



PERÚ

Ministerio  
del Ambiente



Comité para la  
Igualdad de Género



Organismo  
de Evaluación  
y Fiscalización  
Ambiental

# Manual de comunicación inclusiva OEFA



# Índice

¿Por qué elaboramos un manual de comunicación inclusiva?	3
Política de Igualdad de Género e Inclusión en el OEFA	4
Enfoque de igualdad de género e inclusión	5
Conceptos clave	6
Uso del lenguaje en la comunicación escrita	8
Lineamientos en la comunicación oral	11
Lineamientos en la comunicación visual	12



## ¿Por qué elaboramos un manual de comunicación inclusiva?

Porque consideramos que los prejuicios, la desigualdad y la discriminación por género y diversidad de personas también se manifiestan, muchas veces de manera inconsciente, a través del lenguaje.

Como bien lo dice el título de la Guía para el uso del lenguaje inclusivo del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), “Si no me nombras no existo”, la cual se ha tomado como referencia para la elaboración de este documento, queremos fomentar el uso de un lenguaje y comunicación dentro de nuestra institución que incluya a todas y todos, minorías, diversidades, personas con discapacidad, de diferentes generaciones, de distintos orígenes y culturas. Creemos que el uso de un lenguaje igualitario es un paso importante para seguir en el camino a la igualdad y el respeto.

**Objetivo:** Este manual busca que la elaboración de comunicaciones y mensajes institucionales guarden coherencia con los compromisos asumidos en la Política de Igualdad de Género e Inclusión del OEFA

**Alcance:** Todas las personas encargadas de emitir mensajes masivos hacia los públicos internos y externos del OEFA.

# Política de Igualdad de Género e Inclusión en el OEFA



Somos la autoridad de fiscalización ambiental y es nuestro compromiso garantizar un entorno seguro, libre de violencia y discriminación; impulsando la igualdad de género y promoviendo una sociedad equitativa e inclusiva.

El OEFA asume la responsabilidad de garantizar los mismos derechos, condiciones y oportunidades entre las personas, buscando el respeto genuino a la diversidad, sea esta de origen, cultura o pertenencia a otros grupos merecedores de especial protección, en el marco del cumplimiento de la Política Nacional de Igualdad de Género, el Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021 y el Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021.

# 1. Enfoque de igualdad de género e inclusión

El enfoque de igualdad de género nos permite analizar la comunicación verbal, oral y visual que, muchas veces de manera inconsciente, invisibiliza la presencia de mujeres en su diversidad.

En ese sentido, es necesario establecer lineamientos que promuevan la igualdad de género e inclusión en nuestros mensajes, demostrando que en el OEFA existen las mismas oportunidades para mujeres y hombres, y eliminando sesgos y etiquetas que promuevan exclusión o discriminación.

El presente manual busca facilitar la comunicación, tanto hacia el público interno y externo del OEFA, en el lenguaje escrito, oral y visual, buscando una comunicación inclusiva que fomente la igualdad y destierre la discriminación.



## 2. Conceptos clave<sup>1</sup>

- **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.
- **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.
- **Lenguaje inclusivo:** El 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.
- **El género:** Es un concepto que alude a las diferencias

<sup>1</sup> Los conceptos clave fueron tomados de la “Guía para el uso del lenguaje inclusivo. Si no me nombras, no existo” del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP).

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 denominan roles tradicionales de género.

- **El 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.
- **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.



## 3. Uso del lenguaje en la comunicación escrita

### Evitar el uso del masculino genérico

Debemos erradicar el uso del masculino genérico en nuestras comunicaciones, ya que fomenta el protagonismo exclusivo de los varones e invisibiliza la presencia de las mujeres.

Por ejemplo:

- Los supervisores del OEFA tienen una capacitación.
- Los ingenieros llegaron a la mina.

El uso del masculino genérico puede confundirse con el uso exclusivo del género gramatical masculino, aquel que se utiliza para referirse solo a los hombres. Por ello, en esta guía, propondremos algunas opciones inclusivas que sí nombren a las mujeres.

### ¿Cómo?

- **Uso de términos colectivos**

Los nombres colectivos hacen referencia tanto a hombres como a mujeres, es decir, incluyen ambos géneros.

Lenguaje no inclusivo	Lenguaje inclusivo
El <b>ciudadano</b> será informado	La <b>ciudadanía</b> será informada
Los <b>trabajadores</b> del OEFA	La <b>planilla</b> del OEFA
Los <b>administrativos</b> del área	El <b>personal</b> administrativo del área
<b>Los asistentes</b>	El <b>público</b> asistente
<b>Los peruanos</b>	El <b>pueblo</b> peruano



- **Uso del término “personas”**  
Utilizar la palabra “personas” puede ser otra alternativa, ya que esta se refiere tanto a hombres como a mujeres.

Lenguaje no inclusivo	Lenguaje inclusivo
Los <b>afectados</b> en el terremoto	Las <b>personas</b> afectadas en el terremoto
El <b>solicitante</b>	La <b>persona</b> solicitante

- **Uso del “desdoblamiento”**  
El desdoblamiento busca visibilizar el género femenino y masculino para evitar los efectos del uso del masculino genérico.

Lenguaje no inclusivo	Lenguaje inclusivo
Los <b>colaboradores</b> del OEFA	Las <b>colaboradoras</b> y los <b>colaboradores</b> del OEFA
Los <b>especialistas</b> viajaron	Las y los <b>especialistas</b> viajaron

- **Opciones abreviadas**  
El uso de las barras para visibilizar ambos géneros de manera abreviada. Se recomienda usar en textos, comunicaciones cortas, documentos y formularios, ya que en textos amplios dificulta la lectura.

Lenguaje no inclusivo	Lenguaje inclusivo
Señor	Señor/a
Funcionarios	Funcionarios/as

- **Marcar el género en los nombres profesionales**  
Muchas veces, por cuestiones de hábito, se suele escribir los nombres profesionales solo en masculino. Debemos evitar eso.

Género masculino	Género femenino
Presidente	Presidenta
Gerente	Gerenta
El policía	La policía
El oficial	La oficial
El especialista	La especialista

- **Uso de cargos y funciones**

Para evitar el masculino genérico, en algunas ocasiones, se puede hacer referencia al cargo o la función que la persona desempeña.

No inclusivo	Inclusivo
Los jefes	Las jefaturas
Los directores	Las direcciones
El jefe de tecnologías de la información	La jefatura de tecnologías de la información

- **Formas de tratamientos**

La manera de dirigirse por escrito a las personas, sobre todo a las mujeres, puede denotar un lenguaje sexista. Estas son algunas recomendaciones para manifestar un trato igualitario entre hombres y mujeres:

No inclusivo	Inclusivo	¿Por qué?
Señorita María Martínez	Señora María Martínez	Se suelen usar los términos “señorita” y “señora” para diferenciar a la mujer soltera y casada. No obstante, para el hombre se utiliza el término “señor”, independientemente de su estado civil. Eso no es un tratamiento igualitario.
Señora Pérez	Señora Fernanda Pérez Mendoza	En los documentos, se suele colocar solo el apellido paterno de las mujeres. Para un trato igualitario entre ambos géneros se debe colocar el nombre y los dos apellidos.
Sr. García y esposa	Señora Julia León Pulido y señor Pedro García Montes	Se debe evitar las referencias que enuncian al hombre y presentan a la mujer como “esposa” o “señora” ya que la presenta solo en relación a un hombre.

## 4. Lineamientos en la comunicación oral

Se deben eliminar las prácticas que denotan desigualdad en la comunicación oral cotidiana que estereotipen y minimicen a las personas por diferentes razones, ya sea por su género, edad, orientación sexual, etnia, procedencia, discapacidad, entre otros.

- **Vocería igualitaria**  
Cuando se elija especialistas para dar ponencias, capacitaciones o declarar en medios de comunicación debe considerarse siempre ambos géneros.
- **Adjudicación de profesiones y grados académicos**  
Es cotidiano que, en la comunicación oral, se les adjudique a los hombres ciertas profesiones y grados académicos solo porque se asocian al género masculino, mientras que a las mujeres se les encasilla en otras, reforzando así estereotipos y roles de género. Debemos evitarlo.

### Para dirigirse a hombres

Doctor  
Ingeniero  
Licenciado

### Para dirigirse a mujeres

Maestra  
Secretaria  
Señorita

- **Lenguaje discriminatorio**

Como funcionarias y funcionarios al servicio de la ciudadanía, se debe ser consecuente en la comunicación oral y evitar reproducir, incluso de manera “humorística”, expresiones verbales que vulneren la dignidad de las personas.

Categoría	Discriminatorio
Género	Flaca, hembra, hijita, etc.
Origen étnico	Cholo, india, negro, etc.
Personas con discapacidad	Retrasado, inválida, etc.
Orientación sexual	Maricón, machona, delicadito, etc.
Personas desplazadas	Invasor, arimada, etc.

(Cuadro tomado de la Guía de lenguaje inclusivo del MIMP)



## 5. Lineamientos en la comunicación visual

Los materiales visuales como afiches, infografías, fotos, videos, gráficas, publicaciones, entre otros, también deben representar la presencia igualitaria entre hombres y mujeres, así como no reproducir estereotipos de género e incluir a la diversidad de personas.

- **No a los estereotipos de género**

Los estereotipos de género reproducen desigualdades y discriminación, limitan el desarrollo y desenvolvimiento social y profesional de hombres y mujeres, encasillándolos/as en ciertos roles que se les ha asignado de manera arbitraria en la sociedad. Para combatir este sesgo, en las comunicaciones del OEFA:



Visibilizaremos a las mujeres que ocupan roles tradicionalmente masculinos.



Afirmaremos el valor intelectual y social de la mujer.



Visibilizaremos a los hombres en los nuevos entornos en los que se está desarrollando: cuidado de bebés, realizando labores de limpieza, etc.



No representaremos las relaciones entre hombres y mujeres basadas en estereotipos: mujeres dóciles, delicadas, bellas y hombres como fuertes, no emocionales, independientes.



No estereotipemos los colores: rosado para lo femenino y azul para lo masculino. Los colores no tienen género.



No representemos a la mujer con el modelo de mujer joven y perfecta, empleando así personas con distintas características físicas, étnicas y socioeconómicas.

Ejemplos: presencia igualitaria en las comunicaciones visuales



# Somos OEFA

## ( Misión )



“Promover el cumplimiento de las obligaciones ambientales en los agentes económicos y la mejora del Sistema Nacional de Gestión Ambiental (SNGA) de manera articulada, efectiva y transparente, contribuyendo con el desarrollo sostenible del país y el bienestar social”.

## ( Valores Institucionales )

<b>R</b>	Responsabilidad
<b>E</b>	Excelencia
<b>T</b>	Transparencia
<b>O</b>	Orientación a las personas

## ( Visión )



“Un país moderno que aproveche sosteniblemente sus recursos naturales y que se preocupe por conservar el ambiente conciliando el desarrollo económico con la sostenibilidad ambiental en beneficio de sus ciudadanos/as”.



# ( Nuevo horario de atención a la ciudadanía )

## 8:30 a.m. - 4:30 p.m.



En nuestra sede principal y todas nuestras oficinas a nivel nacional.





Ejemplos: incluir a hombres y mujeres en su diversidad de roles y papeles.

### La función supervisora por parte del OEFA

**a. Comprende acciones de verificación y seguimiento.**

**b. Del cumplimiento de las obligaciones ambientales.**

**c. De administrados fiscalizados por el OEFA en los sectores y subsectores bajo su competencia.**

**d. Para asegurar el cumplimiento de los administrados, el OEFA puede dictar medidas administrativas.**

The infographic is set against a background of rolling green hills. It features four distinct scenes: 1. A woman in a blue shirt and white hard hat stands next to a man in a white shirt and blue hard hat who is kneeling and inspecting a red and black surface. 2. A woman in a grey vest and white shirt holds a clipboard, talking to a man in a white shirt and blue hard hat. 3. A man in a white shirt and blue hard hat stands next to a woman in a black dress in front of a building with a circular logo on top. 4. A stack of white papers with the text 'Resolución Medida Administrativa' on top.



### Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia

11 de febrero

The illustration shows a woman with dark hair and glasses, wearing a white lab coat, holding a flask with yellow liquid. Next to her, a young girl with black hair, also in a white lab coat, is looking at a flask on a lab bench. The background is a laboratory with various glassware, including flasks, beakers, and test tubes, on a blue counter. A window with a grid pattern is visible in the upper right.







Ejemplos: videos institucionales





Ejemplos: Las comunicaciones para las efemérides y fechas celebrativas visibilizarán la figura femenina y no reforzarán los estereotipos de género.





- **Inclusión de diversidad**

De acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación, es importante incluir a la diversidad de hombres y mujeres en las comunicaciones visuales: diversidad cultural, diversidad étnica, diversidad de familias, personas con discapacidad, personas adultas mayores, etc.



Ejemplo: inclusión de diversidad

A graphic with a teal background. At the top, the title "Política de Igualdad de Género e Inclusión" is written in white, flanked by two blue curved brackets. Below the title, there is a quote: "Somos la autoridad de fiscalización ambiental, y es nuestro compromiso garantizar un entorno seguro, libre de violencia y discriminación, impulsando la igualdad de género y promoviendo una sociedad equitativa e inclusiva." Underneath the quote, another paragraph reads: "El OEFA garantiza la igualdad de derechos, condiciones y oportunidades entre las personas, buscando el respeto genuino a la diversidad, sea esta de origen, cultura o pertenencia a otros grupos merecedores de especial protección, en el marco del cumplimiento de la Política Nacional de Igualdad de Género 2016 - 2021 y el Plan Nacional de Derechos Humanos 2018 - 2021." At the bottom of the graphic is an illustration of a diverse group of eight people of various ages, ethnicities, and abilities.



# CRÉDITOS

## **Manual de comunicación inclusiva OEFA**

Junio 2019

Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA)  
Av. Faustino Sánchez Carrión 603, 607 y 615, Jesús María  
Teléfono: +511 2049900  
[www.oefa.gob.pe](http://www.oefa.gob.pe)

### **Elaborado por:**

Karina Rocío Montes Tapia  
Valeria Huerta León

### **Diseño y diagramación:**

Carla Magaly Ochoa Quisel

Este documento fue publicado con el apoyo de la cooperación alemana para el desarrollo, implementada por la *Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH*, a través del programa Contribución a las Metas Ambientales del Perú (ProAmbiente II).

La versión digital de este documento se encuentra disponible en:

[www.oefa.gob.pe/publicaciones/](http://www.oefa.gob.pe/publicaciones/)





Organismo  
de Evaluación  
y Fiscalización  
Ambiental



Av. Faustino Sánchez Carrión N° 603, 607 y 615  
Jesús María, Lima-Perú.  
Central telefónica: 204-9900 / 204-9975 /  
204-9978 / 204-9279  
Línea gratuita: 0800 100 58  
Sitio web: [www.oefa.gob.pe](http://www.oefa.gob.pe)

[comiteparalaigualdaddegenero@oefa.gob.pe](mailto:comiteparalaigualdaddegenero@oefa.gob.pe)

Con el apoyo de:



cooperación  
alemana

DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

Implementada por

**giz** Deutsche Gesellschaft  
für Internationale  
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

**EL PERÚ PRIMERO**