



HOSPITAL CIVIL DE GUADALAJARA

**GUÍA BÁSICA PARA EL USO
DEL LENGUAJE
INCLUYENTE Y NO SEXISTA
EN EL HOSPITAL CIVIL DE
GUADALAJARA**

Dirección General
Unidad de Igualdad de Género



Jalisco
GOBIERNO DEL ESTADO

www.hcg.udg.mx



GUÍA BÁSICA PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUYENTE Y NO SEXISTA EN EL HOSPITAL CIVIL DE GUADALAJARA

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN	3
2. MARCO JURÍDICO	4
3. CONCEPTOS BÁSICOS	5
4. USO INCLUYENTE Y NO SEXISTA DEL LENGUAJE EN LA COMUNICACIÓN ORAL, ESCRITA Y VISUAL	6
4.1. Lenguaje No Sexista	6
4.2. Lenguaje Incluyente	9
4.3. Utilización Recomendada en Palabras de Uso Común en el Organismo	12
4.4. Cargos, Categorías y Profesiones	15
4.5. Lenguaje inclusivo para referirse a personas o grupos de la diversidad social	17
4.6. Lenguaje visual incluyente y libre de estereotipos	18
4.7. Lenguaje gestual libre de violencia y discriminación	19
5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA	20
6. CONTROL DE CAMBIOS	21



GUÍA BÁSICA PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUYENTE Y NO SEXISTA EN EL HOSPITAL CIVIL DE GUADALAJARA

1. PRESENTACIÓN

El Organismo Público Descentralizado Hospital Civil de Guadalajara reafirma y ratifica su compromiso de generar una cultura de igualdad entre mujeres y hombres, enfocándose en los derechos humanos, perspectiva de género y en la no discriminación, por lo cual, es de gran importancia que dentro del Organismo se implemente un lenguaje incluyente y no sexista en las comunicaciones escritas, orales y visuales.

En este sentido, se emite la presente Guía Básica para el Uso del Lenguaje Incluyente y No Sexista en el Hospital Civil de Guadalajara, dicho documento es de fácil acceso y comprensión que ayudará a que el lenguaje cotidiano en este Organismo sea inclusivo y no sexista, contribuyendo a la eliminación de todo tipo de expresiones y palabras que ofenden, discriminan o minimizan a las personas, así como la erradicación de estereotipos y sesgos de género; además es una herramienta para que los grupos de la diversidad social sean nombrados correctamente.

Para la elaboración de esta Guía se consultaron y consideraron diversos documentos emitidos por instituciones públicas, así como por los conocimientos adquiridos en las diferentes capacitaciones, cursos y talleres en los que ha participado el personal.

Código:
MA-HCG-UIG-01

Versión vigente:
00

Fecha de emisión:
Ene 2024

Fecha de revisión:
Ene 2025



GUÍA BÁSICA PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUYENTE Y NO SEXISTA EN EL HOSPITAL CIVIL DE GUADALAJARA

2. MARCO JURÍDICO

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “Convención de Belem Do Para” establece en el artículo 6 que el derecho a toda mujer a una vida libre de violencia incluye el derecho a ser libre de toda forma de discriminación y a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer señala que los Estados Parte tomarán todas las medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, señala en su objetivo estratégico J.2 Fomentar una imagen equilibrada y no estereotipada de la mujer en los medios de difusión.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo Primero señala que todas las instituciones debemos promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos; así como prohíbe todo tipo de discriminación.

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres establece entre otras cosas, la utilización de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, asimismo, que las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal deberán promover el uso de un lenguaje e imágenes incluyentes, tanto en el ámbito administrativo, como en sus comunicaciones en general.

La Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres señala que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres permeará con carácter transversal, en la actuación de todos los Poderes Públicos del Estado, organismos públicos descentralizados y municipios. Estos integrarán dicho principio en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de sus políticas públicas destinadas a hacer efectivo el derecho a la igualdad, a la no discriminación y el respeto a la dignidad humana.

Ley Estatal para Promover la Igualdad, Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Jalisco establece que los poderes del Estado y demás entes públicos, en el ámbito de su competencia deben expedir e implementar la normatividad y los mecanismos necesarios para el exacto cumplimiento de la presente ley. La elaboración de las políticas públicas a fin de prevenir, detectar, atender, sancionar y erradicar la discriminación, así como para promover y garantizar la igualdad de trato y oportunidades de las personas y grupos vulnerables.

Código:
MA-HCG-UIG-01

Versión vigente:
00

Fecha de emisión:
Ene 2024

Fecha de revisión:
Ene 2025



GUÍA BÁSICA PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUYENTE Y NO SEXISTA EN EL HOSPITAL CIVIL DE GUADALAJARA

3. CONCEPTOS BÁSICOS

ANDROCENTRISMO: Término que proviene del griego Andros (hombre) y define lo masculino como medida de todas las cosas y representación global de la humanidad, ocultando otras realidades, entre ellas, la de las mujeres.

IDENTIDAD DE GÉNERO: Ésta refiere a la experiencia interna e individual de cada persona, que podría corresponder o no con el sexo biológico. El derecho a la vivencia personal del género incluye la libertad para escoger el sentido del cuerpo, lo cual puede implicar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, así como otras expresiones tales como el vestido, el modo de hablar y la expresión corporal.

INVISIBILIZACIÓN: Concepto utilizado en las ciencias sociales para designar a los mecanismos culturales, que llevan a omitir la presencia de ciertos grupos de población, el caso más evidente es el de las mujeres.

LENGUAJE: Facultad del ser humano de expresarse y comunicarse con los demás a través del sonido articulado o de otros sistemas de signos.

LENGUAJE INCLUYENTE Y NO SEXISTA: Se refiere a toda expresión verbal o escrita que hace explícito el femenino y el masculino.

PERSPECTIVA DE GÉNERO: Metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

SEXISMO: Conjunto de prácticas discriminatorias que existen tanto en conductas como en pensamientos, basadas en creencias en torno al sexo y el género de las personas.

SEXISMO EN EL LENGUAJE: Forma de discriminación indirecta de impacto intangible que daña la dignidad de las personas.



GUÍA BÁSICA PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUYENTE Y NO SEXISTA EN EL HOSPITAL CIVIL DE GUADALAJARA

4. USO INCLUYENTE Y NO SEXISTA DEL LENGUAJE EN LA COMUNICACIÓN ORAL, ESCRITA Y VISUAL

La sociedad constantemente se encuentra en evolución, por lo que es de esperarse que las formas de comunicación a través del lenguaje también estén continuamente cambiando y evolucionando para que de esta manera la comunicación oral, escrita y visual refleje las transformaciones sociales y culturales generando diferentes alternativas de lenguaje que nos permita comunicarnos de una forma en que a cada persona o grupo social se tome en cuenta y sean visibilizados y no discriminados.

Debemos ser conscientes que muchas veces la comunicación es un medio que se utiliza para realizar acciones discriminatorias, sexistas, así como para menospreciar, etiquetar e invisibilizar a ciertas personas o grupos sociales, por lo que es importante que comencemos a adoptar un lenguaje inclusivo para promover la igualdad de género y evitar la inclinación del lenguaje hacia un solo género.

El uso del lenguaje incluyente y no sexista, consiste en representar visualmente a mujeres, hombres, personas y grupos sociales históricamente excluidos o discriminados, de manera que la participación de cada uno se vea reflejada en el día a día, así como que se reconozca a todas las personas por igual y se continúe avanzando en la consecución de la igualdad de género, ya que forman parte importante en el desarrollo económico, político, social y cultural de cada estado.

A continuación, se muestran distintos ejemplos, recursos y herramientas para el uso del lenguaje inclusivo y no sexista, que permitan a las personas servidoras públicas y a las personas en general, incorporarlo en cualquier tipo de comunicación y de esta manera fortalecer la promoción de igualdad de género y la eliminación de todo tipo de expresiones y palabras que discriminen o denigren a las personas.

4.1. Lenguaje No Sexista

El español es una lengua rica y diversa, pero construida a partir de una cultura patriarcal y androcéntrica, por lo que el masculino genérico es muy común que se utilice para referirse a la totalidad de las personas presentes en una determinada situación.

El lenguaje sexista es una forma de discriminación en la cual se beneficia a un sexo sobre otro, con la intención de desvalorar o invisibilizar la participación de uno de ellos.

Existen fórmulas o claves para usar lenguaje incluyente y no sexista, sin caer en la monotonía o en absurdos, hacerlo de esta manera no significa cambiar todas las palabras a femenino, ya que son sólo los sustantivos los que deben adecuarse en algunos casos y en otros existen alternativas incluyentes y no sexistas¹.

El lenguaje incluyente y no sexista aplica para las personas, no se usa para objetos o cosas. A continuación, se presentan diferentes opciones para evitar el uso del lenguaje sexista:

¹ Nerio, A. L. (2018). Alternativas para incorporar el lenguaje incluyente y no sexista. *Unidades de Apoyo para el Aprendizaje*. CUAED-UNAM/CNDH. Consultado el 26 de octubre de 2023 a través del enlace: https://cursos3.cndh.org.mx/pluginfile.php/518392/mod_resource/content/7/03/index.html

Código:
MA-HCG-UIG-01

Versión vigente:
00

Fecha de emisión:
Ene 2024

Fecha de revisión:
Ene 2025



GUÍA BÁSICA PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUYENTE Y NO SEXISTA EN EL HOSPITAL CIVIL DE GUADALAJARA

1. Evita el Uso del Masculino Genérico

Es muy común que en el lenguaje escrito y verbal se utilice el género masculino como representante de los dos sexos. Utilizar masculino genérico contribuye a la invisibilización de las mujeres como grupo, reconocer que usamos el masculino genérico es el primer paso para utilizar las alternativas que tiene el español y expresarnos de forma incluyente y no sexista². Por ende, debemos revisar si el genérico que se está utilizando incluye a mujeres y hombres, en caso de que no sea así, se debe utilizar términos neutros, o en su caso, visibilizar y desdoblarse mencionando primeramente a las mujeres y posteriormente a los hombres, tal y como se muestra en los siguientes ejemplos:

En lugar de...	Se recomienda utilizar...
Los alumnos	Las alumnas y los alumnos Las y los alumnos
Los directores	El personal directivo Las directoras y los directores Las y los directores
Los niños	Las niñas y los niños Las y los niños
Los servidores públicos son responsables de presentar su declaración patrimonial	Servidoras y servidores públicos son responsables de presentar su declaración patrimonial Las personas servidoras públicas son responsables de presentar su declaración patrimonial
Los pacientes	Las pacientes y los pacientes Las y los pacientes Las personas usuarias de los servicios de salud
Los Trabajadores	El personal Las trabajadoras y los trabajadores Las y los trabajadores
Todos opinamos diferentes	Todas las personas opinan diferente Todas y todos opinamos diferente Tenemos opiniones diferentes

2. Utiliza sustantivos comunes en cuanto al género, sin determinantes

Los sustantivos comunes en cuanto al género tienen una misma forma para los dos géneros gramaticales, de tal forma que refieren tanto a mujeres como a hombres, esta opción es recomendable, puesto que es incluyente y promueve una mayor economía del lenguaje y con ello la no utilización del masculino genérico.

² Comisión Nacional de los Derechos Humanos, Guía para el uso de un Lenguaje Incluyente y No Sexista. Ciudad de México 2017.



GUÍA BÁSICA PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUYENTE Y NO SEXISTA EN EL HOSPITAL CIVIL DE GUADALAJARA

En lugar de...	Se recomienda utilizar...
Los especialistas del servicio de oncología brindarán una capacitación	Especialistas del servicio de oncología brindarán una capacitación
En el hospital hay pediatras ampliamente capacitados	En el hospital hay pediatras con amplia capacitación
Los Titulares de las Unidades Hospitalarias acudieron a reunión	Titulares de las Unidades Hospitalarias acudieron a reunión

3. Evita expresiones que conlleven estereotipos de género

A través de diversas generaciones se ha normalizado el uso de frases que denotan las actividades o la esencia misma de las personas, por ello es importante no seguir repitiendo esos patrones y resignificar el sentido de las palabras a partir del uso consciente de las mismas.

Frase estereotipada	Resignificado
Ese trabajo es de hombres Ese trabajo es de mujeres	El sexo no determina la capacidad de las personas en el trabajo
No seas niña / vieja	Ser niña no significa ser cobarde o débil. No la uses como sinónimo
Corres/pegas/lloras como niña/mujer/maricón	Cada actividad que se realiza no debe considerarse inferior, débil o vergonzosa porque se relaciona con diverso sexo o género, cada acción y sus características son propias de la persona que las emite, por ello, no se debe utilizar como medio para denostar
Las mujeres son para la casa y los hombres para la oficina	Las mujeres y hombres cuentan con la misma capacidad para desarrollarse en cualquier actividad que no requiera características físicas especiales para la actividad a realizar, por ende, se debe valorar en igualdad de derechos, trabajando nuevas masculinidades que eviten estereotipar las actividades del hogar

4. Evita usar frases para denotar posesión de las mujeres

Hace algunos siglos e incluso décadas, las mujeres no poseían el disfrute pleno de sus derechos humanos, entre ellos, a la libre autodeterminación y al ser tratada con dignidad, de aquí que para que una mujer fuese respetada y tuviese un lugar en la sociedad era necesario que fuese considerada como posesión de un hombre, sin embargo, actualmente aún este uso en diversas regiones se sigue utilizando, lo



GUÍA BÁSICA PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUYENTE Y NO SEXISTA EN EL HOSPITAL CIVIL DE GUADALAJARA

cual invisibiliza la persona, personalidad y dignidad misma de las mujeres, puesto que las persona no se poseen, por ello se sugiere lo siguiente:

Sexista	No Sexista
La señora de Juan Pérez	La señora Otilia Rodríguez (utiliza el nombre y apellido de la persona)
La esposa de Pérez	La señora Rodríguez
La mujer del Director	La persona que está casada con el Director (en caso de conocer nombre y apellido de la persona es recomendable utilizarlos)

5. Evita dar tratos inferiores o infravalorados hacia las mujeres

Los tratos en donde se ubica a uno de los sexos, en mayor medida las mujeres, en un grado de inferioridad, infravaloración o de cosificación, invisibiliza las capacidades intelectuales, aptitudes y destrezas que se pueden tener, ya que a las mismas les proporciona nulo valor y *contrario sensu*, proporciona un valor al aspecto físico y género, por ello, es importante que el lenguaje sea no sexista, por ejemplo:

Sexista	No Sexista
Para los eventos elegir a las mujeres más guapas para que funjan como edecanes	Todas las personas que lo deseen, sin importar sexo o género, así como ninguna otra característica pueden participar apoyando en los eventos en todas y cada una de las actividades propias del protocolo, incluida la recepción de las personas
En las reuniones que tengan que realizarse toma de decisiones, se toma mayormente a consideración la opinión de los hombres por ser los de "mayor experiencia"	Las opiniones de las mujeres y los hombres que acuden a las reuniones son igualmente importantes, y deben ser tomadas en consideración sin distinción ni discriminación alguna.
En las reuniones en donde se encuentre el coffee break, pedirle a alguna mujer participante en la reunión que sirva los cafés	Tanto mujeres como hombres se encuentran en igualdad de circunstancias, por ende, cada una de las personas puede servirse su propio café cuando así lo desee

4.2. Lenguaje Incluyente

Detenernos un momento a pensar si las palabras o frases que estoy utilizando contempla a mujeres y hombres por igual, es ya un gran paso para la incorporación del lenguaje incluyente en el acervo formal y coloquial de la lengua española.

Históricamente las mujeres han sufrido de discriminación social, y dentro del todo abanico de discriminaciones o violencias que se han generado, encontramos una muy común, la



GUÍA BÁSICA PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUYENTE Y NO SEXISTA EN EL HOSPITAL CIVIL DE GUADALAJARA

invisibilización. Por ello, es importante reconocer que las sociedades evolucionan de manera constante, y así como la educación, la medicina y las tecnologías se deben de ir adecuando a las nuevas realidades, lo mismo acontece con el lenguaje, por ello, como personas que laboramos en el servicio público tenemos doblemente la responsabilidad de adecuar el lenguaje que utilizamos tanto al interior como al exterior del Organismo.

Por lo que, con la finalidad de no generar discriminación desde el lenguaje, es muy importante visibilizar a las mujeres dentro de cada expresión, o en su defecto, no generar distinciones que dejen fuera a alguna de las personas, asimismo, es un derecho fundamental de las mujeres el derecho a ser nombradas, no es otra cosa que justicia social por todo el tiempo en el que se les mantuvo invisibilizadas, por lo que poner en práctica un lenguaje incluyente es la mejor forma de colaborar en esta nueva realidad social, en donde la igualdad y la perspectiva de género son temas de primordial importancia.

Para ello, se realizan las siguientes sugerencias:

1. Como referirnos a personas colectivas

En apartados anteriores mencionamos como sugerencia la exclusión del genérico masculino, siguiendo esta misma regla entonces con las personas colectivas debemos utilizar las palabras “personal” cuando nos estemos refiriendo a temas de índole laboral, y “población” cuando nos refiramos a otros grupos de personas, e incluso, utilizar otro tipo de palabras acorde al contexto en el que se desarrolle el dialogo.

No incluyente	Incluyente
Los trabajadores del Hospital realizan muy bien su trabajo	El personal del Hospital realiza muy bien su trabajo
Los usuarios del servicio médico llegaron a tiempo a sus citas	La población usuaria del servicio médico llegó a tiempo a sus citas
El derecho a la salud de todos los ciudadanos debe ser respetado	El derecho a la salud de la ciudadanía debe ser respetado
Los niños que se encuentren hospitalizados recibirán un detalle en navidad	La población usuaria del servicio de pediatría que se encuentre hospitalizado recibirá un detalle en navidad Las niñas y niños se encuentren hospitalizados recibirán un detalle en navidad
Es necesario que los jóvenes reciban pláticas de planificación familiar	Es necesario que la juventud reciba pláticas de planificación familiar

Otras palabras que se pueden utilizar para referirnos a una colectividad son: las víctimas, el alumnado, el profesorado, la ciudadanía, el personal, la gente, la niñez, la organización, entre otros, revisa que palabra colectiva neutra se encuentra armonizada con el texto a redactar.

2. Visibiliza a mujeres y hombres

Código:
MA-HCG-UIG-01

Versión vigente:
00

Fecha de emisión:
Ene 2024

Fecha de revisión:
Ene 2025



GUÍA BÁSICA PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUYENTE Y NO SEXISTA EN EL HOSPITAL CIVIL DE GUADALAJARA

Como parte de este ejercicio de visibilización, es necesario que cuando vayas a referirte a profesionistas o grupos de personas en donde se encuentren mujeres y hombres, se sugiere asentar en primer término a las mujeres y posteriormente a los hombres para que de esta manera cuidar la concordancia gramatical de las frases.

A esta actividad se le conoce como desdoblamiento, en donde se reconoce de forma expresa a mujeres y a hombres a través de sus nombres mismos, pronombres, artículos, sustantivos o adjetivos.

No incluyente	Incluyente
Los alumnos	Las alumnas y los alumnos Las y los alumnos
Los directores	Las directoras y los directores Las y los directores
Los niños	Las niñas y los niños Las y los niños
Los pacientes	Las pacientes y los pacientes Las y los pacientes
Los Trabajadores	El personal Las trabajadoras y los trabajadores Las y los trabajadores
Los abogados	María Espinoza y Alberto Herrera quienes ejercen la abogacía La abogada y el Abogado La y el abogado

3. Usa palabras neutras y/o pronombres relativos y/o sustantivos abstractos

En lugar de utilizar los artículos “el” y “los” sustitúyelos por los pronombres “quien” o “quienes”, esto evitará que uses el masculino genérico en el artículo. Otra forma práctica de plasmar un lenguaje incluyente es utilizando de manera previa la palabra “persona” o “personas” para hacer de esta forma más amena y práctica la escritura.

Otra opción para evitar el uso del masculino genérico, es el uso del sustantivo abstracto, para ello es necesario anteponer el “ser” o “estar”, de esta manera procuramos tener lenguajes frescos y fluido partiendo de la inclusión.

Se muestran algunos ejemplos:

No incluyente	Incluyente
El que suscribe	Quien suscribe
Los beneficiarios	Quienes son beneficiarios
Los usuarios del servicio médico	Las personas usuarias del servicio médico
Los certificadores	Las personas certificadoras Quienes son certificadoras



GUÍA BÁSICA PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUYENTE Y NO SEXISTA EN EL HOSPITAL CIVIL DE GUADALAJARA

El vigilante	Quien vigila La persona que vigila
Si estas obligado a comprobar gastos...	Si tienes la obligación de comprobar gastos ...
Si estas comprometido con el Organismo ...	Si tienes el compromiso con el Organismo ...

4. Utiliza la diagonal “ / ”

Para espacios reducidos como los que se tienen en formatos o formularios, se sugiere utilizar la barra o diagonal para generar ahorro de espacio, de esta manera continúas manteniendo el lenguaje incluyente.

Incluyente
Trabajador/Trabajadora
Trabajadora/or
Empleado/Empleada
Empleada/o
Beneficiario/Beneficiaria
Beneficiaria/o
Empleado/Empleada
Empleada/o
Usuario/Usuaría
Usuaría/o
Investigador/Investigadora
Investigadora/or
Madre/Padre/Responsable

Cabe destacar que la “@” y la “x”, no contienen forma de pronunciarse, por lo que en medios de comunicación formales u oficiales no deben ser utilizados, sin embargo, se utilizan en charlas o comunicaciones informales.

4.3. Utilización Recomendada en Palabras de Uso Común en el Organismo

Para hacer más ágil la incorporación del lenguaje incluyente tanto al interior como al exterior del Organismo, se sugieren los siguientes cambios o propuestas de redacción:

En lugar de...	Se recomienda utilizar...
El usuario Los usuarios	Usuaría/usuario La usuaria o el usuario Las personas usuarias La población usuaria
El paciente Los pacientes	La paciente/el paciente La o el paciente Las y los pacientes

Código:
MA-HCG-UIG-01

Versión vigente:
00

Fecha de emisión:
Ene 2024

Fecha de revisión:
Ene 2025



GUÍA BÁSICA PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUYENTE Y NO SEXISTA EN EL HOSPITAL CIVIL DE GUADALAJARA

En lugar de...	Se recomienda utilizar...
	Pacientes
El individuo Los individuos	La persona Las personas
El ciudadano Los ciudadanos	La ciudadana o el ciudadano La ciudadanía Las y los ciudadanos
El trabajador Los trabajadores	Trabajadora/trabajador La trabajadora o el trabajador Las y los trabajadores El personal
El jubilado Los jubilados	Jubilada/jubilado La persona jubilada Las y los jubilados Las personas jubiladas
El pensionado Los pensionados	Pensionada/pensionado La persona pensionada Las y los pensionados Las personas pensionadas
El servidor público Los servidores públicos	Servidora pública/servidor público La persona servidora pública Las y los servidores públicos Las personas servidoras públicas
El funcionario Los funcionarios	Funcionaria/funcionario La funcionaria o el funcionario Las y los funcionarios El funcionariado
El comisionado Los comisionados	Comisionada/comisionado La persona comisionada Las y los comisionados Las personas comisionadas
El aspirante Los aspirantes	La o el aspirante Las y los aspirantes Quienes aspiran
El estudiante Los estudiantes	La o el estudiante Las y los estudiantes
El proveedor Los proveedores	Proveedora/proveedor La persona /física o moral) proveedora
El quejoso	Quejosa/quejoso

Código:
MA-HCG-UIG-01

Versión vigente:
00

Fecha de emisión:
Ene 2024

Fecha de revisión:
Ene 2025



GUÍA BÁSICA PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUYENTE Y NO SEXISTA EN EL HOSPITAL CIVIL DE GUADALAJARA

En lugar de...	Se recomienda utilizar...
Los quejosos	La parte quejosa Las personas que presentan la queja
El solicitante Los solicitantes	La o el solicitante Quien solicita Las y los solicitantes Las personas solicitantes
El interesado Los interesados	La parte interesada Las y los interesados
El que suscribe Los que suscriben	La persona que suscribe Quien suscribe Las y los que suscriben Quienes suscriben
El demandado Los demandados	La parte demandada Las y los demandados
El representante Los representantes	La o el representante Las y los representantes
El testigo Los testigos	La o el testigo Las y los testigos Testigos
El prestador de servicio Los prestadores de servicios	Prestadora/Prestador de servicio La o el prestador de servicio Las y los prestadores de servicios
El residente Los residentes	La o el residente Las y los residentes
El interno Los internos	La o el interno Las y los internos
El voluntario Los voluntarios	La voluntaria o el voluntario Las y los voluntarios El voluntariado
El titular Los titulares	La o el titular Las y los titulares El personal titular
El secretario técnico Los secretarios técnicos	La o el secretario técnico Las y los secretarios técnicos
El vocal Los vocales	La o el vocal Las y los vocales

Código:
MA-HCG-UIG-01

Versión vigente:
00

Fecha de emisión:
Ene 2024

Fecha de revisión:
Ene 2025



GUÍA BÁSICA PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUYENTE Y NO SEXISTA EN EL HOSPITAL CIVIL DE GUADALAJARA

En lugar de...	Se recomienda utilizar...
El miembro Los miembros	La o el integrante Las y los integrantes Integrantes
El sustituto Los sustitutos	Quien sustituye La persona que sustituye Las y los sustitutos
El certificador Los certificadores	Certificador/certificadora Quien certifica Las y los certificadores
El evaluador Los evaluadores	Quien evalúe Evaluador/evaluadora Las y los evaluadores
El niño Los niños	La niña o el niño La niñez Las y los niños
El adolescente Los adolescentes	El adolescente/la adolescente La o el adolescente Las y los adolescentes La adolescencia Adolescentes
El adulto mayor Los adultos mayores	La o el adulto mayor Las y los adultos mayores Las personas adultas mayores
Todos	Todas y Todos Todas las personas

Con las anteriores sugerencias, se considera será más práctico familiarizarnos o reestructurar el lenguaje que ordinariamente utilizamos.

4.4. Cargos, Categorías y Profesiones

En este sentido de transformaciones sociales e históricas, tenemos que hoy en día la mujer ha logrado incorporarse en mercados laborales y profesionales, lo que nos lleva a modificar el lenguaje utilizado en estos rubros, visibilizando dicha incorporación, por lo que es necesario generar el reconocimiento expreso necesario para incluirla en el lenguaje institucional incluyente y no sexista, y de esta manera, abonar en el reconocimiento a sus capacidades y derechos humanos.

Para realizar estas adecuaciones al lenguaje es necesario observar las siguientes recomendaciones:

- o Es importante verificar el tipo de terminación que tiene la palabra para presentarla en femenino, siendo que la misma puede variar solo entre "a" y "o", por ejemplo, abogada/abogado, medica/medico, ingeniera/ingeniero, arquitecta/arquitecto, magistrada/magistrado.

Código:
MA-HCG-UIG-01

Versión vigente:
00

Fecha de emisión:
Ene 2024

Fecha de revisión:
Ene 2025



GUÍA BÁSICA PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUYENTE Y NO SEXISTA EN EL HOSPITAL CIVIL DE GUADALAJARA

- o De la misma forma que en el punto anterior, tenemos las terminaciones “a” y “e”, por ejemplo, jefa/jefe, Presidenta/Presidente.
- o Otro de los ajustes necesarios es para las palabras en donde es necesario modificar agregar al final de la palabra “a”, por ejemplo, Juez/Jueza, Administrador/Administradora, Director/Directora, Subdirector/Subdirectora, Gobernador/Gobernadora.
- o En las palabras neutras (sustantivo común), para hacer notar la connotación femenina se debe agregar el artículo necesario, por ejemplo, el/la otorrino, el/la artista, el/la especialista, el/la auxiliar, el/la instrumentista.
- o En el lenguaje ordinario podemos encontrar femeninos con terminación en “triz”, por ejemplo, emperador/emperatriz, actor/actriz, institutor/institutriz.

Razón por la cual se realizan las siguientes sugerencias para uso común al interior del Organismo:

En lugar de...	Se recomienda utilizar...
El director Los directores	La directora o el director La o el titular de la dirección La persona titular de la dirección La dirección Las y los directores Titulares de las direcciones
El coordinador Los coordinadores	La coordinadora o el coordinador La o el titular de la coordinación La persona titular de la coordinación La coordinación Las y los coordinadores Titulares de las coordinaciones
El jefe Los jefes	La jefa o el jefe La o el titular de la jefatura La persona titular de la jefatura La jefatura Las y los jefes Titulares de las jefaturas
El subjefe	La subjefa o el subjefe La o el titular de la subjefatura La persona titular de la subjefatura La subjefatura
El abogado Los abogados	Abogado/abogada La abogada o el abogado Las y los abogados
El administrador	El administrador/la administradora

Código:
MA-HCG-UIG-01

Versión vigente:
00

Fecha de emisión:
Ene 2024

Fecha de revisión:
Ene 2025



GUÍA BÁSICA PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUYENTE Y NO SEXISTA EN EL HOSPITAL CIVIL DE GUADALAJARA

En lugar de...	Se recomienda utilizar...
Los administradores	La administradora o el administrador Las y los administradores
El anesthesiólogo Los anesthesiólogos	La anesthesióloga o el anesthesiólogo Anesthesistas Las y los anesthesiólogos
El auxiliar Los auxiliares	La o el auxiliar Las y los auxiliares
El becario Los becarios	El becario/la becaria Las y los becarios
El camillero Los camilleros	Camillero/camillera Las camilleras y los camilleros
El cirujano Los cirujanos	La cirujana o el cirujano Las y los cirujanos
El encargado Los encargados	Encargado/encargada Las encargadas y los encargados
El especialista Los especialistas	El especialista/la especialista Las y los especialistas Especialistas
El laboratorista Los laboratoristas	La o el laboratorista Laboratoristas
El médico Los médicos	La médica o el médico El personal médico
El pediatra Los pediatras	La o el pediatra Las y los pediatras
La enfermera Las enfermeras	La enfermera o el enfermero El personal de enfermería
La secretaria Las secretarias	La secretaria o el secretario El personal secretarial
El trabajador social Los trabajadores sociales	El trabajador o la trabajadora social El personal de trabajo social

Las anteriores son solo algunos ejemplos de mayor uso en el Organismo, sin embargo, conforme a la necesidad del discurso o del texto que se desee emplear, se puede ampliar el catálogo de los mismos.

4.5. Lenguaje inclusivo para referirse a personas o grupos de la diversidad social

En el caminar histórico de la sociedad diversos grupos considerados en diferentes momentos como minorías han sido víctimas de discriminación, por lo que a partir de los últimos tiempos y reformas en materia de derechos humanos es imprescindible generar un lenguaje libre de cualquier sesgo de discriminación o desigualdad.



GUÍA BÁSICA PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUYENTE Y NO SEXISTA EN EL HOSPITAL CIVIL DE GUADALAJARA

De aquí que sea necesario nombrar a los diferentes colectivos sociales desde un marco de respeto a su identidad, reconocimiento a su persona y sus derechos humanos, por lo que se realizan las siguientes recomendaciones:

Incluyente
Persona indígena
Las y los indígenas
Las comunidades o pueblos indígenas
Persona con discapacidad
Personas con discapacidad
Persona con discapacidad visual/auditiva/intelectual/psicosocial
Persona de la diversidad sexual
Personas o comunidades de la diversidad sexual
Lesbiana, homosexual, bisexual, travesti, transgénero, transexual
Población LGBTTTI (Lésbica, Gay, Bisexual, Travesti, Transexual, Transgénero e Intersexual)
Persona que vive con VIH/sida
Personas con VIH/sida
Persona adulta mayor
Personas adultas mayores
Persona migrante
Personas migrantes
Extranjero/extranjera
Personas extranjeras
Persona o personas con hemofilia
Persona o personas con sobrepeso
Persona o personas con diabetes, etc.

Se debe procurar al nombrar a cada persona detenernos un momento a revisar que la forma en la que lo hacemos no genere un gesto de discriminación o denostación para el receptor, incluso debemos cuidar que la expresión no muestre violencia como lo podrían ser expresiones como amanerado, afeminado, machorra, marimacha, hermafrodita, bicicletero, sidosos, viejito/a, mojado/a, afros, negros, indígenas, sordita/o, cieguita/o, invidente, mongol, retrasado/a mental, entre otras.

4.6. Lenguaje visual incluyente y libre de estereotipos

Recordemos que el lenguaje no solo se limita a lo escrito, pues tenemos imágenes que muestran todo un mensaje sin necesidad de que a través de la escritura se explique dicha imagen, esto es lo que entonces entenderemos por lenguaje visual, el cual con solo verlo podemos interpretar el mensaje que transmite, por ello es muy importante que las imágenes que se utilicen sean de igual manera incluyentes y libres de estereotipos de género.

Al respecto se realizan las siguientes sugerencias a utilizar cuando se vaya a preparar material visual, ya sea impreso, en documento electrónico o en video:

Código: MA-HCG-UIG-01	Versión vigente: 00	Fecha de emisión: Ene 2024	Fecha de revisión: Ene 2025
--------------------------	------------------------	-------------------------------	--------------------------------



GUÍA BÁSICA PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUYENTE Y NO SEXISTA EN EL HOSPITAL CIVIL DE GUADALAJARA

- a. Utiliza de manera equilibrada el número, tamaño y formas de mujeres y hombres, en caso de que el número de personas sea impar, la persona adicional deberá ser representada por una mujer, de esta manera abonamos en las acciones afirmativas de visibilización.
- b. Para plasmar imágenes de una colectividad procura que las mismas contengan diversidad de colores de piel, edades, condiciones físicas, entre otras, buscando siempre dignificar a la persona.
- c. En caso de que se vayan a representar determinadas actividades, tanto hombres como mujeres deben realizar las mismas actividades, es importante destacar que las profesiones, oficios o actividades no tienen género ni deben ser estereotipadas. Recordemos que representar a mujeres en profesiones, oficios o actividades que anteriormente se consideraban exclusivas para los hombres se convierte en una acción afirmativa y de reconocimiento.
- d. Tanto en actividades relacionadas con quehaceres del hogar o cuidado de personas es importante que en las imágenes se encuentren hombres realizando dichas actividades, ello abonará con romper el estereotipo de que esas son actividades reservadas para las mujeres.
- e. Evita imágenes que por sí solas promuevan la violencia contra la mujer o que cosifiquen o sexualicen a la mujer.

4.7. Lenguaje gestual libre de violencia y discriminación

Nuestro lenguaje es tan rico y diverso que no solo lo expresamos a través de los medios escritos u orales, como lo vimos en el punto anterior, de manera visual también transmitimos mensajes, y más allá aún, con nuestras expresiones faciales o a través de los gestos también transmitimos mensajes, los cuales pueden mostrar molestia, aceptación, asombro, pero también discriminación, denostación e incluso violencia.

La comunicación no verbal en ocasiones resulta ser más expresiva que la verbal, y es aquí en donde debemos tomar las precauciones necesarias para evitar causar un daño a otra persona, generando acciones de discriminación, si bien es cierto, también hay gesticulaciones que han sido normalizadas debemos trabajar para corregir y generar ambientes más sanos libres de discriminación y violencias de género, para ello se sugieren las siguientes acciones:

- A. Ser mujer no es un acto de ofensa, por ende, evita utilizar movimientos afeminados para ridiculizar a mujeres o personas LGBTI.
- B. Evita mofarte de personas con alguna discapacidad o por alguna característica corporal distinta.
- C. Evita gestos o miradas lascivas e incómodas hacia las mujeres o personas LGBTI, debemos incorporar en nuestra práctica diaria el respeto hacia las demás personas.



GUÍA BÁSICA PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUYENTE Y NO SEXISTA EN EL HOSPITAL CIVIL DE GUADALAJARA

- D. Evita comentarios, gestos o conductas falocentricas.
- E. Cuando las mujeres formen parte del círculo o reunión, no las ignores o invisibilices, inclúyelas como participantes activas.
- F. Respeta los comentarios o participaciones de cada persona, evita expresar gestos de desaprobación, molestia o rechazo, la inclusión se muestra desde los gestos.
- G. Erradica de tu vocabulario cualquier dicho o frase que traiga consigo discriminación o estereotipos de género, por más que se hayan utilizado durante generaciones hoy somos capaces de darnos cuenta que con ellas reforzamos violencias de género, por ende, debemos sacar de nuestro acervo diario frases como: "mujer al volante peligro ambulante", "la mujer como la escopeta, cargada y detrás de la puerta", "el caballo, la pistola y la mujer nunca se prestan", "calladitas se ven más bonitas", "el hombre debe tener una mula que no sea muy vieja y una vieja que no sea muy mula", entre otras frases denotativas.

Con todas las anteriores aportaciones esperamos que la presente guía sea de utilidad para las actividades que día con día realizas ya sea al interior o al exterior del Organismo, para que como parte integrante de la sociedad en la que vivimos aportemos nuestra semilla en el ámbito del reconocimiento y respeto a los derechos humanos de todas las personas, con perspectiva de género y sobre todo, utilizando lenguaje incluyente y no sexista.

5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

NOMBRE DEL DOCUMENTO	CÓDIGO
Glosario de Género. Instituto Nacional de las Mujeres. México, 2007. ISBN: 978-968-9286-00-4	No Aplica
Manual de comunicación no sexista. Hacia un Lenguaje Incluyente. Instituto Nacional de las Mujeres. México, 2015. ISBN: 978-607-7825-53-1.	No Aplica
Guía de comunicación incluyente y no sexista en el INAI. Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la información y Protección de Datos Personales. México, 2021.	No Aplica
Guía de lenguaje incluyente y no sexista. Instituto Mexicano del Seguro Social. 2020.	No Aplica
Guía para el uso de un Lenguaje Incluyente y No Sexista. Comisión Nacional de los Derechos Humanos. México, 2017.	No Aplica
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer "Convención de Belem Do Para".	No Aplica
Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.	No Aplica
Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.	No Aplica
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf	No Aplica
Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf	No Aplica

Código:
MA-HCG-UIG-01

Versión vigente:
00

Fecha de emisión:
Ene 2024

Fecha de revisión:
Ene 2025

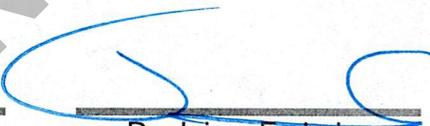


GUÍA BÁSICA PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUYENTE Y NO SEXISTA EN EL HOSPITAL CIVIL DE GUADALAJARA

Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. https://congresoweb.congresoajal.gob.mx/BibliotecaVirtual/busquedasleyes/Listado'2.cfm#Leyes	No Aplica
Ley Estatal para Promover la Igualdad, Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Jalisco. https://congresoweb.congresoajal.gob.mx/BibliotecaVirtual/busquedasleyes/Listado'2.cfm#Leyes	No Aplica

6. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	REALIZADO POR:	APROBADO POR:
00	Ene 2024	Documento de nueva creación	Nombre de la persona	Nombre de la persona

<p>ELABORÓ Ene 2024</p>  <p>_____ Mtra. Rosa Imelda Hernández Muñoz</p> <p>Titular de la Unidad de Igualdad de Género</p>	<p>REVISÓ Ene 2024</p>  <p>_____ Dra. Giselle Ivette De la Torre García</p> <p>Coordinadora General de Calidad</p>	<p>AUTORIZÓ Ene 2024</p>  <p>_____ Dr. Jaime Federico Andrade Villanueva</p> <p>Director General</p>
---	--	---

Código: MA-HCG-UIG-01	Versión vigente: 00	Fecha de emisión: Ene 2024	Fecha de revisión: Ene 2025
--------------------------	------------------------	-------------------------------	--------------------------------