



18 MAYO 2018

# Resolución de Superintendencia

N° 0000 172 -2018-MIGRACIONES

**VISTOS:** la Resolución de Superintendencia N° 000178-2017-MIGRACIONES, de fecha 23 de agosto de 2017; la Resolución Ministerial N° 445-2018-IN, de fecha 20 de marzo de 2018, que aprueba la Directiva N° 02-2018-IN "Lineamientos Relativos a la Implementación del Lenguaje Inclusivo de la Comunicación Oral, Gráfica y Escrita del Sector Interior"; el Informe N° 000014-2018-MGM-PP/MIGRACIONES, de fecha 19 de abril de 2018, elaborado por la Oficina General Planeamiento y Presupuesto; y, el Informe N° 000286-2018-AJ/MIGRACIONES de fecha 04 de mayo de 2018, elaborado por la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

## CONSIDERANDO:

Mediante Decreto Legislativo N° 1130 se crea la Superintendencia Nacional de Migraciones – MIGRACIONES, como Organismo Público adscrito al Ministerio del Interior, con personería jurídica de derecho público interno, con autonomía administrativa, funcional y económica en el ejercicio de sus atribuciones; tiene entre sus funciones, proponer la política sectorial en el ámbito de su competencia;

E. SEVILLA E.

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;

J. CORDOVA S.

El artículo 4° de la mencionada 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;

F. RÍOS

Mediante Resolución de Superintendencia N° 000178-2017-MIGRACIONES, de fecha 23 de agosto de 2017, se conforma el Comité para la Igualdad de Género de la Superintendencia Nacional de Migraciones; ello, en atención al Decreto Supremo N° 005-2017-MMP, que dispone la creación de un mecanismo para la igualdad de género en las entidades del Gobierno Nacional y Gobiernos Regionales;

A. GARCIA C.

A través de la Resolución Ministerial N° 445-2018-IN, de fecha 20 de marzo de 2018, se aprueba la Directiva N°02-2018-IN "Lineamientos Relativos a la Implementación del Lenguaje Inclusivo de la Comunicación Oral, Gráfica y Escrita del Sector Interior", con el objeto de 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;

D. Sedañ V.

En merito a ello, resulta necesaria la aprobación de una Directiva en la que se establezcan los lineamientos para que las acciones desarrolladas por los órganos de la Superintendencia Nacional de Migraciones – MIGRACIONES incorporen el lenguaje inclusivo en toda forma de comunicación oral, gráfica y escrita, a fin de contribuir al fortalecimiento de las políticas públicas de igualdad entre mujeres y hombres;

M. PARICAHUA C.

G. CANCHARI O.

L. MORENO B.

F. JIMENEZ M.

A. ESPINOZA P.



En ese contexto, mediante el Informe N° 000014-2018-MGM-PP/MIGRACIONES, la Oficina General Planeamiento y Presupuesto propone el proyecto de Directiva "Uso del Lenguaje Inclusivo en las Comunicaciones", para su consideración y aprobación, de corresponder;

Estando a lo propuesto con los documentos de vistos y con la visación de la Gerencia General, las Gerencias de Política Migratoria, de Usuarios, de Registro Migratorio y de Servicios Migratorios, así como la Oficina de Imagen y Comunicación Estratégica y las Oficinas Generales de Planeamiento y Presupuesto, de Recursos Humanos y de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto por el Decreto Legislativo N° 1130, que crea la Superintendencia Nacional de Migraciones – MIGRACIONES; el Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Migraciones, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2013-IN; y, la Directiva N° 02-2018-IN "Lineamientos Relativos a la Implementación del Lenguaje Inclusivo de la Comunicación Oral, Gráfica y Escrita del Sector Interior", aprobada por Resolución Ministerial N° 445-2018-IN;

E. SEVILLA E.

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1°.** - Aprobar la Directiva E03.PP.DI.001 "Uso del Lenguaje Inclusivo en las Comunicaciones", la misma que forma parte integrante de la presente Resolución.

J. CORDOVA S.

**Artículo 2°.**- Disponer que la presente Directiva sea publicada por la Oficina General de Tecnologías de Información, Comunicaciones y Estadística en el Portal Institucional de la Superintendencia Nacional de Migraciones – MIGRACIONES ([www.migraciones.gob.pe](http://www.migraciones.gob.pe)).

F. RIOS

**Artículo 3°.** - La presente Directiva entrará en vigencia al día siguiente de su publicación.

**Regístrese y comuníquese.**

A. GARCIA C.

EDUARDO SEVILLA ECHEVARRÍA  
Superintendente Nacional  
MIGRACIONES

J. Sedán V.

H. PARICAHUA C.

L. MORENO B.

L. MORENO B.

G. CANCHARI O.

E. JIMENEZ M.

A. ESPINOZA P.



## SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE MIGRACIONES

### DIRECTIVA

## USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN LAS COMUNICACIONES



J. CORDOVA S.



F. ROS



A. GARCIA C.



D. SORIANI V.



H. PARICAHUA C.



G. CANCHARI O.



L. MORENO P.



F. JIMENEZ M.



A. ESPINOZA P.

ÍNDICE

- I. OBJETIVO
- II. ALCANCE
- III. BASE LEGAL
- IV. DISPOSICIONES GENERALES
- V. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS
- VI. DISPOSICIONES FINALES
- VII. ANEXOS



J. CORDOVA S.



F. RIOS



A. GARCIA C.



D. Sepán V.



H. PARICAHUA C.



G. CANCHARI O.



L. MORENO B.



F. JIMÉNEZ M.



A. ESPINOZA P.



## I. OBJETIVO

Establecer lineamientos para que los órganos de la Superintendencia Nacional de Migraciones – MIGRACIONES, incorporen el lenguaje inclusivo en toda forma de comunicación oral, gráfica y escrita, a fin de contribuir al fortalecimiento de las políticas públicas de igualdad entre mujeres y hombres.

## II. ALCANCE

Las disposiciones de la presente directiva son de cumplimiento para todos los órganos de MIGRACIONES.

## III. BASE LEGAL

- 3.1 Constitución Política del Perú 1993.
- 3.2 Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- 3.3 Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- 3.4 Decreto Legislativo N° 1130, que crea la Superintendencia Nacional de Migraciones-MIGRACIONES.
- 3.5 Decreto Legislativo N° 1350, Decreto Legislativo de Migraciones.
- 3.6 Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017, aprobado con Decreto Supremo N° 004-2012-MIMP.
- 3.7 Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021, aprobado con Decreto Supremo N° 008-2016-MIMP.
- 3.8 Reglamento del Decreto Legislativo de Migraciones, aprobado con Decreto Supremo N° 007-2017-IN.
- 3.9 Resolución Ministerial N° 014-2015-MIMP, que aprueba los “Lineamientos para la promoción y utilización del lenguaje inclusivo en el Ministerio de la Mujer y Poblaciones”.
- 3.10 Resolución Ministerial N° 015-2015-MIMP, que aprueba la “Guía para el uso del lenguaje inclusivo: Si no me nombras, no existo”.
- 3.11 Resolución Ministerial N° 445-2018-IN, que aprueba la Directiva N° 02-2018-IN “Lineamientos relativos a la implementación del lenguaje inclusivo en la comunicación escrita, oral y gráfica del Sector Interior”.



J. CORDOVA S.



D. Sedán V.



F. RÍOS



A. GARCIA C.



H. PARICAHUA C.

## IV. DISPOSICIONES GENERALES

- 4.1 El uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones verbales, escritas y gráficas de todo tipo de documentos puede desarrollarse bajo tres estrategias:
  - 4.1.1 Neutralizar el género: incluyendo a hombres y mujeres. Ej: Quienes aspiren al puesto deben reunir los siguientes requisitos.
  - 4.1.2 Visibilizar ambos géneros: presentar a hombres y mujeres por igual. Ej: Las mujeres y los hombres que deseen participar en las pruebas de selección debe reunir los siguientes requisitos.
  - 4.1.3 Identificar a cada persona: Quien(es) escribe(n); a quien(es) se escribe y de quien(es) se escribe. Ej: Señora Martha si desea puede participar en el curso.



G. CANCHARI O.



L. MORENO B.



F. JIMENEZ M.



A. ESPINOZA P.

- 4.2 Utilizar en las actividades de capacitación, en lo que resulte aplicable, los instrumentos y materiales desarrollados y validados que incorporen el enfoque de igualdad de género e interculturalidad.
- 4.3 Los órganos de la entidad deberán adoptar alguna de las estrategias de uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones, formatos y soportes (orales, escritas, audiovisual, digital, multimedia y otros), documentos técnicos, informes, documentos normativos y documentación oficial.
- 4.4 Visibilizar la información estadística y analítica, en las herramientas utilizadas para proporcionar información, diferenciando el número de participantes/beneficiarios/servidores mujeres y hombres.

## V. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

### 5.1 En lo relativo a la promoción y difusión

- 5.1.1 Adoptar medidas de acción encaminadas a promover la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres.
- 5.1.2 Afirmar el respeto a la diversidad cultural mediante acciones y estrategias que propicien el derecho a la identidad, y a la conservación y difusión de tradiciones y expresiones propias.
- 5.1.3 Incorporar y promover el uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones escritas y documentos que se elaboren, donde sea aplicable, para ello puede hacer uso de la "Guía para el uso del lenguaje inclusivo. Si no me nombras, no existo".
- 5.1.4 Difundir a través de las redes sociales la igualdad de género e interculturalidad.

### 5.2 En lo relativo a imágenes y gráficos

- 5.2.1 Las imágenes y/o gráficos utilizados para la comunicación interna o externa, deben guardar un equilibrio entre un lenguaje verbal inclusivo y un lenguaje visual también inclusivo.
- 5.2.2 Las imágenes y/o gráficos utilizados deben evitar reforzar los estereotipos de género, etnia o de cualquier otra naturaleza que atente contra la dignidad de las personas, mostrándose la diversidad de mujeres y hombres.
- 5.2.3 Considerar en las imágenes sociales, la representación de toda la dimensión de su diversidad, incluyendo personas con discapacidad y adultos mayores como individuos activos y plenos, así como, la diversidad étnica de peruanas y peruanos; evitando reproducir estereotipos y prejuicios sobre personas de una determinada región del Perú.

  
J. CORDOVA S.

  
F. RIOS

  
A. GARCIA C.

  
D. SEDÁN V.

  
H. PARICAHUA

  
G. CANCHALI O.

  
L. VIRENO B.

  
F. JIMÉNEZ M.

  
A. ESPINOZA P.



- 5.2.4 Las imágenes y/o gráficos utilizados para la comunicación interna o externa deben representar a mujeres y hombres reflejando la diversidad de identidades, actividades, roles, profesiones, estilos de vida y cultura.
- 5.2.5 Se debe mantener un equilibrio numérico entre el uso de imágenes y/o gráficos de mujeres y hombres.
- 5.2.6 Los materiales gráficos de difusión publicitaria deben contener elementos de igualdad de género e interculturalidad en sus contenidos, presentación gráfica y canales de difusión, evitando el uso de simbologías e imágenes que enfatizan el aspecto físico de las personas, reproduciendo sesgos de perfección y/o imperfección.

### 5.3 En lo relativo a planes y materiales

- 5.3.1 Garantizar un trato inclusivo para las mujeres, evitando reproducir situaciones de desventaja para ellas en los diversos procesos y acciones que ejecutan las unidades orgánicas.
- 5.3.2 Incorporar contenidos sobre género, interculturalidad y derechos inclusivos en los planes formativos y de capacitación.
- 5.3.3 Promover la contratación de personal que domine las lenguas nativas de las zonas donde intervienen en representación de la entidad.
- 5.3.4 Desarrollar, en los casos que sea necesario, materiales de promoción y difusión en las lenguas originarias de las zonas de intervención de la entidad.
- 5.3.5 Implementar gradualmente la página web institucional con audios en lenguas originarias, de los procedimientos y servicios que ofrece la entidad.

### 5.4 Criterios a considerar en la redacción de documentos

- 5.4.1 Utilizar frases compuestas que representen a ambos géneros, a fin de evitar el sexismo lingüístico, incurrir en ambigüedades o tener una sola interpretación que enfatice solo el género gramatical masculino. Ej. Las y los postulantes presentan sus fichas de inscripción.
- 5.4.2 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.
- 5.4.3 Utilizar marcas de género en los nombres de los cargos y profesiones, 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 y cargos no tienen una sola regla para marcar el género. En este supuesto se escribirá la vocal “-a” en los nombres de profesiones y cargos cuando la persona mencionada sea del

J. CORDOVA S.

F. RÍOS

A. GARCIA C.

D. SEDIN V.  
H. PARICAHUA C.

G. CANCHARI O.

L. MORENO B.

F. JIMENEZ M.

A. ESPINOZA P.

género femenino. Ej. Presidente – Presidenta, Secretario General – Secretaria General, Abogado – Abogada, Licenciado – Licenciada, 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.

5.4.4 Utilizar nombres colectivos que hagan referencia tanto a la mujer como al hombre. Ej. Las y los integrantes.

5.4.5 Utilizar la palabra “personas” como término neutral que incluye tanto a las mujeres como a los hombres.

5.4.6 Utilizar sustantivos colectivos como “pueblo” o “población” al referirse a la pertenencia geográfica de las personas. Ej. El pueblo peruano, personas de Arequipa, ciudadanía, electorado, etc.

5.4.7 Las convocatorias de trabajo, concursos, becas y ayudas y cualquier cuestión relativa a la Función Pública, así como su publicidad, se efectuarán con redacción natural a cualquiera de los géneros o, por el contrario, deben presentar ambos. No se empleará distinto tratamiento ni requerimiento de información a razón del género de la/el postulante.

5.4.8 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.

5.4.9 Utilizar adjetivos de manera respetuosa, evitando tratamientos peyorativos hacia ambos géneros, o que descalifiquen a la(s) persona(s).

5.4.10 Evitar el uso del símbolo “@” en documentos oficiales emitidos por la entidad, al no ser un símbolo lingüístico. Este símbolo solo se utilizará para la comunicación realizada en las redes.

## 5.5 Criterios a considerar en el lenguaje oral

5.5.1 Evitar las expresiones verbales que por su forma o su contenido muestren desprecio o reproduzcan estereotipos sobre las personas en razón de género.

5.5.2 Promover la vocería igualitaria, considerando a ambos géneros en ponencias y exposiciones en los diversos temas de abordaje sectorial.

5.5.3 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.



J. CORDOVA S.



F. RIOS



A. GARCIA C.



D. Sedán V.



H. PARICAHUA C.



G. CANCIBARLO



L. MORENO B.



F. JIMENEZ M.



A. ESPINOZA P.



- 5.5.4 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 TICE es el que administra los documentos.

## VI. DISPOSICIONES FINALES

- 6.1. 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.
- 6.2. 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" y de la Directiva N° 02-2018-IN "Lineamientos relativos a la Implementación del Lenguaje inclusivo en la comunicación oral, gráfica y escrita del Sector Interior".

## VII. ANEXOS

Anexo N° 01: Definición de Términos



J. CORDOVA S.



F. ROS



A. GARCIA C.



D. Sedán V.



H. PARICAHUA C.



G. CANCHARI O.



L. MORENO B.



F. JIMENEZ M.



A. ESPINOZA P. Versión: 01

**ANEXO N° 01**

**DEFINICIÓN DE TÉRMINOS**

1. **Enfoque de igualdad de género:** Herramienta de observación de la realidad que permite identificar los roles y tareas que realizan hombres y mujeres en la sociedad y las asimetrías, relaciones de poder e inequidades que se producen entre ambos géneros.
2. **Enfoque intercultural:** Reconocimiento de las diferencias culturales como uno de los pilares de la construcción de una sociedad democrática. Implica que el Estado valore e incorpore las diferentes visiones culturales, concepciones de bienestar y desarrollo de los diversos grupos étnico-culturales para la generación de servicios con pertinencia cultural, la promoción de la ciudadanía intercultural basada en el diálogo y la atención diferenciada a los pueblos indígenas y la población afroperuana.
3. **Género:** Es un concepto que alude a las diferencias construidas socialmente entre mujeres y hombres y que están basadas en sus diferencias biológicas.
4. **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. **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.
6. **Lenguaje inclusivo:** 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 hablantes abandonen o no incurran en el sexismo lingüístico y en el sexismo social presente en el lenguaje.
7. **Medios de comunicación:** Son todos los soportes en los cuales puede ser transmitida una idea o mensaje.
8. **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.
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.
10. **Uso masculino genérico:** Es la forma de señalar a todas las personas del grupo, sin distinción de género, es decir, tanto mujeres como hombres.

  
J. CORDOVA S.

  
D. SOLÍS V.

  
F. RÍOS

  
A. GARCIA C.

  
PARICAHUA C.

  
G. CAMACHO O.

  
L. MORENO B.

  
F. JIMENEZ M.

  
A. ESPINOZA P.