



# Los enfoques de género e interculturalidad en la Defensoría del Pueblo



RED DE GÉNERO E  
INTERCULTURALIDAD







## CONTENIDO

5

1. ¿Qué es el género?

6

2. ¿Qué es el enfoque de género?

7

3. ¿Qué es la cultura?

8

4. ¿Qué es el enfoque intercultural?

10

5. ¿Cómo se relacionan estos enfoques y por qué es importante su incorporación en la labor defensorial?

11

6. En mi condición de servidor/a o colaborador/a de la Defensoría del Pueblo, ¿qué debo hacer para transversalizar los enfoques de género e interculturalidad en mi trabajo?

21

7. Lenguaje e imágenes inclusivas



# Los enfoques de género e interculturalidad en la Defensoría del Pueblo

## 1. ¿Qué es el género?

El género es el conjunto de características sociales, culturales, políticas, económicas y atributos asignados a las personas en forma diferenciada de acuerdo al sexo. Género refiere a las diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres por razones sociales y culturales. Estas diferencias se encuentran en los roles (productivo y reproductivo), responsabilidades, conocimientos, necesidades, prioridades relacionadas con el control, acceso y uso de recursos y la distribución de beneficios<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> De la Torre Salazar, Teresa del Pilar. *Género y Derechos Humanos. Manual de orientación*. Programa Selva Central. Lima, 2013.

## 2. ¿Qué es el enfoque de género?

Es una perspectiva de análisis que nos permite **mirar la realidad**, identificando los **roles** que asumen **mujeres y varones** en nuestra sociedad, así como las **relaciones de poder y desigualdad** que se producen entre ellos y ellas. Este análisis nos posibilita **conocer y explicar las causas** que generan esas **asimetrías e injusticias** y formular **medidas** (políticas, mecanismos de acción afirmativa, normas, entre otras) que contribuyan a superar las **brechas de género**<sup>2</sup>.



<sup>2</sup> Las brechas de género son diferencias objetivas y verificables basadas en patrones sociales y culturalmente arraigados, no tienen ninguna justificación y vulneran derechos fundamentales por el solo hecho de ser mujeres.



### 3. ¿Qué es la cultura?

Se entiende por cultura a las **diversas prácticas, valores, principios y creencias** que tienen los grupos humanos en un contexto social, geográfico e histórico determinado. Todos los grupos humanos crean cultura; aunque cada uno tiene una **manera de hacer, sentir y pensar**, de relacionarse (o no) con los demás seres humanos, con los seres de la naturaleza, con los seres sagrados e, incluso, con la persona misma.

El Perú es un país culturalmente diverso y el Estado garantiza el derecho de todos los peruanos y

peruanas a su identidad étnica y cultural. También reconoce la **pluralidad étnica** de la Nación, respetando la identidad cultural de las comunidades campesinas y nativas<sup>3</sup>.

Resulta importante destacar que en el Perú existen al menos 52 pueblos indígenas reconocidos oficialmente. Además, está habitado por **pueblos indígenas** en situación de aislamiento y en contacto inicial (PIACI).

<sup>3</sup> Constitución Política del Perú de 1993. Artículos 2°, numeral 19, 89° y 149°.

## 4. ¿Qué es el enfoque intercultural?

La interculturalidad se define como el **reconocimiento y respeto de las diferencias culturales** existentes, bajo la concepción de que las culturas pueden ser diferentes entre sí pero igualmente válidas, no existiendo culturas superiores ni inferiores<sup>4</sup>.

La interacción entre culturas puede caracterizarse por presentar **relaciones asimétricas o simétricas**, identificándose algunos resultados posibles:

- Rechazar, subestimar, ignorar y excluir
- Asimilar y subordinar
- Respetar y articular

Los dos primeros resultados representan **relaciones asimétricas**. Se expresan en el rechazo hacia una cultura considerada inferior, a la cual se subestima, ignora y excluye de los beneficios del Estado y la sociedad. Una variante es la suposición de que el único futuro posible de estas culturas consiste en su asimilación al conjunto de la sociedad. Estas maneras de relacionamiento desiguales



<sup>4</sup> Defensoría del Pueblo. La defensa del derecho de los pueblos indígenas amazónicas a una salud intercultural. Informe Defensorial N° 169. Lima. 2015.

han conducido a la desaparición de varios pueblos indígenas y grupos afrodescendientes.

Por el contrario, las **relaciones simétricas** se expresan en la **interculturalidad**, lo cual implica que el relacionamiento está basado en el **diálogo**, a través del cual **ambas partes se escuchan y enriquecen mutuamente**, valorando **sus particularidades**. No se trata, por tanto, de imponer, sino de dialogar horizontal y sinérgicamente para lograr **concertación o articulación**.

La **transversalización del enfoque intercultural** en las políticas públicas implica que los **programas, proyectos y servicios** que desarrolla el Estado promuevan la plena efectividad de los derechos de los pueblos, especialmente de aquellos históricamente discriminados, **respetando su cultura**. Con esta finalidad, en el proceso de formulación e implementación de dichas políticas, el Estado debe garantizar el derecho que tienen los pueblos a participar y a ser consultados, de manera previa, libre e informada<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> Ley 29785, Ley del derecho a la consulta previa a los pueblos indígenas u originarios, reconocido en el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo OIT.



## 5. ¿Cómo se relacionan estos enfoques y por qué es importante su incorporación en la labor defensorial?

Las perspectivas de género e interculturalidad son enfoques transversales que se complementan en la medida en que buscan **proteger los derechos individuales y colectivos** de las personas. Ambas son muy importantes, porque nos permiten:

- Fortalecer nuestra relación personal e institucional con la ciudadanía, las personas de nuestro entorno familiar, laboral, amical, entre otras, valorando las diferencias de género, cultura, edad, discapacidad, entre otras.
- Analizar cómo las **vulneraciones** de los derechos fundamentales afectan de forma diferente y en mayor grado a grupos tradicionalmente excluidos.
- Fortalecer las **acciones, procedimientos y sistemas de la gestión institucional**, con la finalidad de proteger con mayor eficacia los derechos de las personas y grupos que requieren políticas con ambas perspectivas.
- Proponer **medidas y cambios** orientados a mejorar las relaciones de igualdad en el plano del trabajo defensorial y la gestión interna.

**Personas pertenecientes a poblaciones en situación de mayor vulnerabilidad social:** mujeres, niñas, niños, personas adolescentes, adultas mayores, privadas de libertad, con discapacidad, indígenas, afrodescendientes, migrantes, LGBTI (lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexuales), entre otras.



## 6. En mi condición de servidor/a o colaborador/a de la Defensoría del Pueblo, ¿qué debo hacer para transversalizar los enfoques de género e interculturalidad en mi trabajo?

### EN LA ATENCIÓN DE CASOS:

- El «Protocolo de Actuaciones Defensoriales» establece entre sus principios la atención preferente y la adaptabilidad<sup>6</sup>. La **atención preferente** obliga a que la acción defensorial se desarrolle de manera prioritaria para la protección de los derechos de las personas que se encuentran en una mayor situación de vulnerabilidad e indefensión.

- En la atención de casos, el principio de **adaptabilidad** indica que las actuaciones defensoriales deben tomar en cuenta los contextos culturales, étnicos y lingüísticos en los que tenga que desarrollarse.

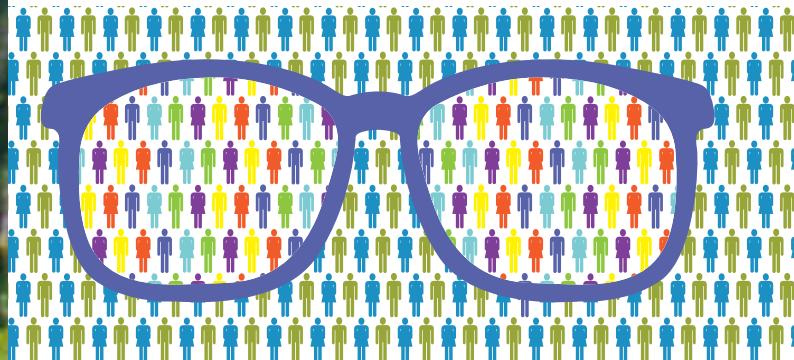
En coherencia con estos principios, en la atención de casos en los cuales se evidencia vulneración de derechos, debemos incorporar las perspectivas de género e interculturalidad de manera sistemática, junto a los demás enfoques que nos permiten tener un análisis integral de la problemática y adoptar las medidas pertinentes para restablecer los derechos vulnerados.

<sup>6</sup> Defensoría del Pueblo. *Protocolo de Actuaciones Defensoriales*, aprobado mediante Resolución Administrativa N°047-2008/DP-PAP, el 15 de agosto de 2008.





*Los lentes de género e interculturalidad amplían nuestra visión para lograr identificar que existen desigualdades que deben ser contrarrestadas.*



- Examinar las **relaciones de poder** en cada caso concreto, explicitando si existe una afectación particular o adicional por tratarse de una mujer u otra persona que pertenece a una población en situación de mayor vulnerabilidad social, que requiere de medidas de protección especial.
- Resulta fundamental también observar si se trata de una situación de **discriminación múltiple**<sup>7</sup>, lo cual exige mayores medidas para garantizar el efectivo cumplimiento de derechos.
- Aplicar la Resolución Administrativa 019-2014/DP, referida a los «Lineamientos de intervención defensorial para la atención de casos de **violencia familiar contra mujeres**».

<sup>7</sup> Se configura un supuesto de discriminación múltiple cuando en una misma persona, o grupo de personas, se unen dos o más formas de discriminación. Si bien este fenómeno no afecta exclusivamente a las mujeres, ellas lo sufren con mayor intensidad debido a la concurrencia de cualquier otro factor de discriminación con el género (el origen étnico, la edad, la condición de discapacidad, entre otras). Por ejemplo, cuando se atiende una mujer indígena, una joven adolescente con discapacidad, o un hombre migrante transgénero.

- **Agilizar la atención a la población indígena** que viene desde lejos dejando muchas veces su familia y el campo, y para la cual resulta oneroso pagar varios días de estadía en la ciudad.
- En **situaciones de desastre**, supervisar que las entidades responsables aseguren condiciones de protección especial para las niñas, las mujeres y otras poblaciones pertenecientes a poblaciones en mayor vulnerabilidad social. Por ejemplo, prevenir situaciones de abuso sexual en los lugares de refugio e, incluso, considerar toallas sanitarias en las provisiones.
- Identificar la existencia de grupos con culturas distintas en zonas geográficas determinadas, y **desarrollar espacios de diálogo** con dichos grupos a fin de determinar sus necesidades y demandas específicas.

#### EN LA DIFUSIÓN Y PROMOCIÓN DE DERECHOS:

- Especificar en los espacios de difusión y promoción (actividades organizadas por la misma institución, invitaciones de otras instituciones y redes sociales), la **afectación particular de derechos** que puede presentarse al tratarse de personas en situaciones de discriminación en razón de su género o cultura.
- Aprovechar toda oportunidad y todo espacio de difusión y promoción de derechos para proponer una **reflexión crítica** frente a ideologías y acciones que reflejan prejuicios que fundamentan formas de discriminación o violencia. Por ejemplo, cuestionar las burlas hacia las diversas manifestaciones de identidad de género y orientación sexual, su asociación estereotipada con estilos de vida inmorales, o la ridiculización por el deajo o la vestimenta de las personas de diferentes culturas.
- Invitar a la ciudadanía a desarrollar **mentalidades y estilos de vida** según los cuales no se discrimine por razones de género y/o cultura, con el fin de transformar las dinámicas sociales de exclusión.
- Cuando se realizan actividades sobre el enfoque de género, aclarar que no solo se dirigen a mujeres y que, por el contrario, también se





RED DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD  
ADJUNTÍA PARA LOS DERECHOS DE LA MUJER  
2015

requiere incidir estratégicamente en los hombres para promover formas de **masculinidad** que beneficien tanto a hombres como a mujeres.

- Desarrollar estrategias novedosas para abordar y promover el tema de la **participación de las mujeres** en la toma de decisiones colectivas. En este caso, no hay que conformarse con una participación del 30% (cuota utilizada en los procesos electorales), pues las mujeres representan el 50% de la población. Por ejemplo, incentivar la participación activa y el liderazgo de las mujeres en la resolución de los conflictos sociales, en la consulta previa y, otras formas de participación política y ciudadana.

- Analizar conjuntamente con cada comunidad y en cada contexto, cómo influyen las **variables culturales** en el ejercicio pleno de derechos humanos y cuáles son las fortalezas que tiene cada grupo poblacional para alcanzar este fin.
- Analizar si en los materiales de difusión de derechos se toma en cuenta la **diversidad lingüística y cultural**, así como los rasgos físicos y vestimentas características de las poblaciones.
- Verificar si en las convocatorias y mensajes se llega a personas que tradicionalmente han sido excluidas de los espacios de poder, como por ejemplo las mujeres indígenas.



## EN LA SUPERVISIÓN, LOS INFORMES Y LAS PUBLICACIONES:

- Las fichas de supervisión deben tener incorporados los enfoques de género e interculturalidad, lo cual significa:
  - **Segregar los datos por sexo, edad, origen étnico, localidad y otras categorías** que permitan reflejar en el análisis de resultados la diversidad de la población.
  - Innovar con **técnicas metodológicas de investigación que contengan los enfoques de género e interculturalidad**, para que sea posible captar cómo afectan las diferentes problemáticas a las mujeres y a los diversos grupos en situación de vulnerabilidad, mediante un análisis de las relaciones de poder y la distribución de los recursos. Una pregunta básica es: ¿Cómo afecta **particularmente el tema de investigación/ supervisión a las mujeres o a otros grupos que viven situaciones de mayor vulnerabilidad social?** Por ejemplo: las distintas causas de deserción escolar que afectan a las personas adolescentes según su contexto; los **estereotipos de género** que se pueden estar fortaleciendo indirectamente, al brindar subsidios económicos **solo** a las madres sin tratar simultáneamente la responsabilidad paterna.
  - Utilizar **palabras que no resulten ofensivas** para algunas poblaciones. Por ejemplo, utilizar el concepto de trabajadoras sexuales en vez de prostitutas, y el de personas con discapacidad en vez de discapacitados. Asimismo, erradicar un trato discriminatorio o paternalista hacia las personas de pueblos indígenas, reflejado en expresiones que connotan estos mensajes como «cholos», «cholas», «indias», «indios», incluso, «mamita» o «papito».
- Considerar **temas claves** como la participación política y ciudadana, los derechos económicos, el derecho a vivir libre de violencia, los derechos sexuales y reproductivos, la consulta previa y los derechos culturales en las investigaciones y publicaciones. Por ejemplo, al estudiar un grupo, podrían utilizarse preguntas básicas como las siguientes:
  - ¿Hay **actitudes machistas** que afectan u obstaculizan el cumplimiento efectivo de derechos?
  - ¿La **división del trabajo** rígida que se hace por sexo afecta el disfrute igualitario de derechos?
  - ¿Participan las mujeres en la **toma de decisiones** en igual medida que los hombres?



- ¿Qué diferencias existen en el control que tienen las mujeres y los varones sobre los recursos y el acceso a la justicia?
- ¿Cómo actúan y cuánto están invirtiendo las instituciones del Estado desde sus responsabilidades particulares, para reducir las brechas sociales que afectan a las mujeres y a otros grupos en mayor vulnerabilidad social?
- En los procesos de consulta previa, impulsar la presencia equitativa de representantes indígenas de ambos sexos, especialmente en las etapas de los talleres informativos y de diálogo intercultural.
- En el proceso de formulación e implementación de políticas públicas, identificar cuál es la visión que se tiene sobre las diferentes culturas (exclusión, asimilación, interculturalidad).
- Considerar los conceptos de «**igualdad formal**» e «**igualdad sustantiva, material o real**» en la defensa de los derechos fundamentales de la ciudadanía. La primera busca garantizar la igualdad de todas las personas ante la ley (igualdad formal), mientras que la segunda promueve un tratamiento diferenciado a fin de que las personas pertenecientes a determinados grupos en situación de vulnerabilidad reciban tratamientos más favorables, que les permitan superar la situación de desigualdad real en la que se encuentran (igualdad sustantiva, material o real).
- Cuando personas o pueblos indígenas sean parte de procesos judiciales, solicitar a las autoridades judiciales el respeto de los valores, creencias, prácticas culturales, formas de organización, siempre y cuando éstas no vulneren los derechos fundamentales.
- Recordar la obligación que tienen el Poder Judicial y el Ministerio Público, dentro del debido proceso, de contar con intérpretes de lenguas indígenas cada vez que sea necesario. Es importante considerar que el Ministerio de Cultura cuenta con una relación de intérpretes capacitados/as para estos efectos.

## PROCESOS JUDICIALES

---

- Incorporar una **mirada crítica** ante las posiciones tradicionales del Derecho que no reconocen la afectación distinta que tiene una decisión estatal en las diversas poblaciones, especialmente en los grupos o personas que viven mayor vulnerabilidad social.



## EN LA GESTIÓN INTERNA:

- Es importante aclarar que **el tema de género no incluye únicamente a las mujeres**, por lo que no solamente es competencia de la Adjuntía para los Derechos de la Mujer. Por el contrario, **todos los equipos de trabajo** deben involucrarse en la promoción de la igualdad de género.
- Las transversalización del enfoque de género es una obligación del Estado. En este sentido, es necesario desarrollar una **planificación estratégica y presupuestaria** con **indicadores** que permitan medir **en todas las unidades orgánicas** los avances institucionales en la implementación de la Ley N° 28983, «Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres» (**LIO**). La Defensoría del Pueblo –en el marco de sus competencias– reporta sus avances al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), conforme a los indicadores contenidos en el Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017 (**PLANIG**) y a las Políticas Nacionales de Obligatorio Cumplimiento (**PNOC**) en materia de igualdad entre hombres y mujeres.
- Fortalecer el Sistema de Información Defensorial (**SID**) incorporando variables- como las referentes al género, el origen étnico, la condición de discapacidad y otras- que permitan cruzar la información para conocer los casos más frecuentes o emblemáticos presentados por personas y grupos en situación de mayor vulnerabilidad social.
- Promover **procesos innovadores de selección del personal** que sean cuidadosos de no reproducir estereotipos sociales. En este sentido, es necesario fortalecer los **procedimientos** y la **documentación** para prevenir la exclusión injustificada de cualquier candidato o candidata, e incorporar personas que viven condiciones de mayor vulnerabilidad social. Por ejemplo: no elegir arbitrariamente a un hombre soltero en vez de una joven madre, considerar a hombres para puestos de secretariado y mujeres como conductoras de vehículos o personal de vigilancia, o estimular la incorporación de hombres profesionales en la Adjuntía para los Derechos de la Mujer.
- Asegurar que en los procesos de **inducción y capacitación continua** al personal se está abordando la transversalización de los enfoques de género e interculturalidad, así como otros enfoques básicos para el trabajo defensorial, **en todos los niveles ocupacionales**, incluidas las jefaturas. Se requiere tanto de una **concientización**, como de una **formación técnica en temas especializados**.



- Difundir mediante actividades formativas la **normativa interna contra hostigamiento sexual**, dejando claro que la institución tiene **cero tolerancia** frente a este tipo de situaciones que afectan tanto la **dignidad e integridad** de la persona, como la cultura y el clima laboral.
- Fortalecer la **cultura organizacional** de derechos humanos, según la cual no se acepten **chistes, bromas o comentarios sexistas, racistas, homofóbicos o de cualquier otra forma de discriminación**, para crear un ambiente profesional de trato igualitario, libre de estereotipos entre el personal.
- Facilitar **información y espacios** para que el personal cuestione los estereotipos de la cultura machista y discriminatoria, con la finalidad de promover las **responsabilidades compartidas, la conciliación entre el trabajo remunerado, y el trabajo de cuidado y del hogar**. Por ejemplo, los siguientes temas: ¿cómo afectan los estereotipos de género mi salud física y emocional?, ¿cuáles son los desafíos que tienen hombres y mujeres para lograr las responsabilidades compartidas?, ¿cómo fortalecer la salud de trabajadores y trabajadoras a partir de las responsabilidades compartidas?
- En el **trabajo con el personal masculino** podría ser clave plantearse las siguientes interrogantes: ¿cómo puedo luchar contra la violencia hacia las mujeres desde mi posición de hombre?, ¿cómo puedo ser un mejor padre?, ¿qué acciones puedo poner en práctica para promover la igualdad de género en espacios como el hogar, la oficina o la calle?
- Brindar permisos para que los hombres puedan acompañar a su compañera embarazada a las citas de control prenatal y participar activamente en las **tareas de cuidado**.
- Establecer una cuna institucional o contactos con entidades que faciliten este **servicio de cuidado**, para las hijas e hijos del personal femenino y masculino. Además, proponer actividades recreativas institucionales, en las cuales se promueva la interacción de los padres (varones) con su familia.
- Contemplar progresivamente la coordinación interinstitucional para favorecer también la responsabilidad social sobre el cuidado de personas con discapacidad y personas adultas mayores.
- Contratar a personal que pueda comunicarse efectivamente en **lenguaje de señas y lecto-escritura braille**.

- Crear una estrategia de sensibilización para el personal a través de anuncios, mensajes y símbolos que promuevan la igualdad de género y la interculturalidad.
- Incorporar en las Oficinas Defensoriales y Módulos de Atención Defensorial a personas que tengan experiencia en mediación intercultural y/o que puedan comunicarse en lenguas locales.
- Contemplar en las directivas, manuales de procedimientos, reglamentos, lineamientos administrativos los desafíos que debe asumir el personal ante los diversos contextos geográficos y culturales donde se desarrollan sus actividades, como el acceso o no a los comprobantes de pago.
- Las adquisiciones de bienes y servicios deben tener en cuenta las necesidades de varones y mujeres.

*Se debe utilizar consecuentemente un lenguaje e imágenes inclusivas en los diversos documentos que emitimos, tanto internos como externos, como: informes, directivas, resoluciones, notas de prensa, contratos, términos de referencia, fichas de supervisión, materiales de difusión, capacitaciones, reuniones de trabajo, discursos, correos electrónicos y otros.*



## 7. Lenguaje e imágenes inclusivas

### USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO<sup>8</sup>:

El lenguaje manifiesta lo que las personas piensan o sienten. En este sentido el entorno social en el que una persona se desarrolla va a determinar el lenguaje que use. Cada lengua manifiesta las **reglas socio-comunicativas, los valores y las formas de percibir el mundo y la realidad** de las personas que las expresan.

Es costumbre social hacer uso del género masculino para referirse a todas las personas, **invisibilizando** así a las mujeres, pese a que nuestra lengua tiene los recursos necesarios para comunicarnos sin discriminar, excluir o invisibilizar a alguna población, y que, en cambio, podría utili-

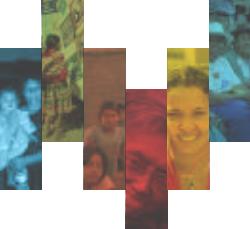
zarse para **modificar** alguna realidad que no nos parece justa. Es por ello que hacer un uso adecuado del lenguaje inclusivo es estratégico para iniciar el proceso de cambio que permita **reflejar la diversidad** de nuestra realidad y **alcanzar una sociedad equitativa e inclusiva**.

Asimismo, la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (LIO), en su artículo 4°, inciso 3° precisa que **el Estado debe incorporar y promover el uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones escritas y documentos que se elaboran en todos los niveles de gobierno**<sup>9</sup>.

A continuación se proponen algunas recomendaciones para facilitar el uso del lenguaje inclusivo:

<sup>8</sup> Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. El mundo se escribe y habla en femenino y en masculino. Guía para el lenguaje inclusivo. Lima, 2012.

<sup>9</sup> Ley N° 28983. Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.



niñas y niños ella y

LENGUAJE NO INCLUSIVO	LENGUAJE INCLUSIVO
El hombre/ La historia del hombre	La humanidad/ La historia de la humanidad
Mujeres y hombres	Personas/ ser humano/ gente/ humanidad/ género humano/ especie humana/ grupo/ población
Los vecinos	El vecindario/ la comunidad/ el pueblo
Los niños	La niñez/ la infancia/ niñas y niños
Los adolescentes	La adolescencia/ las personas adolescentes
Los ciudadanos	La ciudadanía
Los discapacitados	Las personas con discapacidad
Los sordos	Las personas con sordera/ las personas sordas
Los indígenas	Las personas indígenas
Los profesores	El profesorado / la plana docente/ el equipo docente
Los alumnos	El alumnado/ el estudiantado
Los jueces	La judicatura/ los jueces y las juezas
Los fiscales	La fiscalía
Los presos/los prisioneros/ las presas/ las prisioneras	Las personas privadas de libertad
Los gerentes	La gerencia
Los funcionarios	El funcionariado
Los jefes	Las jefaturas
Los tacneños	La población tacneña/ Las personas de Tacna
Señor Pérez y señora	Familia Pérez
Señorita Juárez	Señora Juárez
Los niños participantes	Las niñas y los niños participantes
Estimados señores:	Estimadas señoras y señores:

el la

ella v el

niñas y niños

Directo Dire

señores

lo

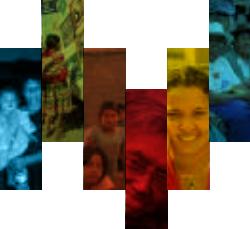
y l

# las y los

## LENGUAJE NO INCLUSIVO

## LENGUAJE INCLUSIVO

Los recurrentes de la DP	Las personas que recurren a la DP
María y Juan fueron los administradores del proyecto	María y Juan administraron el proyecto
Los que trajeron expedientes	Quienes trajeron expedientes
Los demás no llegaron	Las demás personas no llegaron
Ambos podían firmar	Tanto ella como él podían firmar
Los mencionados	A quienes se mencionó / las personas mencionadas
Los congresistas aprobarán	El Pleno del Congreso aprobará
Señores coordinadores	Señoras/señores de la coordinación
Director	Director/a
Alcalde	Alcalde/sa
Doctor	Doctor/a
Gerente	Gerente/a
Asistente	Asistenta
El abajo firmante	El/la abajo firmante
Los demandantes	La parte demandante
Los contratantes	La parte contratante
Los delegados	La delegación
Los profesionales	Las y los profesionales
Adecuadamente calificados	Con calificación adecuada
Los interesados	Las personas interesadas/ Quienes tienen interés
Los solicitantes deberán presentar	Con la solicitud se deberá presentar
Afiliado	Con afiliación
Indocumentado	Sin documentación
Solo	Sin compañía / en solitario / sin ayuda



### TRATAMIENTO EQUITATIVO EN LAS IMÁGENES:

No solamente los documentos oficiales deben incluir un lenguaje no sexista, también las imágenes, las piezas gráficas, las presentaciones, las producciones audiovisuales, entre otras deben mostrar un tratamiento equitativo, de manera que se pueda **representar la diversidad de la población**.

A continuación, algunas recomendaciones para el tratamiento equitativo en documentos, presentaciones y piezas gráficas:

Presentar hombres y mujeres en papeles diferentes a los tradicionales, sin encasillar situaciones y profesiones a la masculinidad o a la feminidad.

Revelar los logros de las mujeres y hombres en espacios no tradicionales.

Promover la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres de las tareas del hogar, crianza y educación de las y los hijos, así como el cuidado de las personas que requieren de atención especial.

Visibilizar la diversidad. No hay «un modelo» de mujer, hay muchos tipos de mujeres, al igual que de hombres. No enfatizar en el aspecto físico de la mujer ni utilizar colores estereotipados (rosa para mujeres y azul para hombres).



---

Prestar especial atención a cómo se muestra a mujeres jóvenes o niñas. Por ejemplo, el modelo de mujer muy delgada propuesto en la mayoría de las imágenes, afecta a las mujeres en general pero especialmente a niñas y adolescentes.

---

Equilibrio numérico, de manera que ningún sexo aparezca como inferior o superior al otro.

---

La actitud y los gestos con los que se presenta a las personas (no presentar a las mujeres con gestos infantiles, ni hombres con gestos que manifiestan fuerza o poder).

---

No representar exclusivamente a la familia nuclear (papá, mamá, hijas e hijos), sino también madres o padres solos con hijas e hijos, familias conformadas por abuelas, abuelos, tías, tíos, etc.

---

---

Mostrar la diversidad de personas (por etnia, edad, cultura, con discapacidad, entre otras), prestando atención a sus características particulares y actividades que realizan en cada región o localidad.

---

No encasillar a las personas de rasgos andinos, afrodescendientes o amazónicos en profesiones vinculadas a actividades manuales o que demanden solo trabajo físico.

---

Los patrones de belleza deben incluir a personas de rasgos andinos, afrodescendientes o amazónicos.

---

## LA RED DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD DP- CUSO

Este grupo está conformado por personal de las adjuntías, programas, la Dirección de Coordinación Territorial, gabinete, oficinas de apoyo y asesoría, así como de personas cooperantes.

La Red tiene como fin fortalecer la conciencia de transversalizar los enfoques de género e interculturalidad en el personal de todas las unidades orgánicas de la Defensoría del Pueblo, «hacia adentro» y «hacia afuera», es decir, en la gestión interna y en las acciones de defensa de derechos de la ciudadanía.

Debido a que la aplicación de estos enfoques es una obligación del Estado, y al mismo tiempo de la cooperación internacional, la Defensoría del Pueblo tiene una responsabilidad central como institución estatal modelo en el Perú. Sus prácticas innovadoras y la comunicación con otras instituciones y organizaciones, tienen un impacto estratégico en el mejoramiento de la calidad de vida de la ciudadanía y el desarrollo social sostenible.

Hasta el momento, la Red de Género e Interculturalidad ha apoyado procesos de capacitación del personal mediante cursos, talleres y producción de materiales.

El objetivo inmediato de esta Red es mantenerse en el tiempo con la integración de más personas de todas las áreas y niveles jerárquicos, y que a un futuro cercano pueda contar con recursos para la realización de actividades de capacitación y difusión en la Defensoría del Pueblo.

EL ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS EXIGE LA APLICACIÓN  
DE LOS ENFOQUES DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD



