



Resolución Gerencial Regional Nº 0527-2016-GORE-CA/GRDS

Ica, 21 SET. 2016



VISTO: El informe N° 025-2016-GORE-ICA-GRDS/MMD y el Informe Técnico N° 086 - 2016 GORE-ICA- GRPPAT/SMGE, mediante los cuales se remite el proyecto de Directiva Regional "Normas para el uso del Lenguaje Inclusivo en todas las comunicaciones escritas, orales y gráficas que se elaboren en el Gobierno Regional de Ica".

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 27658 "Ley Marco de Modernización de la gestión del Estado", en su artículo 1° declara el Estado Peruano en proceso de modernización en sus diferentes instancias, dependencias, entidades, organizaciones y procedimientos, con la finalidad de mejorar la gestión pública y construir un Estado democrático, descentralizado y al servicio de la ciudadanía;

Que, de acuerdo a lo establecido en los artículos 2° y 9° de la Ley N° 27867, "Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, concordante con el artículo 35° de la Ley N° 27783, "Ley de Bases de la Descentralización", los Gobiernos Regionales son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia, dentro de ellas, aprobar su organización interna y las normas reglamentarias de organización y funciones de las dependencias administrativas del Gobierno Regional;

Que, mediante Ordenanza Regional N° 011-2004-GORE-ICA modificada por la Ordenanza Regional N° 011-2013-GORE-ICA, se aprueban los "Lineamientos de Política en materia de Enfoque de Equidad de Género en la Región Ica 2004-2006", los que disponen que el lenguaje inclusivo y el enfoque de género debe considerarse en los documentos de gestión, planes, programas y normas que elabore el Gobierno Regional;

Que, asimismo, con Ordenanza Regional N° 0005-2014-GORE-ICA se aprueba el Plan Regional de Igualdad de Género 2014 -2017 y los Lineamientos Técnicos para Transversalizar el Enfoque de género en las políticas y gestión regional, que en su primer lineamiento dispone Implementar políticas y orientaciones técnico normativas en el marco de la aplicación de la Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, adoptando para ello un lenguaje inclusivo en sus comunicaciones, documentos técnicos normativos y documentación oficial;

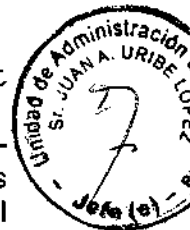
Que, el lenguaje inclusivo es el conjunto de propuestas de uso de la lengua castellana que busca visibilizar la presencia de mujeres y hombres al escribir, hablar y representar, promoviendo que las y los hablantes abandonen o no incurran en el sexismo lingüístico y en el sexismo social presente en el lenguaje; implica un cambio de concepciones, actitudes y prácticas lingüísticas;

Que, a efectos garantizar un lenguaje igualitario, es necesario establecer disposiciones internas que coadyuven a la elección de ciertos términos, fórmulas gramaticales e imágenes que representen y visibilicen a mujeres y



hombres en igualdad de derechos y oportunidades, libres de estereotipos y de cualquier forma de discriminación;

Que, la propuesta de Directiva Regional N° 001-2016-GORE-ICA-GRDS "Normas para el Uso del Lenguaje Inclusivo en todas las comunicaciones, escritas, orales y gráficas que se elaboren en el Gobierno Regional de Ica", permitirá brindar pautas y orientaciones para visibilizar, en igualdad de condiciones la presencia de mujeres y hombres en el uso del lenguaje;



Que, el artículo 61° literal 61.2 de la Ley N° 27444- Ley del Procedimiento Administrativo General, establece que toda entidad es competente para realizar las tareas materiales internas necesarias para el eficiente cumplimiento de su misión y objetivos;

Estando a lo propuesto por la Gerencia Regional de Desarrollo Social, con la opinión técnica favorable de la Subgerencia de Modernización de la Gestión, en uso de las facultades conferidas por la Ley N° 27867 "Ley Orgánica de Gobiernos Regionales", su modificatoria la Ley N° 27902;

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR la Directiva Regional N°001-2016-GORE-ICA-GRDS "Normas para el Uso del Lenguaje Inclusivo en todas las comunicaciones, escritas, orales y gráficas que se elaboren en el Gobierno Regional de Ica", la misma que consta de diez (10) numerales, que en anexo forma parte integrante de la presente resolución.

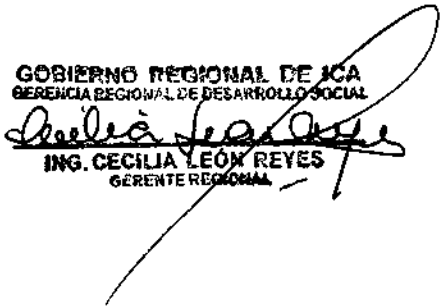
ARTÍCULO SEGUNDO.- DISPONER que la Gerencia Regional de Desarrollo Social, notifique la presente Resolución a las Gerencias Regionales, Subgerencias, Direcciones Regionales, Centros de Servicios al Ciudadano, Proyecto Especial Tambo Ccaracocha y el Programa Regional de Titulación de Tierras para su conocimiento y cumplimiento.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER que ante cualquier duda o consulta respecto a la Directiva antedicha, se acudirá a la Gerencia Regional de Desarrollo Social para la absolución correspondiente.

ARTÍCULO CUARTO.- DISPONER que la Subgerencia de Gestión Documentaria y Atención al Ciudadano, cumpla con la transcripción y difusión de la presente, a los Órganos, Unidades Orgánicas y demás dependencias del Gobierno Regional de Ica, para el cumplimiento de las disposiciones establecidas. Asimismo, la Subgerencia de Tecnología de la Información, deberá publicar en el Portal Electrónico del Gobierno Regional de Ica, la presente Directiva, de acuerdo a ley.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

GOBIERNO REGIONAL DE ICA
GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL


ING. CECILIA LEÓN REYES
GERENTE REGIONAL



DIRECTIVA REGIONAL N° 0001 - 2016-GORE-ICA/GR/GRDS.

"NORMAS PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN TODAS LAS COMUNICACIONES ESCRITAS, ORALES Y GRAFICAS QUE SE ELABOREN EN EL GOBIERNO REGIONAL DE ICA"

Formulada por: Gerencia Regional de Desarrollo Social

I. OBJETIVO

Establecer normas y disposiciones para el uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones orales, escritas y gráficas que se elaboren en todas las dependencias del Gobierno Regional Ica.

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 Convención sobre todas las formas de discriminación contra la Mujer-CEDAW
- 3.3 Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (LIO).
- 3.4 Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General
- 3.5 Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de Gestión del Estado
- 3.6 Ley N° 27783, Ley de Bases de la Descentralización.
- 3.7 Ley N° 27867, Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales y sus modificatorias.
- 3.8 Decreto Supremo N° 004-2012-MIMP, que aprueba el Plan Nacional de Igualdad de Género 2012 – 2017 –PLANIG.
- 3.9 Decreto Supremo N° 027-2007-PCM "Define y establece las Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional"
- 3.10 Ordenanza Regional N° 011-2004-GORE-ICA, que aprueban Lineamientos de Política en materia de Enfoque de Equidad de Género en la Región Ica, modificada por la Ordenanza Regional N° 011-2013-GORE-ICA.
- 3.11 Ordenanza Regional N° 0005-2014-GORE-ICA aprueba el Plan Regional de Igualdad de Género 2014-2017 y los Lineamientos Técnicos para la Transversalización del Enfoque de Género en las políticas y Gestión Regional de Ica.
- 3.12 Ordenanza Regional N° 003-2015-GORE-ICA, que modifica diversos artículos del Reglamento de Organización y Funciones - ROF, del Gobierno Regional de Ica, aprobado mediante Ordenanza Regional N° 0016-2013-GORE-ICA.
- 3.13 Resolución Ejecutiva Regional N°353-2015-GORE-ICA-GR, aprueba las disposiciones administrativas y de gestión del Gobierno Regional de Ica.



- 3.14 Resolución Gerencial Regional N°001-2016-GORE ICA-GRPPAT, que aprueba la Directiva Regional N° 0001-2016-GORE-ICA/GRPPAT denominada "Lineamientos para la formulación, modificación y aprobación de Directivas del Gobierno Regional de Ica".

IV. ALCANCES

El presente documento es de aplicación obligatoria por todos los Órganos, Unidades Orgánicas, Programas, Proyectos Especiales y demás dependencias que conforman el Gobierno Regional de Ica.

V. RESPONSABILIDAD

- 5.1 Todas las funcionarias, funcionarios y servidoras/es del Gobierno Regional de Ica, serán las/os responsables del cumplimiento de la presente Directiva.
- 5.2 La Oficina de Control Interno o la que haga sus veces en las Unidades Orgánicas, Órganos Descentralizados y desconcentrados velarán por el estricto cumplimiento de la presente Directiva.

VI. DISPOSICIONES GENERALES

NORMAS GENERALES:

- 6.1 **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.
- 6.2 **Género.-** Es un concepto que alude a las diferencias construidas socialmente entre mujeres y hombres y que están basadas en sus diferencias biológicas.
- 6.3 **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
- 6.4 **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.
- 6.5 **Lenguaje.-** Es la facultad mediante la cual los seres humanos representan el mundo y se comunican.
- 6.6 **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.
- 6.7 **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.
- 6.8 **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: mujeres y hombres.



6.9 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.

6.10 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.

VII. DISPOSICIONES ESPECIFICAS

El lenguaje inclusivo 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. El uso del lenguaje inclusivo en la redacción de los documentos, el lenguaje oral y la representación gráfica puede desarrollarse sobre tres ejes:

a) Neutralizar el género : incluyendo a mujeres y hombres

Ejemplo: Quienes aspiren al puesto deben reunir los siguientes requisitos

b) Visibilizar ambos géneros :presentar a mujeres y hombres por igual

Ejemplo: Las mujeres y los hombres que deseen participar en las pruebas de selección deberán reunir los siguientes requisitos

c) Identificar a cada persona: Quien(es) escribe(n); a quien(es) se escribe y de Quien (es) se escribe

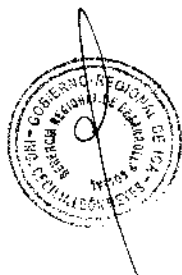
Ejemplo: Señora María González Prada, si desea participar en el proceso de selección deberá presentar los siguientes requisitos

VIII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

8.1 EN LAS COMUNICACIONES ESCRITAS

8.1.1 Evitar el uso de masculino genérico, optando por términos que logren que mujeres y hombres se sientan nombradas/os y representadas/os:

NO INCLUSIVO	FORMAS DE APLICAR EL LENGUAJE INCLUSIVO	INCLUSIVO
--------------	---	-----------



W

Los servidores públicos	Desdoblamientos	Las servidoras y los servidores Las/Los servidoras/es publicas/os
	Nombres colectivos	El personal al servicio del Estado
	Término persona	Las personas que trabajan en el Estado
Los funcionarios	Desdoblamientos	Las/los funcionarias/os Las funcionarias y los funcionarios
	Término persona	Las personas que ocupan cargos de nivel Directivo
	Término neutral	El funcionariado
Los técnicos	Desdoblamientos	Las/los técnicas/os Las técnicas y los técnicos
	Nombres colectivos	El personal técnico
	Término persona	Las personas técnicas

8.1.2 Utilizar la forma correspondiente a su género, cuando no se conoce el nombre de la persona destinataria:

MASCULINO	FEMENINO
Señor Gerente General	Señora Gerenta General
Señor Coordinador Sectorial	Señora Coordinadora Sectorial
Señor Consejero Regional	Señora Consejera Regional
Señor Vicegobernador Regional	Señora Vicegobernadora Regional
Señor jefe	Señora Jefa

8.1.3 Colocar el(os) nombre(s) de pila y apellidos tanto paterno como materno de las personas destinatarias, ya sea una mujer o un hombre. En caso de que la persona tenga más de un nombre de pila, se puede optar por colocar solo uno de ellos:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Señor Gonzales	Señor Julio Gonzales Cortez
Señorita Orrego	Señora María Orrego Vertiz
Señor García	Señor Juan García Zavala
Señorita Diana	Señora Diana Contraes Pérez

8.1.4 Utilizar la barra oblicua (/) cuando se desconozca a quién(es) se dirigen los documentos, evitando el uso del paréntesis porque los elementos allí colocados son considerados como accesorios y opcionales al texto, mientras que el empleo de la barra oblicua "/" implica alternancia y equidad entre las palabras escritas:



NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Señor	Señor/Señora Sr./Sra.
Licenciado	Licenciado/Licenciada
Viceministro	Viceministro/ Viceministra El/La Viceministro/a

8.1.5 Utilizar términos colectivos o neutralizar el género:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Artículo 1°.- Constituir el Consejo Regional Multisectorial, que estará conformado por los siguientes miembros:	Artículo 1°.- Constituir el Consejo Regional Multisectorial, que estará conformado por:
Artículo Primero.- Conformar el Consejo Regional de la Competitividad, el mismo que estará constituido por los siguientes miembros:	Artículo Primero.- Conformar el Consejo Regional de la Competitividad, el mismo que estará constituido por las y los siguientes integrantes:

8.1.6 Utilizar términos como “esposa y esposo”, “cónyuges” para el caso de ambos géneros, evitando el uso de términos como “esposa de” o “señora de”, para evitar una situación de pertenencia así como un rol subordinado a los hombres, por ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Marido y mujer	Esposa y esposo
Varón y hembra	Cónyuges
Sr. Pérez y esposa	Señora Cecilia Gutiérrez Pardo y señor Omero Pisconte Távara, esposos
La señora de Gonzales	La señora Consuelo Mandujano Armasacudió sola
La esposa de Rómulo Quiroz	La señora Milagros Acosta Risco, esposa de Rómulo Quiroz Bueno

8.1.7 Utilizar los términos “señora” y “señor”, como expresiones de respeto a mujeres y hombres respectivamente, evitando el uso del término “señorita”, que alude al estado civil o la edad de una mujer y que no tiene equivalente hacia el hombre:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
--------------	-----------



Handwritten signature or mark.

Señorita María Gonzales	Señora María Gonzales Antúnez
El material fue entregado a la Señorita Jiménez	El material fue entregado a la Señora Susana Jiménez López
El joven Carlos	El señor Carlos Pérez Pineda

8.1.8 Utilizar sustantivos femeninos para referirnos a las mujeres:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Presidente	Presidenta
Profesor	Profesora
Gerente	Gerenta
Técnicos	Técnicas
Abogado	Abogada

8.1.9 Utilizar nombres con doble género adecuando el artículo según la(s) persona(s):

SUSTANTIVO	GÉNERO FEMENINO	GÉNERO MASCULINO
Oficial	La oficial	El oficial
Docente	La docente	El docente
Solicitante	La solicitante	El solicitante
Modelo	La modelo	El modelo
Especialista	La especialista	El especialista

8.1.10 Las ofertas de empleo o convocatorias a concurso laborales, becas u otros, las comunicaciones deberán expresar claramente que dichas ofertas están dirigidas para mujeres y hombres y, no son solo exclusivas para los hombres.

NO INCLUSIVO	FORMAS DE APLICAR EL LENGUAJE INCLUSIVO	INCLUSIVO
El postulante deberá presentar	Desdoblamientos	La/el postulante deberá presentar Las y los postulantes deberán presentar



Handwritten signature

	Término persona	Las personas postulantes deberán presentar
	Término neutral	Quienes postulen <i>deberán</i> presentar
Se requiere contratar un abogado	Desdoblamientos	Se requiere contratar un/a abogado/a.
	Término neutral	Se requiere contratar un profesional en Derecho

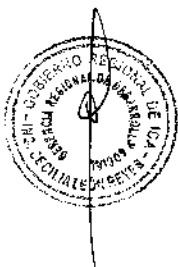
8.1.11 En los diseños y redacción del portal institucional (Página Web), visibilizar la presencia de mujeres y hombres, en igualdad de condiciones y oportunidades.

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Bienvenidos	Bienvenidas/os
Vecino	Vecino/a
Atención al ciudadano	Atención ciudadana
Contacta con nosotros	Contáctanos Contáctenos Buzón de contacto
Usuaría	Usuario o usuario Persona usuaria
Espacio del contribuyente	Espacio para contribuyentes Espacio de las/los contribuyentes

8.1.12 Evitar el uso del símbolo @ en documentos oficiales emitidos por la institución al no ser un símbolo lingüístico. Este símbolo sólo se utilizará para toda comunicación realizada en redes sociales informáticas.

8.2 EN LAS COMUNICACIONES GRÁFICAS

Toda representación gráfica constituye una forma de comunicación; por lo que el diseño de las publicaciones oficiales debe guardar un equilibrio entre un lenguaje verbal inclusivo y un lenguaje visual también inclusivo. Se debe abandonar los estereotipos de género, grupo étnico o de cualquier otra naturaleza que atente contra la dignidad de las personas, mostrándose la diversidad de mujeres y hombres. Para ello se deberá tomar en cuenta las siguientes consideraciones:



W

- 8.2.1** Representar a mujeres y hombres reflejando la diversidad de identidades, actividades, roles, profesiones, estilos de vida y cultura.
- 8.2.2** Presentar un equilibrio numérico entre el uso de imágenes de mujeres y hombres.
- 8.2.3** Representar los diferentes tipos de familia que existen, sobre todo aquellas donde las mujeres juegan un rol primordial, por ejemplo existen familias lideradas por mujeres otras lideradas por un hombre, hay familias con solo una madre o padre, con sus hijas/os, familias con abuelas/os y/o con sobrinas/os, entre otras.
- 8.2.4** Representar a las personas con discapacidad y adultas mayores como individuos activos y plenos, participando en diversas actividades de la comunidad, en igualdad de condiciones y perteneciendo a diferentes tipos de familia.
- 8.2.5** Utilizar imágenes que muestren la diversidad de las personas en cuanto a color de piel, estatura, cultura, formas físicas, entre otras.
- 8.2.6** Utilizar imágenes que muestren a mujeres y hombres desarrollando todo tipo de actividad y no sólo aquellas que tradicionalmente se han asignado a mujeres o a hombres.
- 8.2.7** Evitar el empleo de colores oscuros para materiales relacionados tradicionalmente al género masculino así como aquellos colores cálidos y brillantes en los materiales asociados tradicionalmente al género femenino. Los colores no tienen género.
- 8.2.8** Evitar el uso de imágenes que enfatizen el aspecto físico de las personas, reproduciendo sesgos de perfección y/o imperfección.

8.3 EN LAS COMUNICACIONES ORALES

- 8.3.1** Abandonar todo tipo de expresiones verbales que vulneren la dignidad de la persona o refuercen estereotipos de género así como comentarios de la vida sexual de las personas, bromas obscenas, preguntas, chistes o piropos con contenido sexual:

CATEGORÍA	DISCRIMINATORIO
Género	Niñita, flaca, hembra, hijita, etc.
Origen étnico	Chola, chuncho, negro, indio, etc.
Orientación sexual	Machona, maricón, delicadito, etc.
Personas con discapacidad	Retrasada, inválido, discapacitada, etc.
Condición socioeconómico	Pobretón marginal, etc.



- 8.3.2** Evitar el uso de aquellas palabras y frases que teniendo escritura parecida no tienen el mismo significado para las mujeres y los hombres, por ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Individuo Individua	persona
Hombre público Mujer pública	Persona pública Personas públicas
Señorito Señorita	Señor y señora

- 8.3.3** Evitar expresiones sexistas que no tienen una versión masculina o femenina y que por tanto refuerzan estereotipos de género, implicando un trato desigual y discriminatorio, por ejemplo:

NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Caballerosidad	No existe
hombría	
virilidad	
Ama de casa	
Instinto maternal	

- 8.3.4** Promover en los debates y reuniones el respeto de los turnos al hablar así como las opiniones emitidas por las personas, sin priorizar, ampliar o acortar intervenciones por razones de género.

- 8.3.5** Considerar en los procesos de capacitaciones a especialistas de ambos género, para que se desempeñen como ponentes y/o expositores sobre temas de género, familia, niñez y cuidado del/a menor; considerando que la especializada la pueden tener mujeres y hombres indistintamente del sexo que tengan.

IX DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

PRIMERO.- De presentarse alguna duda y/o requerir mayor alcance sobre la utilización de los términos contemplados en la presente directiva, se deberá recurrir como herramienta de consulta a la "Guía para el uso del lenguaje inclusivo - Si no me nombras no existo" formulada por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), disponible en la siguiente dirección electrónica: http://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dcteg/guia_lenguajeinclusiv_ojunio201.pdf.



Handwritten signature or mark.

SEGUNDO.- Los titulares de los Órganos, Unidades Orgánicas, Programas, Proyectos Especiales y demás dependencias que conforman el Gobierno Regional de Ica deberán hacer el seguimiento y coordinar sobre la implementación de estrategias de capacitación que permita la aplicación progresiva de la presente directiva.

TERCERA.- Para estandarizar el uso y aplicación de las disposiciones contenidas en la presente directiva, las mismas deberán ser tomadas en consideración en la implementación de la Directiva Regional N° 0001-2016-GORE-ICA-GRPPAT, "Lineamientos para la formulación, modificación y aprobación de Directivas del Gobierno Regional de Ica".

X GLOSARIO O CONCEPTO DE REFERENCIA:

10.1 Estereotipos.- Es una imagen aceptada comúnmente por la sociedad con carácter inmutable.

10.2 Lenguaje Inclusivo.- es el conjunto de propuestas de uso de la lengua castellana que 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 presente en el lenguaje.

10.3 Igualdad de Género.- Es la igual valoración de los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de los hombres y las mujeres. En situación de igualdad real, los derechos, responsabilidades y oportunidades de los varones y mujeres no dependen de su naturaleza biológica y por lo tanto tienen las mismas condiciones y posibilidades para ejercer sus derechos y ampliar sus capacidades y oportunidades de desarrollo personal, contribuyendo al desarrollo social y beneficiándose de sus resultados.

10.4 Equidad de Género.- La equidad de género parte de la constatación de desigualdades entre varones y mujeres y plantea modificar las relaciones de poder que afectan a las mujeres, erradicar toda forma de violencia basada en género, asegurar su acceso a recursos, servicios de salud y educación, acciones positivas para fortalecer su participación política y en la toma de decisiones.

10.5 Símbolo Lingüístico.- El signo lingüístico es la combinación de un concepto (conocido como significado) y de una imagen acústica (significante), y ambas componen una construcción social, que funciona dentro de un sistema lingüístico, poniendo a un elemento en lugar del otro.

10.6 Equidad.- es aquello que tiene equidad.

10.7 Trato Desigual.- Las diferencias o cambios respecto de otra persona, implica falta de justicia o igualdad, reparto desigual, trato desigual.



[Handwritten signature]