales aparentes

Los duales aparentes son expresiones que parecen ser equivalentes para ambos géneros debido a su forma, es decir, son escritos de manera similar. Por lo que la versión femenina de una palabra tendría igual valor que su versión masculina. Sin embargo, los duales aparentes adquieren significados diferentes según el género al que se refieren.

Ejemplo:

- Hombre público / mujer pública
Individuo / individua
Prójimo / prójima
Señorito / señorita



## DIRECTIVA ADMINISTRATIVA N° 001-2023-INEN/OGA-ORH

## "Lineamientos para el uso del lenguaje inclusivo en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas"

## c) Abandonar el uso del término "hombre"

En ocasiones el término "hombre" es usado como universal, cuando se refiere tanto a la mujer como al varón, y en otros casos como específico, cuando solo se refiere a los hombres. El uso universal de "hombre" invisibiliza la presencia de la mujer y da pie a confusiones con el uso sesgado del género gramatical masculino

Ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
La evolución del hombre	La evolución de la <u>especie humana</u>
El cuerpo del hombre	El cuerpo <u>humano</u>
Los derechos del hombre	Los derechos <u>humanos</u>

## d) Evitar los vacíos léxicos

Se presenta al no existir dentro del léxico castellano términos para referirse a ciertas cualidades en las mujeres, las que sí tienen vocablos para los hombres. También existen expresiones sexistas que no tienen una versión masculina. Por ello, estas expresiones deben abandonarse.

Ejemplo:

SE APLICA SOLO A LOS HOMBRES	SE APLICA SOLO A LAS MUJERES
Caballerosidad	(no aplica)
(no aplica)	Instinto maternal
El hombre de la casa	(no aplica)
(no aplica)	Con ropa provocativa

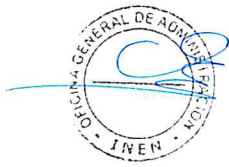
## 6.2.2 Redacción combinando palabras

## a) Evitar expresiones androcéntricas

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 las de los hombres, y no de forma independiente. Las expresiones androcéntricas no solo se refieren a la descripción de hechos actuales, sino que también retratan hechos históricos. Tanto los hechos del presente como del pasado deben ser presentados evitando formulaciones androcéntricas.

Ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Los trabajadores y sus esposas están invitados a la fiesta de la organización.	<u>Las trabajadoras y los trabajadores</u> , y sus cónyuges están invitados a la fiesta de la organización.
Los desplazados trajeron a sus esposas y sus hijos al nuevo asentamiento.	<u>Las personas desplazadas</u> viajaron con su familia al nuevo asentamiento.
Los antiguos egipcios permitieron a sus mujeres un control considerable sobre la propiedad.	<u>Las mujeres</u> del antiguo Egipto tenían un control considerable sobre la propiedad.



**DIRECTIVA ADMINISTRATIVA N° 001-2023-INEN/OGA-ORH**  
**“Lineamientos para el uso del lenguaje inclusivo en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas”**

Otro ejemplo de discriminación que presenta este androcentrismo en la redacción es la forma como se formulan las convocatorias laborales. En algunas, se hace referencia estrictamente al género masculino y en otras se solicitan aspectos que no guardan relación con el perfil requerido para el puesto.

**Ejemplo:**

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
El postulante a la convocatoria presentará los siguientes documentos (...)	<u>El/la postulante</u> a la convocatoria presentará los siguientes documentos (...)
Se requiere contratar un abogado (...)	Se requiere contratar <u>un/a abogado/a</u> (...) Se requiere contratar <u>un/a profesional</u> en Derecho (...)
Contratar a un especialista (...)	Contratar a <u>un/a</u> especialista (...)

**6.3 Aspectos a considerar para evitar el para abandonar el sexismo social en el lenguaje oral**

**6.3.1 Estereotipos sexistas sobre el lenguaje**

Es necesario abandonar los estereotipos acerca de las formas de hablar de las mujeres y de los hombres.

Por ejemplo, existe una antigua y fuerte creencia sexista de que las mujeres hablan “mucho” y que son muy emotivas, por lo que sus expresiones no deben ser tomadas en consideración. Por el contrario, hay creencias que afirman que los hombres son parcos y objetivos, y que, por lo tanto, sus expresiones sí son relevantes. Esto no tiene base alguna en la ciencia lingüística y solo refuerza prejuicios sexistas totalmente deliberados por estereotipos de género.

**6.3.2 Incentivar la vocería igualitaria**

Motivar la participación igualitaria de ambos géneros desterrando aquella difundida afirmación que señala que las únicas personas capacitadas para abordar y hablar sobre temas de género, familia, niñez y cuidado del/a menor son las mujeres. Estos temas no son, ni deben ser, de exclusivo interés de las mujeres, sino de todas las personas que pertenecen a la administración pública. Por ello, al momento de seleccionar especialistas debe considerarse siempre a ambos géneros. En ese sentido, siempre es oportuno invitar a los hombres para que trabajen y aborden estos aspectos.

**6.3.3 Incentivar los turnos proporcionales al momento de hablar**

En las reuniones de trabajo, debates y discusiones se deben respetar los turnos del habla para ambos géneros, tomando en cuenta la manera de cómo se conversa cotidianamente, lo que significa que no se deben ampliar ni acortar las intervenciones de una o de otro por el solo hecho de su género, sobre todo, a qué tanto las mujeres son interrumpidas por los hombres o no se les permiten intervenir en las conversaciones (reuniones de trabajo, salón de clases, etc.).





**DIRECTIVA ADMINISTRATIVA N° 001-2023-INEN/OGA-ORH**  
**“Lineamientos para el uso del lenguaje inclusivo en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas”**

**6.3.4 Apelativos motivados por el aspecto físico**

Se debe abandonar el uso de apelativos por el aspecto físico de una persona: su color de piel, sus características fisonómicas, alguna discapacidad que tenga o su adscripción a un grupo étnico o condición económicas, ya que estos constituyen exteriorizaciones de actitudes denigratorias y ofensivas.

**Ejemplo:**

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
El moreno del área de Sistemas es el que administra los documentos.	<b>Ricardo</b> , del área de Sistemas, es el que administra los documentos.
La señora gordita es la encargada de recibir los documentos	<b>La señora Luisa</b> es la encargada de recibir los documentos.

**6.3.5 Adjudicación de profesiones y grados académicos**

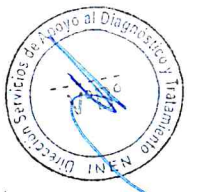
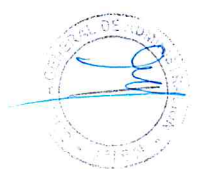
Se estila como una práctica inadecuada en relación a los hombres atribuirles determinadas profesiones o grados académicos que se creen de mayor nivel, por su sola condición de género masculino; mientras que a las mujeres se la asignan otros que se piensan de menor nivel por su condición de género femenino. Esta costumbre de empleo oral del lenguaje identifica a las personas, según el género, con roles estereotipados femeninos y masculinos.

**Ejemplo:**

USADO PARA DIRIGIRSE A LOS HOMBRES	USADO PARA DIRIGIRSE A LAS MUJERES
Doctor	Maestra
Ingeniero	Enfermera
Licenciado	Señora

**6.4 Aspectos a considerar en las representaciones gráficas:**

- a) Promover el número de representaciones de uno u otro género evitando la prevalencia de uno de ellos.
- b) Las imágenes y/o gráficos utilizados deben evitar reforzar los estereotipos de género que atenten contra la dignidad de las mujeres.
- c) Presentar imágenes de mujeres y hombres en gran diversidad de papeles: cargos, oficios, labores, identidades, roles, estilos de vida entre otros, a efectos de abandonar los estereotipos en las representaciones gráficas, además, haciendo alusión a la diversidad cultural y social.
- d) Representar la existencia de diferentes tipos de familia, sobre todo, aquellas donde las mujeres juegan un papel primordial mostrando los diferentes roles que cumplen. Las imágenes de las personas que integran la familia pueden ser de una gran variedad por su edad, relación consanguínea, y sus distintos roles y responsabilidades.
- e) La imagen y el mensaje presentado deben guardar correlación entre ambos, donde se retrate a hombres y mujeres de forma empoderada, emprendedora, ejerciendo sus derechos, viviendo con dignidad.



**DIRECTIVA ADMINISTRATIVA N° 001-2023-INEN/OGA-ORH****“Lineamientos para el uso del lenguaje inclusivo en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas”****6.3.4 Apelativos motivados por el aspecto físico**

Se debe abandonar el uso de apelativos por el aspecto físico de una persona: su color de piel, sus características fisonómicas, alguna discapacidad que tenga o su adscripción a un grupo étnico o condición económicas, ya que estos constituyen exteriorizaciones de actitudes denigratorias y ofensivas.

**Ejemplo:**

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
El moreno del área de Sistemas es el que administra los documentos.	<b>Ricardo</b> , del área de Sistemas, es el que administra los documentos.
La señora gordita es la encargada de recibir los documentos	<b>La señora Luisa</b> es la encargada de recibir los documentos.

**6.3.5 Adjudicación de profesiones y grados académicos**

Se estila como una práctica inadecuada en relación a los hombres atribuirles determinadas profesiones o grados académicos que se creen de mayor nivel, por su sola condición de género masculino; mientras que a las mujeres se la asignan otros que se piensan de menor nivel por su condición de género femenino. Esta costumbre de empleo oral del lenguaje identifica a las personas, según el género, con roles estereotipados femeninos y masculinos.

**Ejemplo:**

USADO PARA DIRIGIRSE A LOS HOMBRES	USADO PARA DIRIGIRSE A LAS MUJERES
Doctor	Maestra
Ingeniero	Enfermera
Licenciado	Señora

**6.4 Aspectos a considerar en las representaciones gráficas:**

- Promover el número de representaciones de uno u otro género evitando la prevalencia de uno de ellos.
- Las imágenes y/o gráficos utilizados deben evitar reforzar los estereotipos de género que atenten contra la dignidad de las mujeres.
- Presentar imágenes de mujeres y hombres en gran diversidad de papeles: cargos, oficios, labores, identidades, roles, estilos de vida entre otros, a efectos de abandonar los estereotipos en las representaciones gráficas, además, haciendo alusión a la diversidad cultural y social.
- Representar la existencia de diferentes tipos de familia, sobre todo, aquellas donde las mujeres juegan un papel primordial mostrando los diferentes roles que cumplen. Las imágenes de las personas que integran la familia pueden ser de una gran variedad por su edad, relación consanguínea, y sus distintos roles y responsabilidades.
- La imagen y el mensaje presentado deben guardar correlación entre ambos, donde se retrate a hombres y mujeres de forma empoderada, emprendedora, ejerciendo sus derechos, viviendo con dignidad.





**DIRECTIVA ADMINISTRATIVA N° 001-2023-INEN/OGA-ORH**

**“Lineamientos para el uso del lenguaje inclusivo en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas”**

- f) Como parte de las imágenes sociales se debe considerar la representación de las personas con discapacidad o personas adultas mayores en equidad numérica de género y en toda la dimensión de su diversidad.
- g) Representar a los grupos étnicos que viven en el Perú. Las personas afrodescendientes, los pueblos originarios, las poblaciones mestizas y las de ascendencia europea y asiática, etc., deben ser visibilizadas en las publicaciones oficiales, en equidad numérica, de forma respetuosa y en igualdad de género.
- h) Evitar exclusivamente los colores oscuros o grises en material alusivo al género masculino y colores claros y brillantes asociados tradicionalmente al género femenino.

**VII. RESPONSABILIDADES**

- 7.1. Los órganos y unidades orgánicas del INEN son responsables de cumplir y hacer cumplir, en el ámbito de sus competencias, las disposiciones contenidas en la presente directiva.
- 7.2. La Oficina de Recursos Humanos es la unidad orgánica responsable de difundir y brindar capacitación al personal del INEN, para la correcta aplicación de las disposiciones contenidas en la presente directiva.
- 7.3. La Oficina de Recursos Humanos en virtud de sus competencias se encarga de monitorear la implementación de las disposiciones establecidas en la presente directiva.

**VIII. DISPOSICIONES FINALES**

- 8.1 El Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género del INEN es la encargada de absolver las consultas que formulen las servidoras y los servidores de la entidad, sobre los alcances generales y/o aspectos no contemplados en la presente Directiva.
- 8.2 La Oficina de Comunicaciones en coordinación con las unidades de organización solicitantes debe considerar las disposiciones de la presente directiva para la elaboración de piezas gráficas.

