

# **DIRECTIVA N° 19-09-2016-DIRGEN-PNP/DIRASADM-B.**

RD. N° 376-2016-DIRGEN/EMG-PNP Lima, 10 Mayo de 2016

## **ESTABLECE NORMAS Y PROCEDIMIENTOS PARA INCORPORAR EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ**

### **I. OBJETO**

Dictar normas y procedimientos para incorporar el uso del lenguaje inclusivo, por parte del personal de la Policía Nacional del Perú a nivel de lenguaje escrito, hablado y gráfico, en concordancia con las normas legales vigentes y respeto a los Derechos Humanos.

### **II. FINALIDAD**

- A. Establecer procedimientos concordados con las diferentes normas legales vigentes en cuanto al uso del lenguaje inclusivo por parte del personal de la Policía Nacional del Perú en sus comunicaciones a nivel de lenguaje escrito, hablado y gráfico.
- B. Desarrollar en el personal policial una cultura de respeto en las relaciones interpersonales e interinstitucionales, mediante el uso del lenguaje inclusivo.
- C. Fomentar las prácticas de comunicación no discriminatorias e igualitarias, mediante el uso del lenguaje inclusivo entre el personal femenino y masculino de la Policía Nacional del Perú y en sus relaciones con la comunidad.



### **III. ALCANCE**

La presente Directiva es de obligatorio cumplimiento para todas las personas que conforman la Policía Nacional del Perú, con independencia de su régimen laboral o vínculo contractual.

### **IV. RESPONSABILIDADES**

Los Comandos de las diferentes dependencias policiales serán los responsables de velar que todo el personal bajo su mando observe el cumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente Directiva.

### **V. BASE LEGAL**

- A. “Declaración Universal de los Derechos Humanos”, adoptada por la Asamblea General de la ONU en su Resolución 217 A (III), del 10DIC48.
- B. Constitución Política del Perú 1993.
- C. Ley N° 28983 - Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, del 15MAR07.
- D. Decreto Legislativo N° 1148 - Ley de la Policía Nacional del Perú, del 10DIC12.
- E. Decreto Legislativo N° 1149 - Ley de la Carrera y Situación del Personal de la Policía Nacional del Perú, del 10DIC12.
- F. Decreto Supremo N° 027-2007-PCM, que define y establece las Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento para las Entidades del Gobierno Nacional, del 22MAR07.
- G. Decreto Supremo N° 004-2012-MIMP que aprueba el Plan Nacional de Igualdad de Género 2012 – 2017”, del 17AGO12.
- H. Resolución Ministerial N° 015-2015-MIMP que aprueba la Guía para el uso del lenguaje inclusivo “Si no me nombras, no existo”, del 17FEB15.
- I. Resolución Ministerial N° 1115-2015-IN, que aprueba la Directiva de lineamientos aplicables para la formulación, tramitación y aplicación de directivas del Ministerio del Interior, del 17FEB15.
- J. Resolución Ministerial N° 0306-92-IN/PNP, que aprueba el Reglamento del sistema normativo de la Policía Nacional del Perú, del 17MAR92.



## **VI. DISPOSICIONES GENERALES**

- A. Criterios a tener en cuenta para el uso del lenguaje inclusivo en la redacción de documentos:**
  1. Utilizar frases compuestas que representen a ambos géneros, con la finalidad de evitar el uso de palabras en masculino como genérico.

INCORRECTO	CORRECTO
Los y las personas	Las personas

2. Evitar utilizar el masculino genérico con el que se puede incurrir en sexismo lingüístico, porque resulta ambiguo (no se sabe si la persona en cuestión es mujer u hombre) o porque puede tener una sola interpretación (que la persona designada es un hombre o un grupo de hombres).

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Los Capitanes de la PNP pasarán examen de conocimientos.	Las y los Capitanes de la PNP, pasarán examen de conocimientos.

3. Emplear nombres colectivos que hagan referencia tanto a la mujer como al hombre, cuando se trate de grupos de ambos géneros.

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Los profesores y los alumnos	El profesorado y el alumnado

4. Utilizar nombres con doble género adecuando el artículo según la/s personas referente/s. para estos casos se puede utilizar el símbolo de la barra oblicua “/”.

SUSTANTIVO	GENERO FEMENINO	GENENERO MASCULINO
Oficial	La Oficial	El Oficial

5. Evitar expresiones que discriminen y/o refuercen estereotipos de género.

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Los policías y sus esposas	Las y los policías y sus cónyuges

6. Utilizar el término “persona” cuando se refiera a ambos géneros, reemplazando el sustantivo “hombre” que solo se refiere al varón.

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Los homosexuales	Las personas homosexuales

7. Utilizar el artículo en función del género del sustantivo que rige la oración, en razón de conocer o no a la/s persona/s referente/s; Ejemplo: “Las diversas estrategias realizadas”.

8. Emplear en la documentación los nombres de pila y los dos apellidos (paterno y materno) de las personas remitentes y destinatarias, ya sea una mujer o un hombre.

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Sr. Morales	Señor José Morales Vargas

9. Evitar utilizar frases como “El señor Jorge Gonzales Quiroz y



señora”, debiendo en su lugar escribir el nombre completo de la esposa y el nombre completo del esposo, precedidos de las palabras “señora” y “señor”, para finalmente adicionar la palabra “esposos” o “cónyuges”, según sea el caso.

10. Utilizar adjetivos de manera respetuosa, evitando tratamientos peyorativos hacia ambos géneros, o que descalifiquen a la/s persona/s.
11. Evitar caer en el sexismo lingüístico con palabras que tienen un solo género gramatical. En estos casos se debe utilizar el/los artículo(s) apropiado(s).

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Los señores Oficiales de la PNP	Las señoras y los señores Oficiales de la PNP

## B. Criterios a tener en cuenta para el uso del lenguaje inclusivo en las representaciones gráficas



1. Presentar imágenes de mujeres y hombres en gran diversidad de roles: cargos, oficios, labores, entre otros, a efectos de abandonar los estereotipos que atenten contra la dignidad de las personas en las representaciones gráficas.
2. Evitar el uso de simbologías e imágenes que enfatizan el aspecto físico de las personas, reproduciendo sesgos de perfección y/o imperfección.
3. Tener especial cuidado cuando se representen a familias, que existen diferentes tipos: lideradas por una mujer, lideradas por un hombre, con solo una madre o un padre con sus hijas/os, familias con abuelas/os y/o con sobrinas/os, parejas del mismo sexo; debiendo en estos casos representar los diferentes tipos de familia.
4. La imagen y el mensaje presentado deben guardar correlación entre ambos, reforzando el empleo del lenguaje inclusivo.
5. Equilibrar el número de representaciones de uno u otro género, evitando la prevalencia de uno de ellos, cuando sean campañas que involucren a mujeres y a hombres.
6. 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.

7. Asegurar que cuando se representa a la población peruana, estén incluidos todos los grupos étnicos que viven en el Perú (afro descendientes, de los pueblos originarios, mestizos, de ascendencia europea y asiática, etc.), debiendo ser visibilizados en equidad numérica, de forma respetuosa y en igualdad de género.

**C. Criterios a tener en cuenta para el uso del lenguaje inclusivo en el uso del lenguaje oral**

1. Evitar referirse a la/s persona/s bajo apelativos que hagan mención a su aspecto físico, discapacidad, grupo étnico, condición económica, color de piel u otras actitudes denigratorias y ofensivas.

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
La señora gordita es la secretaria	La señora Luisa es la secretaria

2. Tener especial cuidado de no emplear expresiones que puedan denotar o aparentar una actitud discriminatoria por género, etnia, origen social, orientación sexual, discapacidad, edad, entre otros.

CATEGORIA	DISCRIMINATORIO
Origen étnico	Chola, chuncho, negro, india, etc.
Orientación sexual	Machona, maricón, delicadito, etc.
Personas con discapacidad	Retrasada, inválido, discapacitado, etc

3. Promover la proporción equitativa en los turnos al momento de hablar, sin relegar la participación de alguno de los géneros. No se debe ampliar ni acortar las intervenciones de una o de otro por el solo hecho de su género.



**VII. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS**

- A. Todas las dependencias de la PNP incorporarán el uso del lenguaje inclusivo establecido en la presente Directiva, en la elaboración de toda su documentación oficial dirigida tanto al público interno como externo.
- B. El personal de la PNP deberá incorporar en su comunicación verbal, los términos que se establecen como lenguaje inclusivo, en su interacción con el público interno y externo.
- C. La Dirección de Comunicación e Imagen así como las diferentes dependencias de imagen y protocolo de la PNP, a nivel nacional, serán los responsables de asegurar que durante las ceremonias protocolares y eventos oficiales, se utilice el lenguaje inclusivo, con especial énfasis en los vocativos y los discursos de orden.

- D. La plataforma de redes de comunicación (redes sociales, páginas web, páginas interactivas, programas radiales y televisivos, medios de comunicación escrito, etc.) deberán asegurar el correcto uso del lenguaje inclusivo en sus contenidos.
- E. La producción intelectual escrita plasmada en libros, manuales, reglamentos, guías, tesis, artículos de investigación de nivel publicable, monografías, revistas, notas de prensa, comunicados oficiales, etc. que se elaboren en la Policía Nacional del Perú, así como aquella que se apruebe para su difusión al interior de la organización, ya sea como texto oficial o de consulta, a partir de la vigencia de la presente Directiva, deberán implementar en su redacción el lenguaje inclusivo.
- F. La Dirección Ejecutiva de Educación y Doctrina, velará que en todos los niveles de educación policial (formación, capacitación y especialización; y perfeccionamiento), que tanto los instructores policiales como los docentes contratados, civiles y policiales, incorporen en el proceso de enseñanza - aprendizaje de su cátedra, el uso del lenguaje inclusivo en sus expresiones y ayudas audiovisuales ante los discentes.
- G. La Dirección de Bienestar PNP, a través de la División de Educación – Unidad de Gestión Pedagógica, disponga programas de concientización a nivel nacional, debiendo disponer que los docentes incorporen en el proceso de enseñanza – aprendizaje para los alumnos de los colegios que forman parte de la familia policial.
- H. El Estado Mayor General será responsable de evaluar y monitorear el proceso de implementación del objetivo estratégico 2: “Fortalecer una cultura de respeto y valoración de las diferencias de género” establecido en el Plan Nacional de Igualdad de Género 2012 – 2017, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2012-MIMP, que establece que al año 2017 “las entidades públicas adoptan el lenguaje inclusivo en sus comunicaciones y documentación oficial”.



## **VIII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

- A. Los comandos de las diferentes Unidades Policiales, en todos sus niveles, deberán promover el empleo del lenguaje inclusivo en la expresión verbal y la redacción escrita de todo tipo de comunicaciones y documentos, textos oficiales y dispositivos legales que se emitan o utilicen.
- B. Los comandos de las diferentes Unidades Policiales, en todos sus niveles, dispondrán que se incorpore en todo tipo de comunicaciones escritas, documentos de gestión, planes estratégicos y planes

operativos, programas y otros documentos que se elaboren, la utilización del lenguaje inclusivo, lo cual significa mencionar expresamente a mujeres y hombres, de tal manera que se visibilice la presencia de ambos géneros, cuando corresponda.

- C. Cualquier procedimiento no señalado ni establecido en la presente Directiva, se ceñirá a lo estipulado en la “Guía para el uso del lenguaje inclusivo: si no me nombras, no existo” elaborada por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y promulgada mediante RM N° 015-2015-MIMP, del 17FEB2015.

## **ANEXOS**

- 01 Definición de términos



**DEFINICIÓN DE TÉRMINOS**

**Discente** : Dicho de una persona que recibe enseñanza. Persona que cursa estudios.

**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.

**El habla** : También llamada “lengua en uso”, es la manera en que las reglas gramaticales y el vocabulario se usan en situaciones concretas y reales (en la oficina, el salón de clases o en el hogar), por diversos medios de comunicación (por ejemplo al momento de leer un periódico, al emitir el programa radial, etc.) y por diferentes personas (que pueden variar en su edad, sexo, ubicación geográfica, etc.).



**Equidad de género** : Es la justicia en el tratamiento de varones y mujeres de acuerdo a sus respectivas necesidades. Implica el tratamiento diferencial para corregir desigualdades de origen a través de medidas no necesariamente iguales, pero conducentes a la igualdad en términos de derechos, obligaciones, beneficios y oportunidades. Es un concepto que se refiere a la distribución justa entre varones y mujeres de las oportunidades, recursos y beneficios para alcanzar su pleno desarrollo y la vigencia de sus derechos humanos.

**Estereotipo** : Imagen o idea aceptada comúnmente por un grupo o sociedad con carácter inmutable.

**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 la forma en la que se clasifican a los nombres, pronombres, artículos, cuantificadores y adjetivos. Existen solo dos géneros gramaticales: femenino y masculino.



**Igualdad de género** : Es la igual valoración de los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de los hombres y las mujeres. En una situación de igualdad real, los derechos, oportunidades y responsabilidades de los varones y las mujeres 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.

**La lengua** : También conocida como gramática, es el sistema de reglas abstractas acerca de los significados, los sonidos y la formación de palabras y oraciones, de un determinado grupo de personas. Son lenguas el castellano, el quechua y el aimara, entre otras. Las reglas gramaticales y el vocabulario de cada lengua se han formado a lo largo de los siglos y están vivas en la mente de sus habitantes.

**Lenguaje** : es la facultad mediante la cual los seres humanos representan el mundo y se comunican.



**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.

**Sexismo** : es la discriminación de un género hacia otro por considerar inferior a este último. Es una práctica prejuiciosa ejercida durante muchos años que impide en mayor medida al género femenino, el goce y ejercicio de todos sus derechos, limitando su acceso a todas las oportunidades que merece como ser humano, y lo estereotipa en un determinado rol social.

**Sexismo lingüístico** : Son los mensajes que debido a la forma como fueron presentados, y no tanto a su contenido, subordinan, ocultan 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 presente en el lenguaje** : 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.

**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: mujer y hombre (“machos y hembras”, para el caso de otras especies). Está determinado por la fisonomía, genes, cromosomas, gónadas, genitales externos e internos y perfiles hormonales de las personas.



  
GA-213358  
Humberto MONTUFAR LEZAMA  
CORONEL PNP  
DIRECTOR DE ASESORAMIENTO  
ADMINISTRATIVO EMG PNP



APROBANDO LA DIRECTIVA QUE ESTABLECE NORMAS Y  
PROCEDIMIENTOS PARA INCORPORAR EL USO DEL LENGUAJE  
INCLUSIVO EN LA POLICIA NACIONAL DEL PERU

  
DA-158578  
Salvador A. IGLESIAS PAZ  
TENIENTE GENERAL PNP  
JEFE DE ESTADO MAYOR GENERAL PNP

# Resolución Directoral

Nº  
Nº 376-2016-DIRGEN/EMG-PNP  
Lima, 10 MAY 2016



**VISTO**, la Hoja de Estudio y Opinión N° 216-2015-EMG-PNP-DIRASADM/DIVDEHUM del 11 de diciembre de 2015, relacionado al proyecto de Directiva que establece normas y procedimientos para incorporar el uso del lenguaje inclusivo en la Policía Nacional del Perú.

## CONSIDERANDO:

Que, en el artículo 4°, numeral 3) de la Ley N° 28983 – Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, establece que es rol del Estado "Incorporar y promover el uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones escritas y documentos que se elaboren en todas las instancias y niveles de gobierno", por tanto, la Policía Nacional del Perú como parte integrante del Estado, es responsable de cumplir e implementar para integrarse a la "Cultura Organizacional";

Que, el numeral 5) del artículo 16° del Decreto Legislativo N° 1148 – Ley de la Policía Nacional del Perú, establece que la Dirección General de la Policía Nacional del Perú tiene entre sus funciones, expedir en el marco de su competencia, las resoluciones, manuales, reglamentos, directivas y demás actos administrativos necesarios para administrar la Policía Nacional del Perú;

Que, la Resolución Ministerial N° 83-2015-IN del 6 de febrero de 2015, que establece las metas e indicadores de la Policía Nacional del Perú, dispone que la Dirección Ejecutiva de Personal de la Policía Nacional del Perú, debe aprobar una norma relacionada al uso obligatorio del lenguaje inclusivo en las comunicaciones y documentación oficial;

Que, con Resolución Ministerial N° 015-2015-MIMP del 17 de febrero de 2015, se aprobó la Guía para el Uso del Lenguaje Inclusivo denominada "Si no me nombras, no existo", que tiene como objeto primordial dar a conocer y promover la importancia del uso de la comunicación inclusiva escrita, hablada y gráfica en la administración pública;

Que, el artículo 43° del Reglamento del Sistema Normativo de la Policía Nacional del Perú, aprobado con Resolución Ministerial N° 0306-92-IN/PNP del 17 de marzo de 1992, establece que son responsables de la formulación o actualización de los instrumentos normativos de la Policía Nacional del Perú, las dependencias de nivel Dirección o su equivalente, que tiene a su cargo la conducción o dirección del área institucional comprometida;



Que, mediante Hoja de Estudio y Opinión N° 216-2015-EMG-DIRASADM-DIVDEHUM del 11 de diciembre de 2015, formulada por la División de Desarrollo Humano de la Dirección de Asesoramiento Administrativo de Estado Mayor General de la Policía Nacional del Perú, opinó favorablemente por la aprobación de la Directiva que establece normas y procedimientos para incorporar el uso del lenguaje inclusivo en la Policía Nacional del Perú;

Que, el proyecto de Directiva en mención, tendrá por objeto dictar las normas y procedimientos para incorporar el uso del lenguaje inclusivo escrito, hablado y gráfico por el personal de la Policía Nacional del Perú, con la finalidad de establecer procedimientos concordados con las normas legales vigentes, desarrollar una cultura de respeto en las relaciones interpersonales e institucionales y fomentar las prácticas de comunicación no discriminatorias e igualitarias mediante el uso del lenguaje inclusivo entre el personal femenino y masculino y en sus relaciones con la comunidad;

Lo dictaminado por la Oficina de Asesoría Jurídica de Estado Mayor General de la Policía Nacional del Perú, mediante Dictamen N° 816-2015-EMG-PNP/OFIASJUR del 18 de diciembre de 2015;

Lo propuesto por el Coronel de la Policía Nacional del Perú, Director de Asesoramiento Administrativo del Estado Mayor General de la Policía Nacional del Perú; y,

Lo opinado por el Teniente General de la Policía Nacional del Perú Jefe de Estado Mayor General de la Policía Nacional del Perú.

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1°.-** Aprobar la Directiva que establece normas y procedimientos para incorporar el uso del lenguaje inclusivo en la Policía Nacional del Perú.

**Artículo 2°.-** El Estado Mayor General de la Policía Nacional del Perú, será el encargado de la difusión y cumplimiento de la Directiva que establece normas y procedimientos para incorporar el uso del lenguaje inclusivo en la Policía Nacional del Perú.

**Regístrese, comuníquese y archívese**

LIMA 10 MAY 2016

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL



OS-204687  
CESAR A. MEZA MARTINEZ  
Coronel S. PNP  
JEFE DE LA OFICINA DE RESOLUCIONES  
SECRETARIA GENERAL PNP

04188804  
VICENTE ROMERO FERNANDEZ  
GENERAL DE POLICIA  
DIRECTOR GENERAL DE LA POLICIA  
NACIONAL DEL PERU