

**GUÍA DE  
RECOMENDACIONES  
PARA EL EJERCICIO  
DE UNA DOCENCIA  
NO SEXISTA EN LA  
FORMACIÓN DE  
PROFESIONALES DE LA  
SALUD**



**FACULTAD DE MEDICINA**  
UNIVERSIDAD DE CHILE

**DIRECCIÓN DE IGUALDAD  
DE GÉNERO**

**MESA DE EDUCACIÓN NO SEXISTA**



# GUÍA DE RECOMENDACIONES PARA EL EJERCICIO DE UNA DOCENCIA NO SEXISTA EN LA FORMACIÓN DE PROFESIONALES DE LA SALUD



**FACULTAD DE MEDICINA**  
UNIVERSIDAD DE CHILE

---

**DIRECCIÓN DE IGUALDAD  
DE GÉNERO**

MESA DE EDUCACIÓN NO SEXISTA

## Introducción:

---

El año 2022 la Universidad de Chile aprobó la Política de Igualdad de Género, cuyo objetivo consiste en superar las discriminaciones y brechas de género de manera integral en los diferentes ámbitos del quehacer universitario. Esta política integra las diferentes políticas y decretos que previamente había desarrollado la universidad en esta materia (prevención del acoso sexual, corresponsabilidad social del cuidado, uso del nombre social de personas trans y no binarias), mientras a su vez, avanza hacia la institucionalización de la igualdad de género para avanzar hacia el respeto irrestricto de todas las personas que integran la comunidad, en base a los valores institucionales. Cabe destacar que la Política de Igualdad de Género conversa directamente con la ley N° 20.129 Establece un Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, que en su modificación realizada en octubre 2022, contempla la incorporación de la perspectiva de género en la gestión y currículo universitario como aspecto a evaluar en los procesos de acreditación.

En este contexto, la Facultad de Medicina hacia el año 2022 se comprometió a participar del proceso de certificación Sello General de Igualdad, que corresponde al mecanismo de implementación de la política de igualdad de género, la que se basa en ocho dimensiones: la primera hace alusión a la formación,

docencia y aprendizaje. Dentro del proceso de certificación de las Vicerrectorías, que comenzaron en el año 2019, se desarrolló el Modelo Educativo 2021 en el cual se integra la competencia sello cuyos principios orientadores son la formación integral de personas, la pertinencia educativa, la equidad e inclusión, la calidad educativa y la igualdad de género y no discriminación.

Todos estos antecedentes llevaron a la Dirección de Igualdad de Género de la Facultad de Medicina (DIGEN Salud) en conjunto con la Mesa de Educación No Sexista, a construir una guía de recomendaciones generales para el cuerpo académico, con el objetivo de fomentar y facilitar la preparación de material docente, informes y artículos de difusión de investigaciones, así como el intercambio día a día con el estudiantado, que se basen en los valores de la inclusión y la igualdad de género, incluyendo a su vez las orientaciones de la OPS.

Para avanzar en el ejercicio de una docencia universitaria libre de sesgos de género y estereotipos asociados a los roles en función del sexo, se requiere de una permanente actualización sobre cómo prevenir, tanto en el aula, el campo clínico y en todos los ámbitos de interacción universitaria, la reproducción de estas prácticas que van en desmedro de la

calidad de la formación de profesionales de la salud. Lo primero es reconocer que algunas de las desigualdades en salud provienen del mismo sistema de salud y del personal sanitario, ya sea por desconocimiento o falta de interés. Tal conducta deviene de la socialización y formación recibida. El curriculum, por falta u omisión, muchas veces no considera variables de género como determinantes sociales que están presentes y que luego afectan directamente la salud de las personas. Por ello, esta guía apunta a fortalecer el rol docente en la formación de profesionales integrales, que permita asegurar un proceso educativo igualitario y libre de discriminación, en favor de la adquisición de competencias por parte del estudiantado, que le permitan relacionarse con las personas que deben atender, así como colegas de labores, de manera respetuosa e inclusiva.

# 01

**Recomendaciones  
para una educación  
no sexista en el  
proceso de enseñanza  
universitaria en  
la formación de  
profesionales de la  
salud:**

## Recomendaciones generales en los procesos de enseñanza y aprendizaje:

- **Valorar** y reconocer de manera igualitaria habilidades y capacidades en estudiantes.
- **Promover** el uso equitativo entre estudiantes de los recursos en el aula, campo clínico y los diferentes espacios en que se desarrollan los procesos de enseñanza.
- **Fomentar** igualdad efectiva de oportunidades entre estudiantes, lo que se manifiesta en la participación de los debates en clases, pasos prácticos, ayudantías, entre otras.
- **Prevenir** y actuar oportunamente frente a la violencia sexogénica.
- **Mostrar** una actitud crítica frente al sexismo, violencia y discriminación en diferentes ámbitos de la vida.
- En aquellas clases en las que se abordará la violencia de género, **anticiparlo** en el aula en caso de que alguna persona requiera un apoyo diferenciado en base a experiencias sensibles.
- **Acatar** la normativa vigente que exige nombrar al estudiantado a través de su nombre social, respetando la identidad de género, independiente de su nombre legal. (Uso de nombre social para personas trans y no binarias; instructivo Mara Rita y Resolución de la Superintendencia de Educación (812 de 21 de diciembre 2021))
- **Conocer** las políticas para prevenir el acoso sexual, así como protocolos de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, violencia de género, acoso laboral y discriminación arbitraria, que mandatan la Universidad de Chile y otorgan lineamientos para erradicar la violencia en nuestros territorios universitarios.
- **Conocer** la política de igualdad de género (2022) que tiene y mandata la Universidad de Chile para la transformación de una educación con perspectiva de género.

## Evitar prejuicios, estereotipos y roles en función del sexo:

Los prejuicios, estereotipos y roles en función del sexo, se comprenden como aquellas creencias ampliamente aceptadas sobre una persona o grupo, es decir, cómo se espera que las personas actúen y se comporten en función del sexo asignado al nacer, atribuyendo características que no necesariamente se relacionan con las personas en cuestión. **Por ejemplo, que las mujeres destacan en términos de cuidados**

**de las personas o que los hombres son mejores para la ciencia, entre muchas otras.**

Estas creencias preconcebidas son lo que comprenderemos como sexismo.

## Frases o actitudes sexistas que no debe realizar: <sup>1</sup>

- “No necesitas estudiar tanto, ya que estás en esta carrera para encontrar marido”
- “Las mujeres son las que más tiempo pasan en la cocina”
- “Un profesor de (...) hizo una analogía de las vértebras en que la nombró como “no cartucha” por tener las apófisis laterales muy abiertas”
- Cuando vimos perineo femenino (...) el profesor utilizó imágenes animé de mujeres sexualizadas para decorar el ppt, totalmente innecesario”
- “Había un profesor que hacía comentarios muy sexistas y degradantes a las mujeres, cuestionando nuestras capacidades”
- “La mayoría de las preguntas se las hacía a los hombres del curso, que eran muy pocos, entonces era muy evidente su posición, quedando nosotras totalmente invisibilizadas”
- “Profesor ignora comentarios de compañera, y cuando un hombre lo dice, toma en cuenta el comentario como nuevo y novedoso, promoviendo el mansplaining<sup>2</sup>”
- “Por eso es que las mujeres no deberían entrar a [nuestra área de estudio], no sirven”. Entonces, según él, sólo los hombres sirven... porque los hombres sirven para las ciencias, nosotras no, a nosotras no nos da”.

## Uso de imágenes no sexistas:

Las imágenes son un recurso utilizado con frecuencia en el ámbito docente y muchas veces reproducen prejuicios o estereotipos de género, reforzando relaciones desiguales y sesgos sexistas.

Para evitar el uso de roles estereotipados en las imágenes, se recomienda tener una mirada crítica al momento de elaborar las presentaciones para evitar el uso de imágenes que reproduzcan sesgos de género. Por ejemplo, **se consideran imágenes sexistas aquellas en que aparecen mujeres en**

<sup>1</sup> Estos testimonios fueron extraídos de la “Encuesta de percepción para estudiantes de pregrado sobre la incorporación de Perspectiva de Género en la docencia universitaria”, realizado en Facultad de Medicina en 2020.

**espacios domésticos, mientras los hombres ocupan espacios de ocio; o que relacionen a las mujeres a atributos asociados con la maternidad, mientras que los hombres son caracterizados con el ejercicio de la fuerza o capacidades intelectuales.** Hacemos la salvedad que evitar el uso de imágenes que reproduzcan sesgos de género no

significa representar a hombres en los roles principalmente asociados a las mujeres o viceversa, sino en diseñar y proyectar una visualidad que tenga como prioridad el reconocimiento, la diversidad, la colaboración y la redistribución de roles.

### Material visual con contenido sexista:

Mujeres como responsables exclusivas de la salud sexual y reproductiva, lo que fomenta la creencia de que los hombres no son responsables en las decisiones vinculadas a la reproducción y el cuidado de las niñas.

Las mujeres representadas por personas jóvenes, blancas y delgadas, preocupadas principalmente por su apariencia física, invisibilizando las diversidades de las mujeres y sus proyectos de vida. Mostrar mujeres como objetos sexuales, asociadas a la publicidad y al consumo.

Hombres como médicos y mujeres como enfermeras o arsenaleras; equipos de investigaciones compuestas principalmente por hombres, realizando tareas de jefatura.

Representaciones de una familia tradicional, con un padre proveedor y una madre que cuida de hijos/as.

### Material visual no sexista:

Tanto mujeres como hombres participando en actividades de una manera libre de estereotipos, igualitaria y equivalente en diferentes materias, como la salud sexual y reproductiva y los cuidados de las niñas.

Diferentes fenotipos de mujeres, respecto de sus corporalidades, la racialidad y su edad, y en actitudes que denoten metas personales y voluntad propia. En definitiva, se recomiendan imágenes que reflejen las diversidades de las personas (en cuanto a características físicas, orientación, identidad y expresión de género)

Equipos de investigación mixtos integrados por personas de toda la diversidad sexo-genérica, evitando la presencia mayoritaria masculina en cargos directivos. Visibilizar a mujeres en cargos de poder y toma de decisiones.

Diferentes tipos de familias que muestren actitudes de corresponsabilidad parental en la crianza, relaciones afectivas sin descendencia, familias monoparentales, etc.

<sup>2</sup> *Mansplaining* (neologismo anglófono) hace referencia a una serie de prácticas y actitudes que se manifiestan como desprecio a una mujer por estimar que su capacidad es inferior a la de un hombre. Por lo general se manifiesta a través de explicaciones entregadas por hombres de manera condescendiente a mujeres, ya que presuponen su desconocimiento del tema.

## Relevar aporte de mujeres en el contenido de los cursos:

---

Es importante que, en el proceso de enseñanza y aprendizaje de las carreras de la salud, se destaque el aporte que han hecho las mujeres y diversidades sexo genéricas.

- **Integrar conocimiento producido por mujeres y/o diversidades sexo genéricas**, relevando su contribución social e histórica en las materias, tanto en el contenido de las clases, así como en la incorporación de bibliografía que se ha elaborado en materias de salud, ampliando los referentes tradicionales que manejan en el aula y que son transmitidos al cuerpo estudiantil.
- Revisar contenidos, casos y ejemplos usados para **eliminar aquellos en que se hace uso de estereotipos y roles vinculados al sexo o a la identidad de género**.
- Incorporar perspectiva de género en los ámbitos tratados, a través de la **exposición de evidencia sobre desigualdades de género en salud y en trastornos específicos, a través de evidencia comparada, estadísticas diferenciadas**, entre otros.
- Revisar contenidos relacionados con estereotipos hacia las mujeres para eliminar sesgos de género. En algunos casos, esto implicará hacer distinciones basadas en diferencias fisiopatológicas, por ejemplo, **distinta respuesta en el uso de medicamentos, diferencias en la presentación de cuadros clínicos, entre otros**.
- Desarrollar casos clínicos, seminarios, talleres y otros, considerando la integración de mujeres y diversidades sexo-genéricas, a través -por ejemplo- de **incorporar pacientes y población usuaria femenina, masculina y no binaria<sup>3</sup>, de manera equitativa**.
- Analizar previamente si los enunciados, indicaciones, casos clínicos, simulaciones, **incluyen alguna escena discriminatoria y/o estereotipada. Se recomienda corregir antes de la socialización con el estudiantado**.
- Garantizar y proteger una participación equitativa en presentaciones en público, **asegurando igualdad de oportunidades a mujeres y diversidades sexogenéricas**. Si no es posible, que al menos uno de cada tres sea del género subrepresentado, para evitar paneles 100% masculinizados.

---

<sup>3</sup> Hace referencia a personas que construyen su identidad al margen de la lógica binaria sexo-genérica.

# 02

**Recomendaciones para promover un lenguaje no sexista e inclusivo en el proceso de enseñanza-aprendizaje en ciencias de la salud:**

## Lenguaje no sexista e inclusivo:

---

Desde la premisa de que el lenguaje es un sistema de códigos que permite comprender e interpretar lo que rodea a las personas y que tiene un carácter dinámico que va evolucionando con el desarrollo de la sociedad, es necesario que, como profesionales de la academia y la docencia de la Facultad de Medicina de la Universidad de Chile, se transite hacia la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista.

Se entiende como lenguaje inclusivo y no sexista aquel que preferiblemente utilice un vocabulario neutro, o que evidencie la presencia del femenino y el masculino, evitando utilizar generalizaciones del masculino para situaciones o actividades donde aparecen mujeres, hombres y diversidades sexo genéricas.

## Evitar el uso del masculino como genérico universal:

---

Una práctica frecuente es utilizar lo masculino como un genérico universal para referirse a la totalidad de las personas, indistintamente de su sexo o identidad de género, invisibilizando a mujeres y diversidades sexogenéricas, lo que también se denomina androcentrismo

del lenguaje. **Por tanto, se recomienda utilizar sustantivos epicenos que tienen una forma única -un solo género gramatical- para referirse a personas de manera independiente de su sexo evitando el uso del doble artículo en femenino y masculino.**

### Ocho ejemplos de alternativas incluyentes:

---

Las personas

La humanidad

El cuerpo médico

El estudiantado

La comunidad

El estamento

La planta sanitaria

Las juventudes

## Uso de títulos académicos, cargos y ocupaciones:

---

Muchas veces se mencionan títulos académicos, cargos y ocupaciones en masculino, con lo que se continúa invisibilizando a las mujeres que desempeñan

dichas labores. Se recomienda evitar el uso del masculino cuando las profesiones y cargos son realizados u ocupados por mujeres:

### En vez de...

La **médico** que realizó el procedimiento

La **presidente** del gremio funcionario

Firma como **académico** (cuando es mujer)

### Señale lo siguiente:

La **médica** que realizó el procedimiento

La **presidenta** del gremio funcionario.

Firma como **académica**

Y la misma recomendación se aplica en el uso exclusivo del género gramatical femenino para las profesiones tradicionalmente asociadas a las mujeres:

### Cuatro recomendaciones para evitar el uso exclusivo femenino para profesiones y roles tradicionalmente feminizadas:

El personal de enfermería

El secretariado

La agrupación de terapia ocupacional

La asociación de matronería y obstetricia

### Incluir el uso de abstractos:

A través del uso de abstractos, se permite hacer referencia de aspectos generales, rescatando lo relevante del concepto. **Por ejemplo, al hacer referencia a los cargos**

**o puestos de las personas de manera individual, se recomienda referirlas por su función o estado.**

### Ejemplos sin uso de abstractos:

Es responsabilidad de cada jefe, el logro de metas comprometidas para el desarrollo de proyectos de investigación.

Los tutores clínicos desarrollarán las tutorías los jueves por la mañana.

### Ejemplos de uso de abstractos:

Es responsabilidad de cada jefatura el logro de metas comprometidas para el desarrollo de proyectos de investigación.

Las tutorías clínicas serán desarrolladas los jueves por la mañana.

### Ejemplos sin uso de abstractos:

Es necesario enviar los informes a los directores de los departamentos.

### Ejemplos de uso de abstractos:

Es necesario enviar los informes a las direcciones de los departamentos.

Otra recomendación para evitar generalizar con pronombres masculinos, es utilizar las palabras quien o quienes, o los pronombres indefinidos: alguien, cada, cualquiera y nadie:

### Ejemplos de uso de abstractos:

**Quienes** estén supervisando al cuerpo estudiantil, serán responsables de su desempeño.

**Alguien** podrá venir y asesorar al estudiantado respecto de la práctica clínica

**Cada** postulante deberá presentar sus antecedentes.

**Quien** necesite de atención urgente, la obtendrá.

**Nadie** del curso reprobó la simulación realizada.

**Cualquier** persona de la planta administrativa podrá participar de la reunión.

## Uso de artículos y pronombres femeninos y masculinos:

Cuando no se pueden encontrar otras formas de referirse a través de los mecanismos señalados, se pueden utilizar los artículos para enunciar la diferenciación de género sin repetir el sustantivo. Es recomendable

alternar el orden de los artículos y cuidar la concordancia entre el último artículo con el sustantivo; además, se recomienda alternar el orden de los femeninos y masculinos:

### Ejemplos de uso de artículos y pronombres femeninos y masculinos:

Los y las investigadoras se preguntan sobre la primera investigación sobre cáncer en Chile.

Los y las enfermeras se destacan en sus procesos de internado en el HCUCh.

Las y los niños tienen derecho a acceder a información de salud sexual, pero en términos apropiados para su edad.

Las y los cuidadores de personas mayores, también pueden sufrir de burnout.

## Ejemplos de uso de artículos y pronombres femeninos y masculinos:

Los y las usuarias de los servicios de APS, merecen una atención digna y de excelencia.

Las y los bioquímicos son muy relevantes para el desarrollo de investigaciones traslacionales y básico-clínicas.

Considerando que el lenguaje no sexista e inclusivo hacen referencia a expresiones escritas que tienden a explicitar el femenino y el masculino, también se utiliza muchas veces

el *slash* (/) para dar visibilidad a las mujeres. Sin embargo, al ser ilegible, se recomienda utilizar las otras opciones recomendadas en la presente guía.

## Ejemplos con uso de slash (/):

**Los/as investigadores/as** han creado un tratamiento innovador para tratar la ceguera.

**Los/as académicos/as** han sido formados/as para desarrollar un análisis del contenido de sus materias

**Los/as estudiantes** han decidido realizar una queja formal por comentarios sexistas en clase

**Los/as kinesiólogos/as** han desarrollado una terapia pertinente para deportistas de alto rendimiento.

## Uso de Lenguaje Inclusivo ¿@, X, \* o E?:

En los últimos años hemos acontecido a un nuevo tipo de lenguaje oral y escrito como propuesta a romper con el lenguaje androcéntrico universal. Sin embargo, cuando hablamos de lenguaje inclusivo nos preguntamos por qué no mencionarnos en femenino y/o de alguna forma que represente al género con el que nos identificamos.

Sin duda no hay consensos al respecto, ni menos es obligatorio, tampoco hay sanciones por no usar un lenguaje inclusivo, por lo mismo es sólo una recomendación. Hemos observado que el lenguaje inclusivo ha ido

cambiando en el tiempo, se comenzó usando el “@” como una forma de representación simultánea de lo masculino y lo femenino, por ejemplo “tod@s”. Luego el uso de la “X” o “\*” con el propósito de desprenderse del binarismo masculino y femenino, para dar paso al “género neutro” por ejemplo “niñxs”, “lxs”. Por último, el uso de la “e” como género inclusivo, el más utilizado en los últimos años en espacios educativos.

A la hora de decidir qué estrategia utilizar en el lenguaje, es importante considerar:

- El tipo de comunicación (oral y escrita), su finalidad, contexto y público.
- Procurar que el mensaje, oral o escrito, sea claro, fluido y conciso, y que los textos escritos sean legibles.
- Tratar de utilizar diferentes estrategias combinadas a lo largo del mensaje, oral o escrito.
- Preguntar –siempre con respeto y asertividad- a las personas trans o no binarias si desean con qué pronombre desean ser tratadas: masculinos (él), femeninos (ella), o neutros (le, elle).

### Recomendaciones con uso de “e” En contexto educativo

**Lenguaje Escrito:**  
Saludo en correo electrónico:  
**Estimadas/os/es estudiantes**

**Lenguaje Oral:**  
Saludo en aula:  
**Buenos días a todos, todas y todes**

# 03

**Recomendaciones  
para propiciar  
ambientes educativos  
inclusivos:**

## Metodologías de enseñanza y recomendaciones específicas:

---

### Trabajo colaborativo en contexto educativo:

- Iniciar la discusión con preguntas claves que permitan romper el hielo y aprovechar sus experiencias en el tema.
- Evaluar el rendimiento de todo el equipo según la tarea asignada.
- Promover el liderazgo femenino en los equipos, así como la rotación de integrantes.
- Formar equipos favoreciendo la diversidad, diferencia y complementariedad, tomando en cuenta sus habilidades.
- Exigir lo mismo a todo el equipo.
- Garantizar y proteger una participación equitativa en presentaciones en público, asegurando igualdad de oportunidades a mujeres y diversidades sexogenéricas.

### Elaboración de proyectos:

- De acuerdo con el tema solicitar la incorporación de aspectos asociados al enfoque de género y diversidades sexogenéricas.
- Búsquedas bibliográficas considerando inclusión de material de autoría femenina y de diversidades sexo genéricas.

### Exposición o lección magistral:

- Oratoria basada en lenguaje no sexista, inclusiva y sin estereotipos de género.
- Incluir ejemplos que evidencien diversidades respecto de vivencias y realidades.
- Responder preguntas y aceptar comentarios de forma equitativa de toda diversidad de personas que contribuyan al ejercicio de reflexión.

### Exposición o lección magistral:

- Ejemplificar situaciones de salud o casos clínicos incluyendo la diversidad en la construcción de casos, ambientes o situación clínica.
- La resolución de casos, ambientes o situaciones clínicas debe incluir respeto a la diversidad humana en conjunto con lenguaje inclusivo.

- Se sugiere desarrollar actividades, mediante el uso de ejemplos y/o de casos para analizar cómo las determinaciones sociales de género en la salud afectan a hombres, mujeres y diversidades sexo genéricas.
- Frente a la representación de roles, se deben evitar simplificaciones a partir de estereotipos en función del género, la identidad o la orientación sexoafectiva.

## Procesos de enseñanza y aprendizaje en el ámbito Clínico:

La formación de estudiantes de carreras de la salud, contempla pasantías e internados en campos clínicos, donde a través de tutorías, aprenden en la práctica respecto del proceder en atención a las personas consultantes. En estos espacios es posible que no se resguarde el respeto a las personas que buscan cuidados en salud, transgrediendo los principios universitarios respecto a la inclusión.

A continuación, se desarrollará un ejemplo de docencia clínica, con el propósito de exponer una consulta donde se resguarda el respeto por las personas y el uso de lenguaje no sexista e inclusivo.

**EJEMPLO: Una mujer de 19 años asiste a control en ginecología y obstetricia por sospecha de embarazo.**

### Atención irrespetuosa

Quien ejerce el rol de tutoría clínica, realiza una ecografía, le muestra el embrión y sus formaciones, así como también el latido del corazón. La ecografía da cuenta de un embarazo de 11 semanas. La mujer se muestra angustiada y se pone a llorar. Ante el llanto, quien es profesional sanitario a cargo le dice “¿por qué lloras si es tan lindo ser mamá?, es difícil ser mamá, pero igual se puede”

### Atención respetuosa

Quien ejerce el rol de tutoría clínica, le pregunta a la mujer si quiere ver u oír la ecografía. Ésta da cuenta de un embarazo de 11 semanas. La mujer se muestra angustiada y se pone a llorar. Evalúa el estado emocional, la acoge, le ofrece la posibilidad de derivarla al equipo psicosocial del establecimiento (profesionales amigables respecto de los derechos sexuales y derechos reproductivos) y omite su opinión acerca de la maternidad.

## Recurso audiovisual de apoyo con ejemplos de atención clínica no sexistas:

---

En el siguiente link podrá encontrar material audiovisual de apoyo con ejemplos de atención clínica no sexista:

¿Cuál es la diferencia? Hacia una atención clínica no sexista

<https://uruguay.unfpa.org/es/video/%C2%BFcu%C3%A1-es-la-diferencia-0>

## Referencia bibliográfica:

---

1. **Araneda, C. Et. Al. (2018)** “Orientaciones pedagógicas para una educación no sexista”, Departamento de Educación, USACH. Santiago de Chile.  
[https://direcciondegenero.usach.cl/sites/direccion\\_genero/files/orientaciones\\_pedagogicas\\_dpto.educacion\\_2019.pdf](https://direcciondegenero.usach.cl/sites/direccion_genero/files/orientaciones_pedagogicas_dpto.educacion_2019.pdf)
2. **Colegio de Profesores y Profesoras de Chile (2022)** “Educación no sexista”, Chile.  
<https://www.colegiodeprofesores.cl/wp-content/uploads/2022/04/cartilla-educacion-no-sexista.pdf>
3. **COLMED (2018)** “Manual de Formación: Género y Salud”. Comisión de Género y Salud. Santiago de Chile. [https://www.colegiomedico.cl/wp-content/uploads/2019/03/Manual\\_Genero\\_Final.pdf](https://www.colegiomedico.cl/wp-content/uploads/2019/03/Manual_Genero_Final.pdf)
4. **Franch, C.; Troncoso, L.; Hernández, P.; Castro, C.; Undurraga, J. (2023)** “Guía de educación antisexista”, Dirección de Igualdad de Género FACSU Universidad de Chile.  
<https://facso.uchile.cl/dam/jcr:7dad1122-8767-4a71-a036-50b4193c2064/Gu&aacute;ia%20Educaci&aacute;n%20Antisexista.pdf>
5. **Gobierno Vasco (2015)** “Guía para la incorporación de la perspectiva de género en el curriculum y en la actividad docente de las enseñanzas de régimen especial y de formación profesional”. Vitoria-Gasteiz.  
[https://www.euskadi.eus/contenidos/documentacion/inn\\_doc\\_comp\\_basicas/es\\_def/adjuntos/curriculum/320006c\\_Pub\\_incorporacion\\_perspectiva\\_genero\\_curriculum\\_FP\\_regimen\\_especial.pdf](https://www.euskadi.eus/contenidos/documentacion/inn_doc_comp_basicas/es_def/adjuntos/curriculum/320006c_Pub_incorporacion_perspectiva_genero_curriculum_FP_regimen_especial.pdf)
6. **MINEDUC (2019)** “Orientaciones para un uso de lenguaje no sexista e inclusivo”. Unidad de Equidad de Género, Chile. <https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2017/09/Manual-Lenguaje-Inclusivo-No-Sexista.pdf>

7. **Navarrete, K.; García-Huidobro, R.; Valvasori, M. (2019)** “Guía práctica sobre el uso de lenguaje inclusivo para la Universidad de Los Lagos”. Universidad de Los Lagos. Chile. <https://direcciondegenero.ulagos.cl/wp-content/uploads/2020/06/guia-uso-lenguaje-no-sexista.pdf>
8. **ONU (2019)** “Orientaciones para el empleo del lenguaje inclusivo en cuanto al género en español” <https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/guidelines.shtml>
9. **Proyecto Ciencia 2030-UC (2020)** “Orientaciones para la elaboración de discursos no sexistas”, PUC, Santiago de Chile. <https://ciencia2030.uc.cl/archivos/manual-no-sexista.pdf>
10. **Rojas, MT; Astudillo, P; Catalán, M (2020)** Documento de referencia preparado para el Informe GEM 2020 América Latina y el Caribe - Inclusión y educación: todos y todas sin excepción”. UNESCO. [https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2022/03/DIVERSIDADSEXUALYEDUCACION\\_CHILE.pdf](https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2022/03/DIVERSIDADSEXUALYEDUCACION_CHILE.pdf)
11. **Subsecretaría de las culturas y las artes (2022)** “Guía de lenguaje inclusivo de género”; MINCAP, Chile. <https://www.cultura.gob.cl/wp-content/uploads/2023/01/guia-de-lenguaje-inclusivo-de-genero.pdf>
12. **UNESCO (2019)** “Del acceso al empoderamiento: estrategia de la UNESCO para la igualdad de género en y a través de la educación 2019-2025”. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000371127>
13. **Unión de Mutuas (2019)** “Guía para el uso no sexista del lenguaje y la imagen”, España. <https://www.uniondemutuas.es/wp-content/uploads/2016/08/Guia-no-sexista-Lenguaje-e-imagen.pdf>
14. **Universidad Central (2019)** “Manual docente para una práctica formativa no sexista”. Santiago. [https://www.ucentral.cl/gyd/docs/manual\\_docente\\_practica\\_formativa\\_no\\_sexista.pdf](https://www.ucentral.cl/gyd/docs/manual_docente_practica_formativa_no_sexista.pdf)
15. **Universidad de Chile (2021)** “Documento de recomendaciones de lenguaje inclusivo en comunicaciones institucionales de la FCFM-U de Chile”, Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, Santiago de Chile. <https://ingenieria.uchile.cl/dam/jcr:07e1464f-0bb4-4786-81c9-802b0228a8e1/lenguaje-inclusivo-fcfmuchile-1.pdf>
16. **Universidad de Concepción (s/f)** “Manual de buenas prácticas para ambientes de estudio en la Universidad de Concepción”; Dirección de Equidad de Género y Diversidad. Concepción, Chile. [https://degyd.udec.cl/wp-content/uploads/2023/06/Manual\\_de\\_Buenas\\_Practicas.pdf](https://degyd.udec.cl/wp-content/uploads/2023/06/Manual_de_Buenas_Practicas.pdf)
17. **Universidad de la Frontera (2022)** “Manual de lenguaje no sexista e inclusivo”, Facultad de Medicina, Temuco. <https://www.med.ufro.cl/images/documentos/2022/manual-lenguaje-no-sexista-2022.pdf>

Dirección de  
igualdad de  
género

**digensalud.med@uchile.cl**  
**Mesaednosexista@gmail.com**  
Instagram: **@digensalud.uch**  
youtube: digensalud uch





Dirección de  
igualdad de  
género

[digensalud.med@uchile.cl](mailto:digensalud.med@uchile.cl)  
[Mesaednosexista@gmail.com](mailto:Mesaednosexista@gmail.com)  
Instagram: [@digensalud.uch](https://www.instagram.com/digensalud.uch)  
youtube: digensalud uch