



- SUNAFIL, como organismo técnico especializado adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asistencia técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias;

Que, el artículo 11 de la Ley N° 29981, Ley de creación de la SUNAFIL, concordante con artículo 10 y el inciso q) del artículo 11 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR, modificado por Decreto Supremo N° 009-2013-TR, establece que el Superintendente es la máxima autoridad ejecutiva de la SUNAFIL y el Titular del Pliego Presupuestal, y tiene por función aprobar las resoluciones en el ámbito de su competencia;

Que, el artículo 3 del Decreto Supremo N° 042-2011-PCM, establece la obligación de las entidades de la Administración Pública, señaladas en los numerales del 1 al 7 del artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, de contar con un Libro de Reclamaciones en el cual los usuarios formulen sus reclamos, debiendo consignar, además, información relativa a su identidad y aquella otra información necesaria a efectos de dar respuesta al reclamo formulado;

Que, el artículo 5 del citado Decreto Supremo dispone que mediante resolución del Titular de la entidad se designará al responsable del Libro de Reclamaciones de la entidad, y establece la obligación de informar a sus respectivos órganos de control institucional sobre su cumplimiento;

Que, en cumplimiento al Decreto Supremo antes citado, a través de Resolución de Superintendencia N° 068-2015-SUNAFIL de fecha 9 de abril de 2015, se designó al Intendente Nacional de Prevención y Asesoría de la SUNAFIL, como responsable del Libro de Reclamaciones de la Sede Central; asimismo, se designó a los Intendentes Regionales de la SUNAFIL, como responsables del Libro de Reclamaciones de las sedes a su cargo;

Que, mediante el documento de vistos, el Despacho del Superintendente señala que conforme al Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado mediante Decreto Supremo N° 007-2013-TR, modificado por Decreto Supremo N° 009-2013-TR, la SUNAFIL se encuentra organizada por una Sede Central y veintiséis Órganos Desconcentrados (Intendencia de Lima Metropolitana e Intendencias Regionales), por lo que se requiere designar al responsable del Libro de Reclamaciones tanto de la Sede Central, como a los responsables de los Órganos Desconcentrados de la entidad, dejándose sin efecto la Resolución de Superintendencia N° 068-2015-SUNAFIL; por lo que corresponde emitir la presente resolución;

Con el visado del Gerente General, y de la Jefa de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, y su Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR, modificado por Decreto Supremo N° 009-2013-TR; y el Decreto Supremo N° 042-2011-PCM;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Dejar sin efecto la Resolución de Superintendencia N° 068-2015-SUNAFIL.

Artículo 2.- Designar al/la Coordinador/a del Equipo Funcional denominado Unidad de Trámite Documentario y Archivo dependiente de la Gerencia General de la SUNAFIL, como responsable del Libro de Reclamaciones de la Sede Central de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL.

Artículo 3.- Designar al/la Sub Intendente/a Administrativo/a de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, como responsable del Libro de Reclamaciones de la Intendencia de Lima Metropolitana de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL.

Artículo 4.- Designar al/la Sub Intendente/a Administrativo/a de cada una de las Intendencias Regionales de la SUNAFIL, como responsable del Libro de Reclamaciones en su respectivo Órgano Desconcentrado de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL.

Artículo 5.- Notificar la presente resolución a los responsables designados en los artículos 2, 3 y 4 precedentes y al Órgano de Control Institucional de la SUNAFIL.

Artículo 6.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano y en el Portal Institucional de la SUNAFIL (www.sunafil.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

JUAN CARLOS REQUEJO ALEMAN
Superintendente Nacional de Fiscalización Laboral

1743531-3

PODER JUDICIAL

CONSEJO EJECUTIVO DEL PODER JUDICIAL

Aprueban Lineamientos para el Uso del Lenguaje Inclusivo en el Poder Judicial

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 023-2019-CE-PJ

Lima, 16 de enero de 2019

VISTO:

El Oficio N° 011-2018-CJG-PJ, cursado por la señora Jueza Suprema titular Elvia Barrios Alvarado, Presidenta de la Comisión de Justicia de Género del Poder Judicial.

CONSIDERANDO:

Primero. Que la señora Presidenta de la Comisión de Justicia de Género del Poder Judicial remite propuesta de "Lineamientos para el Uso del Lenguaje Inclusivo en el Poder Judicial", cuya finalidad es institucionalizar el uso del lenguaje inclusivo en todos los niveles y estructuras organizacionales de este Poder del Estado, contribuyendo a la representación de mujeres y hombres en igualdad de condiciones y libre de discriminación; y dando cumplimiento a la Política Nacional de Igualdad de Género dispuesta por la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres; así como al Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017 PLANIG, prorrogada en su vigencia; documentos que plantean como la obligatoriedad del uso del lenguaje inclusivo en todas las instancias públicas.

Segundo. Que el objetivo general del documento presentado es establecer orientaciones para el uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones orales, escritas y gráficas del Poder Judicial, que comprenderá y tendrá como responsables de su cumplimiento a todos los niveles y estructura organizacionales de este Poder del Estado; los mismos que dentro del marco de sus competencias deberán velar por el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones escritas, orales y gráficas, contribuyendo a la representación de mujeres y hombres en igualdad de condiciones y libres de cualquier acto de discriminación.

Tercero. Que el artículo 82°, inciso 26), del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial establece como función y atribución del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, la adopción de acuerdos y demás medidas necesarias, para que las dependencias judiciales funcionen con celeridad y eficiencia.



En consecuencia; en mérito al Acuerdo N° 052-2019 de la tercera sesión del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial de la fecha, adoptado con la intervención de los señores Lecaros Cornejo, Tello Gilardi, Lama More, Ruidías Farfán, Alegre Valdivia y Deur Morán; en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 82° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. De conformidad con el informe de la señora Consejera Alegre Valdivia. Por unanimidad,

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Aprobar el documento denominado "Lineamientos para el Uso del Lenguaje Inclusivo en el Poder Judicial", que consta de once artículos y tres disposiciones complementarias finales; que en documento anexo forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo Segundo.- Disponer que la Gerencia General del Poder Judicial, dicte las medidas complementarias que sean pertinentes, para su cumplimiento.

Artículo Tercero.- Disponer la publicación de la presente resolución administrativa y el documento aprobado en el Diario Oficial del Bicentenario El Peruano y, en el Portal Institucional del Poder Judicial para su debido cumplimiento.

Artículo Cuarto.- Transcribir la presente resolución a la Presidencia del Poder Judicial, Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Comisión de Justicia de Género del Poder Judicial, Cortes Superiores de Justicia del país; y, a la Gerencia General del Poder Judicial, para su conocimiento y fines pertinentes.

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

JOSÉ LUIS LECAROS CORNEJO
Presidente

1743885-1

Aprueban "Propuesta Metodológica para Capacitar en Enfoque de Género a Jueces y Juezas a nivel nacional" y diversos anexos

**RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA
N° 025-2019-CE-PJ**

Lima, 16 de enero de 2019

VISTO:

El Oficio N° 286-2017-CJG-PJ, cursado por la señora Jueza Suprema titular Elvia Barrios Alvarado, Presidenta de la Comisión de Justicia de Género del Poder Judicial.

CONSIDERANDO:

Primero. Que la señora Presidenta de la Comisión de Justicia de Género del Poder Judicial remite el documento denominado "Propuesta Metodológica para Capacitar en Enfoque de Género a Jueces y Juezas a nivel nacional", elaborado en el marco de las funciones de la Comisión que preside, cuya misión es institucionalizar la perspectiva de género en la labor judicial, garantizando la protección de los derechos fundamentales y oportunidades para mujeres y hombres usuarias/os del sistema de justicia, contando con juezas y jueces que internalicen y apliquen el enfoque de género en sus actuaciones y decisiones judiciales, para brindar un óptimo servicio de justicia.

Segundo. Que la propuesta presentada tiene como objetivo general establecer las medidas pertinentes para capacitar a juezas y jueces a nivel nacional, respecto a la incorporación del enfoque de género en la administración de justicia; y sus objetivos específicos se desarrollarán a través de los siguientes módulos:

i) Módulo 0: Bienvenida, en el cual se busca generar confianza y un ambiente agradable durante la capacitación.

ii) Módulo 1: Género, en el cual las/os juezas/ces reflexionen sobre el proceso de construcción de su

identidad, la forma en que se relacionan con las/os demás y las construcciones socio-culturales presentes en su trabajo.

iii) Módulo 2: Enfoque de Género, en el cual las/os juezas/ces reconozcan que el enfoque de género es una herramienta que ayuda a construir una sociedad más igualitaria; y,

iv) Módulo 3: Género y Derecho, en el cual las/os juezas/ces reconozcan que el derecho es androcéntrico y que puede incluso, generar discriminación.

Tercero. Que el artículo 82°, inciso 26), del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial establece como función y atribución del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, la adopción de acuerdos y demás medidas necesarias, para que las dependencias judiciales funcionen con celeridad y eficiencia.

En consecuencia; en mérito al Acuerdo N° 055-2019 de la tercera sesión del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial de la fecha, adoptado con la intervención de los señores Lecaros Cornejo, Tello Gilardi, Lama More, Ruidías Farfán, Alegre Valdivia y Deur Morán; en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 82° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. De conformidad con el informe de la señora Consejera Alegre Valdivia. Por unanimidad,

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Aprobar el documento denominado "Propuesta Metodológica para Capacitar en Enfoque de Género a Jueces y Juezas a nivel nacional"; y los siguientes Anexos: Anexo 1, Encuesta; Anexo 2, Caso de Violación; Anexo 3, Estándares Internacionales de la Corte IDH para Casos de Violación; Anexo 4, Artículo 7 de la Ley General de Salud; y, Anexo 5, Lista de Especialistas Internacionales en Enfoque de Género y Derecho; que en documentos adjuntos forman parte integrante de la presente resolución.

Artículo Segundo.- Disponer que la Comisión de Justicia de Género del Poder Judicial y la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar de la Gerencia General del Poder Judicial, trabajen en conjunto un programa de capacitación conforme a los documentos aprobados.

Artículo Tercero.- Disponer la publicación de la presente resolución administrativa y documentos aprobados en el Diario Oficial del Bicentenario El Peruano y, el Portal Institucional del Poder Judicial para su debido cumplimiento.

Artículo Cuarto.- Transcribir la presente resolución a la Presidencia del Poder Judicial, Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Comisión de Justicia de Género del Poder Judicial, Cortes Superiores de Justicia del país; Centro de Investigaciones Judiciales; y, a la Gerencia General del Poder Judicial, para su conocimiento y fines pertinentes.

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

JOSÉ LUIS LECAROS CORNEJO
Presidente

1743885-2

Declaran fundada solicitud de permuta presentada por jueces de las Cortes Superiores de Justicia de La Libertad y del Santa

**RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA
N° 041-2019-CE-PJ**

Lima, 23 de enero de 2019

VISTO:

El expediente administrativo que contiene la solicitud de permuta presentada por la señora



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ



COMISIÓN DE JUSTICIA DE GÉNERO
DEL PODER JUDICIAL

LINEAMIENTOS PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN EL PODER JUDICIAL

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1°.- OBJETO

Establecer orientaciones para el uso de lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones orales, escritas y gráficas del Poder Judicial.

ARTÍCULO 2°.- FINALIDAD

Institucionalizar el uso del lenguaje inclusivo en todos los niveles y estructuras organizacionales del Poder Judicial, a fin de contribuir a la representación de mujeres y hombres en igualdad de condiciones y libre de discriminación.

ARTICULO 3°.- ALCANCE

Son responsables del cumplimiento de la presente norma todos los niveles y estructuras organizacionales del Poder Judicial.

ARTÍCULO 4°.- VIGENCIA

La presente norma entra en vigencia al día siguiente de su aprobación y publicación en el diario oficial El Peruano y el Portal Web de la institución.

ARTÍCULO 5°.- BASE LEGAL

- Constitución Política de Perú
- Decreto Supremo N.º 027-2007 PCM que define y establece políticas nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional
- Ley N.º 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre
- Decreto Supremo N.º 004-2012-MIMP, Plan Nacional de Igualdad de Género 2012 – 2017
- Acuerdo de la Sala Plena N.º 141-2016 de la Corte Suprema de Justicia de la República, que resuelve instituir el enfoque de género como una política a ejecutar por el Poder Judicial y aprueba crear la Comisión de Justicia de Género.
- Resolución Administrativa de la Presidencia del Poder Judicial N.º 223-2016-P-PJ y Resolución Administrativa N.º 224-2016-P-PJ, que resuelve designar a la Presidenta de la Comisión de Justicia de Género y sus integrantes.
- Resolución Administrativa del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial N.º 201-2016-CE-PJ de fecha 10-08-2016, que resuelve constituir la Secretaría Técnica de la Comisión de Justicia de Género.
- Correlativo N.º 476111-2017, mediante el cual se constituyen las Comisiones Distritales de Justicia de Género en las Cortes Superiores de Justicia del país.



- Resolución Administrativa N.º 007-2018-CE-PJ, mediante la cual se aprueban los "Lineamientos Técnicos para la transversalización del enfoque de género en la gestión institucional del Poder Judicial".

ARTÍCULO 6º.- DEFINICIONES

- **Género:** Es un conjunto de disposiciones, reglas o características socialmente construidas, por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica con la que nacemos en productos de la actividad humana¹; sean prácticas, valores, costumbres, tareas, características de nuestra personalidad. Dichas características clasifican a las personas a partir de modelos sociales de género masculino o femenino, determinan el reparto asimétrico de poder y la manera de relacionarnos entre hombres y mujeres².
- **Enfoque de Género:** Es una herramienta de análisis sobre los presupuestos sociales que han impedido que hombres y mujeres se desarrollen y relacionen en igualdad, generando discriminaciones y subvaloración de lo femenino frente a lo masculino. Busca generar cambios y superar la discriminación, jerarquías o dominación de un género sobre el otro³.
- **Transversalización del enfoque de género:** Es el proceso de evaluación de las consecuencias que cualquier actividad planificada puede tener para la vida de las mujeres y los hombres. Considera las preocupaciones y experiencias de las mujeres y los hombres como elementos integrantes de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales. Su objetivo final es lograr la igualdad entre los géneros⁴.
- **Lenguaje sexista:** El lenguaje sexista es el trato asimétrico de mujeres y hombres al nivel lingüístico mediante la invisibilización o marginación de la presencia de las mujeres en comunicaciones escritas, orales o gráficas. Este tipo de lenguaje refuerza y perpetúa el trato discriminatorio hacia las mujeres⁵.
- **Lenguaje inclusivo:** Es el uso de la lengua española de manera que nombre y legitime la presencia de mujeres y de hombres al hablar, escribir o graficar. Rompe con el genérico masculino y los estereotipos de género en todo tipo de



¹ Cf. RUBIN, Gayle. El tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo. (1986) En: <http://www.caladona.org/grups/uploads/2007/05/EI%20trafico%20de%20mujeres2.pdf>

² MEDINA, Graciela. Juzgar con Perspectiva de Género. ¿Porque juzgar con Perspectiva de Género? y ¿Cómo Juzgar con Perspectiva de Género?. <http://www.gracielamedina.com/assets/Uploads/Juzgar-con-perspectiva-de-Gnero-CORREGIDO.pdf>

³ Cf. FACIO, Alda. FEMINISMO, Género y patriarcado. http://portales.tc.gob.mx/genero/sites/default/files/Genero.%20Derecho%20v.%20Patriarcado.%20Alda%20Facio_0.pdf

⁴ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE NACIONES UNIDAS. (1997). Conclusiones acordadas 1997/2 sobre "Incorporación de una perspectiva de género en todas las políticas y programas del sistema de las Naciones Unidas".

⁵ Cf. FACIO, Alda y otras. ¿Qué es y cómo nos deshacemos del lenguaje sexista?. https://justassociates.org/sites/justassociates.org/files/dv_6_-_lenguaje_sexista.pdf

comunicaciones, con el objetivo de promover la representación igualitaria de hombres y mujeres en las comunicaciones⁶.

- **Comunicaciones escritas:** es un tipo de comunicación mediante el cual una persona emisora dirige un mensaje a una persona receptora a través de un canal visual que se comprende mediante la lectura. Se expresa en diferentes tipos de textos impresos o digitales, como: oficios, memorándums, informes, normas, avisos, libros, paneles informativos, publicidades, folletos, carteles, web, blog, facebook, twitter, entre otros, que se exponen en los espacios públicos de la institución; medios digitales o se remiten a otras instituciones o personas.
- **Comunicaciones orales:** es un tipo de comunicación que se realiza entre dos o más personas por medio de la articulación de sonidos y el uso de las cuerdas vocales con determinado ritmo. Se transmiten de diferentes formas en conversaciones cotidianas, discursos formales, materiales audiovisuales, spots o programas radiales o televisivos, publicidades, entre otras.
- **Comunicaciones gráficas:** es un tipo de comunicación por el cual se transmite un mensaje de manera visual por cualquier medio impreso o digital, de manera independiente o acompañando un mensaje escrito. Se expresan mediante fotografías, dibujos, íconos, ilustraciones, pinturas, videos, web, señalética, entre otros.



TÍTULO II DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

ARTÍCULO 8°.- SOBRE EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN LAS COMUNICACIONES ESCRITAS

En las comunicaciones escritas se deben tomar en cuenta las siguientes orientaciones para el adecuado uso del lenguaje inclusivo:

- a) Mencionar los nombres, apellidos paterno y materno de la persona a la que se dirige un documento, en caso se conozca su identidad.
- b) Sustituir el uso del genérico masculino (hombre) para referirse a un grupo de personas o a la humanidad por un sustantivo colectivo no marcado por el género. Ejemplos: ser humano, humanidad, personas, ciudadanía, comunidad, grupo, gente, población, público, pueblo, equipo, colectivo, personal, mundo, niñez, adolescencia, juventud, profesorado, alumnado, campesinado, funcionariado, electorado, vecindario, estudiantado, voluntariado, equipo.
- c) Usar el término "personas" para referirse a grupos formados por mujeres y hombres. Ejemplos: personas con discapacidad, personas adultas mayores.

⁶ Cf. PACIO, Alda y otras. ¿Qué es y cómo nos deshacemos del lenguaje sexista?.
https://justassociates.org/sites/justassociates.org/files/dv_6_-_lenguaje_sexista.pdf

- d) Sustituir el uso de “el, los, aquel, aquellos” seguidos del relativo “que”, por “quien, quienes, cada”. Ejemplos: “**El** que suscribe” podría sustituirse por “**Quien** suscribe”. “**Aquellos** que vinieron al juzgado” podría sustituirse por “**Quienes** vinieron al juzgado”. “**Los** que no cumplan con la sentencia” podría sustituirse por “**Quienes** no cumplan con la sentencia”.
- e) Sustituir el artículo “uno” por “alguien”. Ejemplo: “Cuando **uno** lee las sentencias” podría sustituirse por “Cuando **alguien** lee las sentencias”.
- f) Evitar el uso de adverbios con marca de género. Ejemplo: “**Pocas** víctimas denuncian” por “**La minoría** de víctimas denuncia”.
- g) Utilizar sustantivos de doble forma que tienen una misma raíz pero con una terminación diferente para el masculino (e / o) y para el femenino (a/o/isa/esa /ina). Ejemplos: monje/monja, sacerdote/sacerdotisa, alcalde/alcaldesa, héroe/heroína, hermano/hermana, maestro/maestra, niño/niña, poeta/poetisa.
- h) Utilizar el artículo femenino o masculino cuando corresponda a la realidad en caso de sustantivos neutros con una sola terminación tanto para el masculino como para el femenino. Ejemplos: **la** testigo/ **el** testigo, **la** intelectual/ **el** intelectual, **la** artista/ **el** artista.
- i) Utilizar el artículo femenino o masculino correspondiente a los adjetivos de forma única que se utilizan para ambos géneros. Ejemplos: **la** jefa agradable/ **el** jefe agradable; **la** jueza más inteligente / **el** juez más inteligente; **la** maestra feliz / **el** maestro feliz.



En caso de adjetivos antepuestos a varios sustantivos la concordancia se realiza con el sustantivo más próximo que califique a ambos. Ejemplo: **Las** confundidas electoras y electores / **Los** confundidos electores y electoras.

- k) Utilizar adjetivos de doble forma que terminan en consonante o en vocal (o para el masculino y a para el femenino) cuando corresponda y concordar con el género del sustantivo al que acompañan. Ejemplos: **el** campeón olímpico / **la** campeona olímpica; **el** hermoso atardecer / **la** hermosa mañana.
- l) Eliminación del artículo en caso de sustantivos neutros. Ejemplos: “Asistí con **unos colegas**” por “Asistí **con colegas**”.
- m) Evitar el uso de palabras que adquieren significados peyorativos o discriminatorios según el género al que se refieran, afectando sobre todo a mujeres. Ejemplo: aventurero/aventurera, zorro/zorra, cualquier/cualquiera.
- n) Evitar términos que describan a la mujer como dependiente, o subordinada a los hombres.
- o) Utilizar el femenino y masculino de las palabras referidas a cargos, profesiones, ocupaciones, títulos.

- p) Utilizar el término “señora” y “señor” para hacer referencia a una mujer adulta o a un hombre adulto.
- q) Evitar el uso del término “señorita” que tradicionalmente hace referencia al estado civil o vida sexual de la mujer.
- r) Utilizar el nombre completo de la esposa o conviviente y el nombre completo del esposo o conviviente, precedidos de “señora” y “señor”.
- s) Evitar expresiones de uso cotidiano como “señora de” o “esposa de” o “mujer de” para referirse a una pareja, cónyuges o convivientes.
- t) Utilizar los apellidos paterno y materno al hacer referencia a una determinada familia.
- u) Alternar el orden de precedencia de las palabras en masculino y en femenino, a fin de evitar la usual jerarquización de lo masculino frente a lo femenino. Ejemplo: juezas y jueces; hijas e hijos; mujeres y hombres; madres y padres.
- v) Uniformizar el uso del lenguaje inclusivo en todo el documento, a fin de evitar las ambigüedades o confusiones.

ARTÍCULO 9º SOBRE EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN LAS COMUNICACIONES ORALES

En las comunicaciones orales se deben tomar en cuenta las siguientes orientaciones para el adecuado uso del lenguaje inclusivo:

- a. Desdoblar el género de las palabras, al hablar, para que se identifique tanto a los hombres como a las mujeres presentes en la audiencia.
- b. Utilizar sustantivos genéricos para referirse a un grupo de personas. Evitar el uso de sustantivos masculinos para referirse a todas las personas asistentes o participantes en la audiencia.
- c. Utilizar las formas femeninas y masculinas relativas a cargos, profesiones, ocupaciones, títulos.
- d. Identificar a las personas mediante sus nombres y apellidos paterno y materno a las que se hace referencia en un discurso.
- e. Evitar las apelativos o connotaciones personales que sean discriminatorias por motivo de género, raza, nivel socioeconómico, condición de discapacidad, entre otros aspectos.
- f. Equilibrar el tiempo y los turnos de participación de hombres y mujeres para que ninguno intervenga más que la otra persona solo hecho de su género y ambos asuman un protagonismo semejante.



- g. Equilibrar el número de hombres y mujeres ponentes o expositores/as, a fin de evitar que se asocie un tema o tópico como exclusivamente manejado por mujeres o por hombres.
- h. Promover que tanto hombres como mujeres se encarguen de exponer o disertar respecto a temas de igualdad de género, violencia basada en género, familia, niñez, trabajo doméstico, entre otros, a fin de que dichos temas no se asocien sólo a mujeres.
- i. Utilizar las palabras “señora” y “señor” para referirse a una persona adulta, sin alusión a su condición civil.
- j. Evitar el uso del término “señorita”, en tanto, se validan connotaciones tradicionales sobre la vida sexual de la mujer.
- k. Evitar el uso de expresiones con connotaciones de pertenencia por motivo de la condición civil y género como “mujer de”, “esposa de”.
- l. Evitar los chistes y comentarios sexistas, ofensivos y denigrantes vinculados al género.
- m. Evitar ignorar a las mujeres o a los hombres con la mirada o con actitudes que invisibilicen su presencia en el auditorio.
- n. Usar voces masculinas y femeninas en proporción equilibrada para las locuciones radiales o televisivas.

ARTICULO 10°.- SOBRE EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN LAS COMUNICACIONES GRÁFICAS

En las comunicaciones gráficas se deben tomar en cuenta las siguientes orientaciones para el adecuado uso del lenguaje inclusivo:

- a. Equilibrar el número de hombres y mujeres que se representan en una imagen o gráfica.
- b. Utilizar símbolos o íconos que evoquen tanto a hombres como a mujeres o que tengan un sentido neutro.
- c. Las frases que acompañen las imágenes deben utilizar también el lenguaje inclusivo.
- d. Evitar la utilización del cuerpo de las mujeres como objeto de deseo sexual, símbolos de belleza o su cosificación para el consumo comercial.
- e. Evitar la fragmentación del cuerpo de la mujer o del hombre para resaltar ciertos atributos físicos con la intención de evocar el deseo sexual.



- f. Evitar imágenes que presenten sólo a un modelo de mujer u hombre, sea por su belleza, físico, raza, condición económica, orientación sexual o identidad de género, entre otros aspectos.
- g. Evitar imágenes que presenten a las mujeres u hombres con atributos de su personalidad, comportamientos o gestos estereotipados, por ejemplo, mujeres: habladoras, coquetas, sumisas, débiles, y por otro lado, hombres: asertivos, emprendedores, fuertes, independientes.
- h. Desasociar a las mujeres de los roles o tareas domésticas y a los hombres de roles o tareas productivos, por el contrario representar a mujeres y hombres realizando todo tipo de actividades.
- i. Presentar tanto a mujeres y hombres en espacios públicos o privados, sea la casa, trabajo, calle, campos deportivos, a fin de evitar que se entienda que un espacio es exclusivamente femenino o masculino, o que sólo las mujeres o los hombres pueden participar en determinado espacio.
- j. Evitar mostrar a los hombres como superiores a las mujeres con una actitud arrogante, en mayor número, o que ocupen gran parte de la imagen, y por otro lado, a mujeres representadas en actitud pasiva, recibiendo órdenes o postergadas del centro de la imagen.
- k. Representar relaciones entre hombres y mujeres más igualitarias, de solidaridad, cooperación mutua o ayuda.
- l. Mostrar la diversidad de las personas en cuanto a formas físicas, raza, edad, condición de salud, nivel socioeconómico, orientación sexual, identidad de género, entre otras.
- m. Evitar imágenes que presenten cualquier tipo de violencia (física, verbal, psicológica, económica o sexual) hacia las personas en cualquier etapa de la vida y ámbito social.
- n. Evitar representaciones de mujeres u hombres de forma denigrante; víctimas de violencia con gestos de amargura, tristeza, y/o decaimiento; así como revanchista con actitud agresiva contra el género opuesto.
- o. Visibilizar que existen diferentes modelos de familias, y distintas formas de convivencia, de diversas edades, razas, condiciones socioeconómicas, entre otros aspectos.
- p. Presentar imágenes de mujeres y hombres dirigiendo a personal de ambos géneros, asumiendo el liderazgo en trabajos de alta responsabilidad.
- q. Presentar a mujeres autónomas e independientes capaces de decidir por sí mismas y elegir diversas opciones de vida al igual que los hombres.



- r. Evitar que la musicalización y la letra de las canciones que acompañan las imágenes de hombres o de mujeres refuercen algún estereotipo de género o encierren mensajes discriminatorios.
- s. Evitar la asociación estereotipada entre colores y el género, asumiendo que los colores claros, cálidos, suaves son femeninos y los colores oscuros, fuertes, brillantes son masculinos.
- t. Componer las imágenes de manera que aparezcan ambos géneros en el primer plano de ubicación y relevancia, a fin de evitar que alguna persona aparezca de espalda, flexionado, de costado, o en una situación de subalternidad frente a la otra.
- u. Evitar imágenes que presenten a hombres y mujeres con vestimentas, accesorios, peinados, maquillaje, entre otros, que encasillen su apariencia al estereotipo de género tradicional.

ARTÍCULO 11°.- ASISTENCIA TÉCNICA

La Comisión de Justicia de Género del Poder Judicial en articulación con las Comisiones Distritales de Justicia de Género brinda asistencia técnica, capacitación, documentos de consulta, a todos los niveles y estructuras organizacionales del Poder Judicial para el cumplimiento de sus responsabilidades dispuestas en la presente norma respecto al uso adecuado del lenguaje inclusivo.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA.- La Gerencia General del Poder Judicial brinda apoyo a la Comisión de Justicia de Género del Poder Judicial para el cumplimiento de sus fines y objetivos.

SEGUNDA.- Todos los niveles y estructuras organizacionales del Poder Judicial deben reportar anualmente el avance en el cumplimiento de lo dispuesto en la presente norma a las Comisiones Distritales de Justicia de Género y éstas a la Comisión de Justicia de Género del Poder Judicial.

TERCERA.- Disponer la publicación de la presente resolución y el documento aprobado, en el diario oficial "El Peruano" y en el portal institucional del Poder Judicial; para su difusión y cumplimiento.

