


RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N°126-2024-MDSJL/GM

San Juan de Lurigancho, 18 de diciembre de 2024

VISTO:



El Informe N°502-2024-MDSJL-GDH-SBSS, de la Subgerencia de Bienestar Social y Salud, el Memorando N°2792-2024-MDSJL/OGAF-ORH, Memorando N°2877-2024-MDSJL/OGAF-ORH y Memorando N°3087-2024-MDSJL/OGAF-ORH, de la Oficina de Recurso Humanos, Informe N°298-2024-MDSJL/OGPPM-OMC, de la Oficina de Modernización y Cooperación, el Informe N°201-2024-MDSJL/OGPPM-OMC, de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización, el Informe Legal N°342-2024-MDSJL/OGAJ, de la Oficina General de Asesoría Jurídica, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 194° de la Constitución Política del Perú, en concordancia con el artículo 11° del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades y modificatorias, los gobiernos locales gozan de autonomía política y administrativa en los asuntos de su competencia, la cual radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativa y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico;

Que, el Artículo 38° de la Ley Orgánica de Municipalidades - Ley 27972, establece que el ordenamiento jurídico de las municipalidades está constituido por las normas emitidas por los Órganos de Gobierno y Administración Municipal, de acuerdo con el ordenamiento jurídico nacional. Las normas y disposiciones municipales se rigen por principios de exclusividad, territorialidad, legalidad y simplificación administrativa, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del derecho administrativo. Asimismo, el Artículo 39° de la norma legal antes citada, prescribe que "las gerencias resuelven los aspectos administrativos a su cargo a través de resoluciones y directivas",

Que, la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, establece en el numeral 3) del artículo 4°, lo siguiente: "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",

Que 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 habitantes abandonen o no incurran en el sexismo lingüístico y en el sexismo social presente en el lenguaje. Es una apuesta por un cambio de concepciones, actitudes y prácticas lingüísticas. Sus ámbitos de aplicación, corresponden al de toda la comunicación empleada en la administración pública: la redacción, las interacciones orales y la representación gráfica de las mujeres y los hombres.

Que, asimismo, por tratarse de un tema social complejo de nuestra sociedad, el uso del lenguaje está íntimamente ligado a las tradiciones y costumbres de nuestros antepasados, cuyo uso del lenguaje por décadas de años se han venido transmitiendo de generación en generación, sin tener en cuenta el respeto al derecho de los más vulnerables, a la igualdad de derechos de mujeres y hombres ante la ley, a la igualdad de oportunidades plasmadas en la ley, y que en concordancia con las normas dadas por los órganos rectores del Gobierno Nacional, como es el caso del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables que viene impulsando un trabajo de lenguaje inclusivo por lo que se requiere con urgencia adecuar nuestras normas como gobierno local, a las normas del Gobierno Nacional a través de directivas y reglamentos, en beneficio de la colectividad del Distrito de San Juan de Lurigancho.

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Que, la ley N° 27444, ley de Procedimiento Administrativo General, tiene por finalidad establecer el régimen jurídico aplicable para la actuación de la administración pública sirva a la protección del interés general, garantizando los derechos e interés de los administrados y con sujeción al ordenamiento constitucional y jurídico en general,

Que estando conforme al Informe Legal N° 342-2024-MDSJL/OGAJ de la Oficina General de Asesoría Jurídica sobre las disposiciones para el uso del Lenguaje Inclusivo en todas las Comunicaciones Escritas, Orales y Gráficas que se elaboren y emitan en la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, recomienda continuar con el trámite de aprobación mediante resolución de la Gerencia Municipal, efectuando en su debida oportunidad, una adecuada difusión de la misma para conocimiento de los interesados, y

Estando a lo dispuesto en el numeral 8 del artículo 11 del Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho y de acuerdo a lo establecido en el numeral 8.7 de la Directiva N°007-2023- MDSJL/GM, y contando con el visto bueno de la Oficina General de Asesoría Jurídica, Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización, la Oficina de Recursos Humanos y la Oficina de Modernización y Cooperación;

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR la Directiva N°012-2024-MDSJL/GM que establece las "DISPOSICIONES PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN TODAS LAS COMUNICACIONES ESCRITAS, ORALES Y GRÁFICAS QUE SE ELABOREN Y EMITAN EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN DE LURIGANCHO ", que como anexo forma parte integrante de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. - ENCARGAR a la Oficina de Recursos Humano, el cumplimiento de la presente Resolución de Gerencia Municipal.

ARTÍCULO TERCERO. – DISPONER a las Unidades de Organización de la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, el estricto cumplimiento del presente acto administrativo.

ARTÍCULO CUARTO. - ENCARGAR a la Oficina General de Gobierno Digital e Innovación, la publicación de la presente Resolución en el Portal de Institucional: www.munisjl.gob.pe

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.



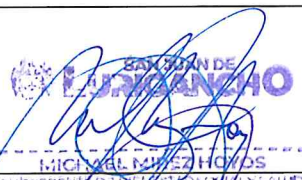




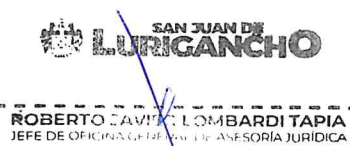

SAN JUAN DE LURIGANCHO
ALEJANDRO EDUARDO DE LA CRUZ FARFÁN
GERENTE MUNICIPAL

DIRECTIVA N°012 – 2024 – MDSJL /GM

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN DE LURIGANCHO

DIRECTIVA N°012-2024-MDSJL/GM
"DISPOSICIONES PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN TODAS LAS COMUNICACIONES ESCRITAS, ORALES Y GRÁFICAS QUE SE ELABOREN Y EMITAN EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN DE LURIGANCHO"

APROBADO POR: RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N°126-2024-MDSJL/GM

	ORGANO/ UNIDAD	FIRMA Y SELLO
ELABORADO POR	SUB GERENCIA DE BIENESTAR SOCIAL Y SALUD	
REVISADO Y VALIDADO POR	OFICINA GENERAL DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y MODERNIZACION	
	OFICINA DE MODERNIZACION Y COOPERACION	
	GERENCIA DE DESARROLLO HUMANO	
	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	
	OFICINA GENERAL DE ASESORÍA JURÍDICA	
APROBADO POR	GERENCIA MUNICIPAL	

DIRECTIVA N° 012 – 2024 – MDSJL / GM

INDICE

I.	OBJETO.....	2
II.	FINALIDAD.....	2
III.	BASE LEGAL.....	2
IV.	ALCANCE.....	2
V.	GLOSARIO DE TERMINOS.....	2
VI.	RESPONSABILIDADES.....	3
VII.	DISPOSICIONES GENERALES.....	4
VIII.	DISPOSICIONES ESPECIFICAS.....	4
IX.	DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y FINALES.....	6
X.	ANEXOS	8.



DIRECTIVA N° 012 – 2024 – MDSJL / GM

" DISPOSICIONES PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN TODAS LAS COMUNICACIONES ESCRITAS, ORALES Y GRÁFICAS QUE SE ELABOREN Y EMITAN EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN DE LURIGANCHO"

I. OBJETO

La presente directiva tiene por objeto establecer disposiciones para el correcto uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones orales, escritas y gráficas que se elaboren y emitan en la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho.

II. FINALIDAD

Contar con un instrumento normativo de gestión que permita brindar pautas y orientaciones para el uso del lenguaje inclusivo, que coadyuven a promover la igualdad de género evitando toda forma o expresión de discriminación que atente contra la dignidad de mujeres y hombres, en cumplimiento a lo establecido en la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

III. BASE LEGAL

- 3.1. Constitución Política del Perú
- 3.2. Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- 3.3. Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General
- 3.4. Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades y sus modificatorias.
- 3.5. Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género.
- 3.6. Ley N° 32003, Ley que modifica la Ley 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, para precisar el uso del lenguaje inclusivo.
- 3.7. Ordenanza N° 459-2024-MDSJL de 23 de enero de 2024, y sus modificatorias que aprobó la nueva estructura orgánica y el Reglamento de Organización y Funciones – ROF de la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho.

IV. ALCANCE

Las disposiciones establecidas en la presente Directiva son de aplicación obligatoria por todo el funcionamiento que desempeñen actividades y/o funciones en la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho.

V. GLOSARIO DE TERMINOS

- 5.1. **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.
- 5.2. **Estereotipo.** Los estereotipos son construcciones culturales creadas en torno a un grupo humano que se basan en generalizaciones prejuiciales, mitologías urbanas o percepciones simplificadas y exageradas del mismo, generalmente le atribuyen características propias.

DIRECTIVA N° 012 – 2024 – MDSJL / GM

- 5.3. **Estereotipos.** Son imágenes mentales que los individuos construimos acerca de los otros, representaciones esquemáticas y simplificadas de un grupo de personas al que se define a partir de ciertas características representativas.
- 5.4. **Género.** Es un concepto que alude a las diferencias construidas socialmente entre mujeres y hombres y que están basadas en sus diferencias biológicas.
- 5.5. **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.
- 5.6. **Lengua.** Es el sistema de reglas abstractas acerca de los significados, los sonidos, y la formación de palabras y oraciones, de un grupo determinado de personas.
- 5.7. **Lenguaje.** Es la facultad mediante la cual los seres humanos representan el mundo y se comunican.
- 5.8. **Uso del masculino genérico.** Es la forma de señalar a todas las personas del grupo, sin distinción de género, es decir, tanto mujeres como hombres.
- 5.9. **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 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.
- 5.10. **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.
- 5.11. **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 mensaje comunica la subordinación y el ocultamiento de un género por el otro, o refuerza estereotipos.

VI. RESPONSABILIDADES

- 6.1 La Oficina de Recursos Humanos, es la encargada de supervisar el cumplimiento de estas normas.
- 6.2 Todos los órganos y unidades orgánicas involucrados, funcionarios y servidores cualquiera sea su régimen bajo el cual se encuentran laborando en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, bajo responsabilidad.

VII. DISPOSICIONES GENERALES

El lenguaje inclusivo busca visibilizar 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. el uso del lenguaje

DIRECTIVA N° 012 – 2024 – MDSJL / GM

inclusivo en la redacción de los documentos, el lenguaje oral y la representación gráfica puede desarrollarse sobre dos ejes:

7.1. Neutralizar el género: con términos que incluya a mujeres y hombres.

Entre los recursos lingüísticos para desplegar esta estrategia se encuentran:

- ❖ Los términos colectivos: persona, funcionariado, estudiantado, equipos técnicos, población, humanidad, etc.

- ✓ Establecer normas y procedimientos para la entrega y recepción del puesto/cargo del funcionariado, personal directivo y quienes se encuentran bajo el régimen del servicio civil de la Municipalidad.
- ✓ Cuando la persona solicitante no tenga la calidad de denunciada, investigada, procesada, imputada, demandada, testigo o persona tercera civilmente responsable -de ser el caso- o no haya sido citada para la actuación de alguna prueba en los procesos, procedimientos previos o investigaciones a que se refiere el numeral 5.2 del artículo 5 de la presente Directiva.
- ✓ Día internacional del trabajo.

- ❖ Los términos neutrales: usando a veces valor de indefinido para referirse a personas.

- ✓ Se encuentran presentes en la reunión quienes integran la Comisión para la Igualdad de Género, que presentarán avances y resultados de su plan de actividades 2024.
- ✓ Quienes aspiren al puesto deben reunir los siguientes requisitos.

7.2. Identificar a cada persona: conociendo el sexo de la persona a quien se escribe o de quien se describe, se debe aplicar el género gramatical respectivo (femenino o masculino). El uso de esta forma inclusiva implica, además, que la persona referida sea nombrada con sus apellidos, paterno y materno

- ✓ Señora María Gonzáles Prada, si desea participar en el proceso de selección deberá presentar los siguientes requisitos.
- ✓ Señor Pedro Aragón Bruce, Jefe de la Unidad de Comunicaciones, se le solicita asesoría para el diseño gráfico de contenidos técnicos.

VIII. DISPOSICIONES ESPECIFICAS

8.1 Uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones escritas

Evitar el uso del masculino genérico, optando por términos que visibilicen ambos géneros:

DIRECTIVA N° 012 – 2024 – MDSJL / GM

NO INCLUSIVO	FORMAS DE APLICAR EL LENGUAJE INCLUSIVO	INCLUSIVO
Los servidores públicos	Términos neutrales	El personal al servicio del Estado
	Término persona	Las personas que trabajan en el Estado
Los funcionarios	Términos neutrales	El funcionariado
	Término persona	Las personas que ocupan cargos de nivel directivo
Los interesados	Términos neutrales	Quienes tengan interés deben cumplir los siguientes requisitos
	Términos personas	Las personas interesadas deben cumplir los siguientes requisitos
Se invita a las y los trabajadores	Términos neutrales	Se invita al personal a la campaña de salud para prevenir la influenza
	Términos personas	Se invita a las personas que deseen participar de la campaña para prevenir la influenza

8.2 USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN LAS COMUNICACIONES ORALES

Incluir y mencionar la presencia de mujeres y hombres, evitando el exclusivo genérico masculino

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Buenos días, señores, vamos a dar inicio al evento del día de hoy	Les damos la bienvenida.
	Buenos días. Reciban un caluroso saludo a nombre del Alcalde y les damos la bienvenida a este importante evento
Hoy damos la bienvenida a nuestros ilustres panelistas	Hoy damos la bienvenida a ilustres panelistas quienes disertarán sobre la importancia de abordar el enfoque de género.
	Hoy nos acompañan ilustres profesionales que disertarán sobre la importancia de abordar el enfoque de género.

DIRECTIVA N° 012 – 2024 – MDSJL / GM

- ✓ **Evitar estereotipos sexistas sobre el lenguaje.** Se debe 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.
- ✓ **Evitar expresiones sesgadas de estereotipos de género,** que por su forma o por su contenido cargan o reproducen estereotipos de género. Estas expresiones en el uso oral pueden deberse a una actitud discriminatoria, entre otros aspectos, por razones de género. En ese sentido, estas prácticas verbales deben ser abandonadas, no existe forma alguna de volver estas expresiones inclusivas.
- ✓ **Promover vocería igualitaria,** prohibir aquella difundida afirmación que señala que los hombres son las personas capacitadas para hablar sobre temas de economía, política y/o ciencia, por ejemplo, mientras que las mujeres son las únicas personas capacitadas para abordar y hablar sobre género, familia, niñez y cuidado 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 eso, al momento de seleccionar especialistas que se desempeñen como ponentes y estarán a cargo de exposiciones sobre estos temas, debe considerarse siempre a ambos géneros.
- ✓ **Promover proporción de los turnos al momento de hablar,** poner atención a la manera cómo se conversa cotidianamente, sobre todo, a qué tanto las mujeres son interrumpidas por los hombres o no se les permiten intervenir en las conversaciones (reuniones de trabajo, paneles, mesas de trabajo, etc.). En las discusiones, debates y reuniones, se deben respetar los turnos del habla de ambos géneros, lo que significa que no se deben ampliar ni acortar las intervenciones.

8.3 USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN LA REPRESENTACIÓN GRÁFICA

- 8.3.1 Representar la presencia neutral de mujeres y hombres.
- 8.3.2 Promover la diversidad cultural.
- 8.3.3 Elegir colores asociados al mensaje que se busca transmitir y no asociarlo a uno u otro género (sin estereotipos de género).
- 8.3.4 Representación de mujeres en actividades tradicionalmente asignadas a los hombres.
- 8.3.5 Representaciones gráficas de mujeres como co-protagonistas o protagonistas del desarrollo, identificándolas como personas que participan en cargos de responsabilidad y la toma de decisiones en las entidades públicas.
- 8.3.6 Representación gráfica de mujeres y hombres en igualdad, considerando otras condiciones como personas activas y plenas.
- 8.3.7 Hacer uso de técnicas fotográficas como la dramatización, siluetas, sombras o rostros ocultos en coordinación con la persona a retratar para no vulnerar sus derechos en las campañas nacionales.

IX. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y FINALES

- 9.1 El uso del lenguaje inclusivo no implica necesariamente el desdoblamiento del lenguaje para referirse a mujeres y hombres puede aplicarse un término

DIRECTIVA N° 012 – 2024 – MDSJL / GM

genérico que ya incluya a ambos.

- 9.2 Entre las situaciones donde es válida la visibilización de ambos sexos se encuentran las siguientes, la presentación de datos estadísticos desagregados por sexo, así como el análisis de la afectación del problema en los grupos poblacionales.
- 9.3 El área de Recursos Humanos deberá hacer el seguimiento y coordinar con las diferentes áreas de la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho, la implementación de la presente directiva.
- 9.4 Se adjunta en anexo 1 lista de chequeo del uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones escritas, orales y gráficas, que permitirá al área de recursos humanos medir el nivel de implementación de dicha estrategia en cada una de las unidades de organización.

X. ANEXOS

Anexo N° 01: LISTA DE CHEQUEO DEL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN LAS COMUNICACIONES ESCRITAS, ORALES Y GRAFICAS.

Anexo N° 02: PROCESAMIENTO DE LA LISTA DE CHEQUEO


DIRECTIVA N° 012 – 2024 – MDSJL / GM
ANEXO 01
LISTA DE CHEQUEO DEL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN LAS COMUNICACIONES ESCRITAS, ORALES Y GRAFICAS
1. En la comunicación escrita:

1. ¿Usa términos que permitan que mujeres y hombres se sientan visibilizados? - Se denomina gerentas a las mujeres que ostentan esos cargos - Se denomina a mujeres y hombres con sus nombres y apellidos completos Ejemplos: <ul style="list-style-type: none"> • Señora Rosa María Torres Sifuentes, Gerenta de Desarrollo Social. • Señora María Luisa Morales Jiménez. • Señor Leandro Martínez Ramírez. 	SI 1	NO 0
2. ¿Cuándo se redactan comunicaciones oficiales, se usan términos que visibilicen a ambos géneros? Ejemplo: <ul style="list-style-type: none"> - Funcionariado - Autoridades - La Secretaría general - La persona solicitante - Personal directivo 	SI 1	NO 0

2. En la comunicación oral

1. ¿Cuándo brinda un mensaje a una población diversa, utiliza términos que permitan visibilizar la presencia de mujeres y hombres? Ejemplos: <ul style="list-style-type: none"> - Les damos la bienvenida a este importante evento - Reciban un caluroso saludo 	SI 1	NO 0
2. ¿Evita el uso de términos despectivos o discriminatorios contra mujeres y hombres, por razón de su género, edad, condición socioeconómica, origen étnico, orientación sexual, discapacidad, etc.? Ejemplos: <ul style="list-style-type: none"> - Niñita, flaca, hembra, hijita. - Chola, chuncho, negro, india. - Abuela, viejita. - Machona, maricón, delicadito. - Retrasada, inválido. - Pobretón, misio, marginal, arrimado. 	SI 1	NO 0
3. ¿Evita expresiones sesgadas que por su forma o por su contenido cargan o reproducen estereotipos de género?		


DIRECTIVA N° 012 – 2024 – MDSJL / GM

Ejemplos: <ul style="list-style-type: none"> - Las mujeres son más sensibles que los hombres - Los hombres son fuertes y las mujeres son débiles - El nuevo practicante parece un niño que causa ternura - Las secretarias como todas las mujeres saben cómo organizar las celebraciones institucionales en la Municipalidad 		
---	--	--

3. En la comunicación gráfica

1. ¿En los banners, afiches u otro material elaborado colocan a mujeres y hombres en igual número promoviendo una representación igualitaria?	SI	NO
Ejemplo: <ul style="list-style-type: none"> - 5 mujeres y 5 hombres - 1 hombre y 1 mujer 	1	0
2. ¿Los materiales comunicacionales que se diseñan, muestran a mujeres y hombres desarrollando todo tipo de actividades o roles y no solo aquellos asignados de manera tradicional?	SI	NO
Ejemplo: <ul style="list-style-type: none"> - Hombres preparando la lonchera para los hijos en edad escolar - Mujeres realizando actividades en fábricas o empresas 	1	0
3. ¿En los diseños comunicacionales, utiliza imágenes que representan a mujeres y hombres en su diversidad?	SI	NO
Ejemplo: <ul style="list-style-type: none"> - Mujeres y hombres adultos mayores. - Mujeres y hombres en condición de discapacidad. - Niños y niñas en edad escolar. - Mujeres y hombres indígenas, andinas o afrodescendientes. 	1	0

DIRECTIVA N° 012 – 2024 – MDSJL / GM**PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN DE LA LISTA DE CHEQUEO****Paso 1. Identificar las evidencias**

El personal designado procederá con la identificación de las evidencias que serán revisadas para el proceso de evaluación del cumplimiento del uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones de la Municipalidad.

Se identificarán un máximo de cinco evidencias por cada tipo de comunicación (escrita, oral y gráfica), las mismas que serán anotadas en la siguiente tabla:

Tabla 1. Identificación de evidencias por tipo de comunicación

Comunicación escrita
1.
2.
3.
4.
5.
Comunicación oral
1.
2.
3.
4.
5.
Comunicación gráfica
1.
2.
3.
4.
5.

Paso 2. Aplicación

Se recomienda la aplicación de la lista de chequeo de manera semestral o anual. Se elaborará un informe o reporte con los resultados obtenidos, incorporando las mejoras que corresponda al formato y su procedimiento de aplicación.

DIRECTIVA N° 012 – 2024 – MDSJL / GMANEXO 02:PROCESAMIENTO DE LA LISTA DE CHEQUEO

El procesamiento de la lista de chequeo se realizará en la siguiente matriz de datos:

Tabla 2. Matriz de datos

N°	COMUNICACIÓN ESCRITA		COMUNICACIÓN ORAL			COMUNICACIÓN GRÁFICA			TOTAL
	P1	P2	P1	P2	P3	P1	P2	P3	
1									
2									
3									
4									
5									

1=Sí 0=No

Si el total de respuestas afirmativas (Sí) es igual o mayor al 60%¹, entonces se hace uso del lenguaje inclusivo en todo tipo de comunicación.



¹ El total de respuestas afirmativas a lograr para las 5 evidencias identificadas por cada tipo de comunicación es igual a 40.



DIRECTIVA N°012 – 2024 – MDSJL /GM

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN DE LURIGANCHO

DIRECTIVA N°012-2024-MDSJL/GM
"DISPOSICIONES PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN TODAS LAS COMUNICACIONES ESCRITAS, ORALES Y GRÁFICAS QUE SE ELABOREN Y EMITAN EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN DE LURIGANCHO"

APROBADO POR: RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N°126-2024-MDSJL/GM

	ORGANO/ UNIDAD	FIRMA Y SELLO
ELABORADO POR	SUB GERENCIA DE BIENESTAR SOCIAL Y SALUD	
REVISADO Y VALIDADO POR	OFICINA GENERAL DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y MODERNIZACION	
	GERENCIA DE DESARROLLO HUMANO	
	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	
	OFICINA GENERAL DE ASESORÍA JURÍDICA	
APROBADO POR	GERENCIA MUNICIPAL	