



Manual de Orientaciones para el Uso de lenguaje No Sexista en la UCSH 2025



Agradecimientos

Agradecemos a quienes fueron parte de la elaboración del presente documento:

- Mesa de Género 2024 con representación triestamental.
- Marina Alvarado Cornejo, académica e investigadora, Escuela de Artes y Humanidades.
- Lorena Armijo Garrido, académica e investigadora, Directora de la Escuela de Investigación y Postgrado de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas (CISJU).
- Javier González Riffo, doctor en lingüística, Director Revista Literatura y Lingüística, académico Escuela de Artes y Humanidades UCSH.
- Dirección de Comunicaciones.
- Oficina de Género y Diversidad (OGD)

Contenidos

I.	Introducción	3
II.	Presentación	4
III.	Algunas causas del recelo en el uso del lenguaje no sexista	5
IV.	Lenguaje Androcéntrico o Lenguaje Sexista	6
V.	¿Qué es el Lenguaje No Sexista?	7
VI.	Orientaciones para el uso del Lenguaje No Sexista	8
VII.	Estrategias para uso del Lenguaje No Sexista en las comunicaciones	12
VIII.	Adecuaciones en el ámbito cultural.....	15
IX.	Glosario.....	16
X.	Bibliografía	17

I. Introducción

En el marco de la Ley N°21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, es que la Universidad Católica Silva Henríquez cuenta con una Política de Igualdad de Género y Diversidad (Resolución N° 2022/074), que tiene como objetivo **“promover la transversalización del enfoque de género en todas las áreas de su quehacer, como estrategia de superación de desigualdades, discriminaciones y brechas de género entre quienes componen la Comunidad Universitaria, asegurando un ambiente respetuoso de los derechos humanos, seguro y sin discriminación por sexo, género u orientación sexual”**.

Cabe destacar que, en los lineamientos estratégicos de la referida Política, en materia de **“Formación y docencia para la igualdad”**, se señala que la Universidad **“implementará acciones permanentes para formar y capacitar a la Comunidad Universitaria en todos los aspectos relativos a la presente política, en particular aquellos relativos a igualdad de género, educación y lenguaje no sexista”**.¹ A su vez, y en relación con las comunicaciones, la **“Comunidad Universitaria implementará estrategias para que sus comunicaciones, internas y externas, eviten la reproducción de estereotipos de género y la violencia simbólica. Especial atención se le dará a la visibilización de la mujer y al uso de un lenguaje no sexista, como herramientas que faciliten una comunicación transformadora en pos de una sociedad sin discriminación de género”**.²



1. Universidad Católica Silva Henríquez. (2022, agosto). Política de igualdad de género y diversidad. https://www.ucsh.cl/assets/uploads/2022/10/politica_de_igualdad_de_genero_y_diversidad.pdf (pág 9).
2. Universidad Católica Silva Henríquez. (2022, agosto). Política de igualdad de género y diversidad. https://www.ucsh.cl/assets/uploads/2022/10/politica_de_igualdad_de_genero_y_diversidad.pdf (pág 10).

II. Presentación

En el marco de la Política de Igualdad de Género y Diversidad, se creó la Oficina de Género y Diversidad (año 2022), que es la unidad encargada de su implementación y operacionalización, debiendo para ello articular y evaluar las acciones que permitan alcanzar los objetivos en lo referido al quehacer institucional y de la Comunidad Universitaria.

La **Oficina de Género y Diversidad (OGD)** promueve e implementa acciones permanentemente para avanzar en la construcción de ambientes seguros y libres de cualquier tipo de violencia y discriminación de género. Para ello se sustenta en la Ley N°21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y discriminación de género; y en el Criterio 7 sobre la gestión de la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión de la Comisión Nacional de Acreditación (CNA). Es en este contexto, y para generar prácticas de buen trato, que se propone la creación de un Manual de orientaciones para el uso de lenguaje no sexista que guíe y estandarice de manera concreta y clara, aspectos clave en términos del uso del lenguaje en la UCSH, entendiéndolo como un aporte a la erradicación de estereotipos, roles, prejuicios, discriminaciones y violencias de género. Además, la presente propuesta se alinea con la iniciativa de otras instituciones de educación superior para abordar la equidad de género, mediante el desarrollo de manuales en esta materia, que orientan el uso del lenguaje no sexista al interior de las comunidades universitarias.

Es por esto que la presente herramienta, pretende generar una representación justa e igualitaria de la realidad, comprendiendo el lenguaje como un instrumento para la erradicación de las desigualdades.



III. Algunas causas del recelo en el uso del lenguaje no sexista

En base a la Real Academia Española, se ha planteado al menos dos argumentos que pretenden desincentivar el lenguaje no sexista, sin embargo, el conjunto de las academias de la lengua española reunidas en ASALE (RAE inclusive) afirman lo contrario:

- **El uso del masculino como universal genérico como forma correcta de enunciar en la lengua castellana:** cabe señalar que el argumento principal para no usar el lenguaje no sexista dice relación con que el masculino genérico se ha entendido como universal neutro. Se hace hincapié que este posicionamiento excluye el nombrar y dar visibilidad a grupos históricamente vulnerados o excluidos en el lenguaje.
- **El lenguaje no sexista dificulta la lectura y escritura:** este argumento se utiliza normalmente como pretexto de economía lingüística. Contrario a ello, el uso de lenguaje no sexista permite claridad en el discurso, en orden a visibilizar a quién va dirigido o se hace referencia, por lo que se propone señalar: “el estudiantado se encuentra obligado” en vez de “los estudiantes se encuentran obligados”.



IV. Lenguaje Androcéntrico o Lenguaje Sexista

Históricamente se ha priorizado el lenguaje masculinizado o androcentrista, invisibilizando a otros grupos sociales. En este sentido, se extiende la invitación a la comunidad UCSH al uso de lenguaje no sexista, ya que permite poner en discusión aquellos usos que pueden ser perjudiciales, discriminatorios o violentos hacia un grupo de personas, perpetuando estereotipos sexistas o de género.

Existe un conjunto de situaciones de sexismo en el lenguaje que requieren ser modificadas para evitar una representación sesgada de las mujeres. A continuación, se mencionan los más recurrentes que están presente en la lengua castellana (Menéndez, s/f:15)

- **Genéricos invisibilizadores:** vocablos que aparecen como genéricos, pero que se expresan a partir de una palabra que podría hacer referencia únicamente a figuras masculinas. Ejemplo: "hombre" u "hombres" como significado de humanidad. Esta utilización la percibimos con frecuencia en diseños conceptuales y en informes de resultados que describen las características de la población. En algunas ocasiones, más adelante queda en evidencia que podría referirse exclusivamente a los hombres. Ejemplo: "Asistieron todos los académicos a la capacitación, pero sólo una de ellas hizo consultas".
- **Abuso del masculino genérico:** utilizado como norma en contextos comunicativos donde no se justifica su uso o que la redacción de un informe, encuesta o análisis sea en masculino exclusivamente. Ejemplo: "firma del interesado"; "dirigidos a los socios y funcionarios".
- **Orden de presentación:** la anteposición como norma del masculino supone aceptar la preferencia de un género sobre otro, pero no existe ninguna regla gramatical que indique el uso sistemático de la forma masculina delante de la femenina. En estos casos es preferible que los géneros se introduzcan de forma alterna para evitar la consolidación de la jerarquía sexual. Ejemplo: mujeres y hombres trabajadores u hombres y mujeres trabajadoras.
- **Denominación sexuada:** este problema conocido como falta de simetría tiende a mencionar a los hombres por su cargo u ocupación y a las mujeres por su condición sexual. Ejemplo: "el equipo de seguridad se encuentra conformado por tres mujeres y cuatro guardias". También ocurre en oficios, categorías y profesiones denominadas en masculino y, sólo cuando existe mayor presencia de mujeres, se nombra en femenino, reproduciéndose así los estereotipos de género. Ejemplo: "presidente y secretaria"; "médico y enfermera"; "director y profesora"; "trabajador y empleada doméstica".
- **Aposiciones redundantes:** se refiere a la construcción de dos elementos unidos donde el segundo especifica al primero. Este problema destaca la condición sexuada de las mujeres por encima de otras cualidades pertinentes al tema en cuestión. Ejemplo: "El conversatorio inició con la lectura de un discurso de las mujeres trabajadoras" (la mención "las trabajadoras" ya marca el género por lo que no es necesario agregar el término "mujeres"); "ella, profesora de profesión, dictó la clase".

V. ¿Qué es el Lenguaje No Sexista?

Es la expresión oral o escrita que no contiene sesgos, prejuicios, estereotipos ni discriminaciones hacia una persona o grupo de personas. Utiliza, preferiblemente, el lenguaje neutro, o bien, el género masculino y el femenino y/u otras identidades de género. Así, se evita generalizar en masculino y perpetuar de la invisibilización de las mujeres u otros grupos socialmente vulnerados.



VI. Orientaciones para el uso del lenguaje no sexista

Se recomienda sustituir el genérico masculino universal:

1. Cuando nos referimos al género humano

a. Se recomienda sustituir por términos colectivos neutrales:

Lenguaje sexista	Lenguaje no sexista
El origen del hombre	El origen de la especie humana
Todos los hombres somos iguales ante la Ley	Todas las personas somos iguales ante la Ley

2. Cuando nos refiramos a grupos de personas:

a. Si nos referimos a grupos de personas, recomendamos sustituir por sustantivos genéricos, es decir, aquellos cuyo significado no remitan a un género específico:

Lenguaje sexista	Lenguaje no sexista
Los jóvenes	La juventud / juventudes
Los profesores	El profesorado / Planta Docente / Personal Docente
Los académicos	El cuerpo académico / Planta académica
Los estudiantes	El estudiantado / Estamento estudiantil / Comunidad estudiantil
Los egresados	Quienes egresan
Los graduados	Quienes se gradúan
Los voceros	Las vocerías del área
Los trabajadores	Planta trabajadora / Personal de gestión
Los funcionarios	El funcionariado
Los doctores	Área de Doctorado / Área Doctoral
Los investigadores	Área de Investigación
Los ingenieros	Área de Ingeniería

b. Si nos referimos a grupo de personas en documentos, cartas, resoluciones, documento formal, y similares, recomendamos utilizar una duplicación en el enunciado:

Lenguaje sexista	Lenguaje no sexista
Reunión de profesores	Reunión de profesores y profesoras
Se requieren coordinadores	Se requieren coordinadores y coordinadoras
Se requiere coordinador	Se requiere coordinador o coordinadora

c. Si nos referimos a un grupo de personas en correos electrónicos, formularios y similares, recomendamos utilizar el uso de barra oblicua (/) en casos excepcionales:

Lenguaje sexista	Lenguaje no sexista
Estimados docentes	Estimados/as docentes / Estimadas/os docentes
El interesado	El/la interesado/a

En el caso de los textos o discursos que requieran oralidad, debido a que la barra oblicua no se expresa de forma oral, recomendamos el uso del sustantivo genérico de la siguiente forma: "Estimada Planta Docente". De manera excepcional, se recomienda su uso sólo si no existen otros recursos gramaticales.

d. Evitar el uso estereotipado y prejuicioso de adjetivos calificativos según sexo:

Lenguaje sexista	Lenguaje no sexista
Saludamos a todas las mujeres sensibles, femeninas y cariñosas en esta jornada.	Saludamos a todas las mujeres en esta jornada.
Dedicado a los hombres fuertes e independientes que son parte de esta actividad.	Dedicado a los hombres que son parte de esta actividad.

3. Si nos referimos a una persona que ocupa un cargo, se recomienda sustituir por sustantivo genérico en los casos que corresponda:

Lenguaje sexista	Lenguaje no sexista
Se requiere reunir a académicos	Se requiere reunir a la planta académica
Los directores de la unidad	La dirección de la unidad
Los decanos de las facultades	Las decanaturas
Los rectores de las universidades	Las rectorías
Los jefes de carrera	Las jefaturas de carrera

Si se conocen los nombres de las mujeres o de los hombres a quienes se hace referencia, conviene usar el género gramatical correspondiente, por ejemplo, "Las investigadoras encargadas del proyecto, María Inés Sepúlveda y Daniela Pérez, comenzarán con las entrevistas".

4. Otras recomendaciones:

a. Recomendamos omitir el determinante o palabra masculina, cuando sea posible, por ejemplo:

Lenguaje sexista	Lenguaje no sexista
Nosotros queremos dar la cordial bienvenida a todos	Queremos dar la cordial bienvenida
Muchas gracias a todos	Muchas gracias
Todos los miembros del consejo	Cada persona del consejo / Cada representante del consejo / Cada integrante del consejo

b. Sustituir los artículos "los", "el" o los adjetivos "aquel" o "aquellos" por "quien", "quienes", "cualquiera" o "cada", o bien omitirlos:

Lenguaje sexista	Lenguaje no sexista
Los interesados	Quienes tengan interés
Aquellos que cumplan los requisitos	Quienes cumplan los requisitos
Los que quieran anotarse	Cualquiera que / Quien quiera anotarse
Invitamos a los jóvenes a inscribirse	Quien quiera inscribirse
Los titulados	Quienes se titulan
El administrador del servicio	Quien administra el servicio
Los coordinadores de carrera te contactarán	Quienes coordinan te contactarán
Los postulantes deberán inscribirse	Cada postulante deberá inscribirse

c. Redacción que no especifica el género de las personas:

Lenguaje sexista	Lenguaje no sexista
Están interesados en el estudio de género en la UCSH	Mostraron interés por el estudio de género en la UCSH
Todos los estudiantes aprobaron la asignatura	Hubo una aprobación total de la asignatura
Ellos tenían interés en aprender	Había interés por aprender

d. Evitar el masculino para designar profesiones, carreras o cargos que tienen su correspondiente forma femenina.

Lenguaje sexista	Lenguaje no sexista
La médico	La médica
La abogado	La abogada
La ingeniero	La ingeniera
La presidente	La presidenta

e. Se recomienda evitar el uso del género gramatical femenino para las profesiones que socialmente se relacionan a un género, utilizando genéricos grupales o anteponer la palabra personal:

Lenguaje sexista	Lenguaje no sexista
Los ingenieros trabajan en un sistema de turnos	El personal de ingeniería trabaja con sistema de turnos
Las enfermeras trabajan en un sistema de turnos	El personal de enfermería trabaja en un sistema de turno



VII. Estrategias para uso del lenguaje no sexista en las comunicaciones

1. Comunicaciones internas:

- a. Modelo de correo electrónico: para este tipo de comunicación recomendamos usar el uso de la barra oblicua (/) o los desdoblamientos, como también los otros recursos gramaticales ya expuesto en el apartado VI:

En el presente caso, un equipo de trabajo se dirige a otro:

Lenguaje sexista	Lenguaje no sexista
Estimados, Junto con saludar, me comunico para solicitar una reunión. A los que tengan interés en asistir, solicitamos que puedan confirmarnos.	Estimadas/os, Junto con saludar, me comunico para solicitar una reunión. A quienes tengan interés en asistir, solicitamos que puedan confirmarnos.

- b. Bienvenidas y discursos en ceremonias:

El uso de desdoblamientos permite visibilizar tanto a mujeres como a hombres. Por tanto, recomendamos su uso de manera excepcional, en caso de no haber otros recursos gramaticales, por lo que para poder visibilizar a ambos sexos se recomienda en primera instancia el uso de genéricos:

- **Opción 1:** Ejemplo uso de genéricos en discursos: "Muy buenos días, para iniciar la presente ceremonia, queremos agradecer la asistencia de las decanaturas, las direcciones, personas trabajadoras y cuerpo académico".
- **Opción 2:** Ejemplo uso de desdoblamientos en discursos: "Muy buenos días, para iniciar la presente ceremonia, queremos agradecer la asistencia de decanas y decanos, directoras y directores".

- c. En el caso de las ceremonias, es preferible el uso de "se invita a..", en vez de "don" o "doña".

- d. Se presenta un tratamiento asimétrico para dirigirse a varones o a mujeres, por lo que se sugiere incorporar el segundo apellido al dirigirse a una persona.

- e. Se recomienda omitir el uso para hablar de Srta. y Sr/Sra.:

Lenguaje sexista	Lenguaje no sexista
Srta. Marta Pérez / Sr. Paulo Pereira	Marta Pérez Fernández / Paulo Pereira González

2. Comunicaciones externas:

- a. Comunicaciones dirigidas al público mediante canales oficiales de la Universidad (página web, Instagram):

Atendido a que por este medio se utilizan videos e imágenes, se recomienda usar figuras de hombres, mujeres, diversidades sexo-genéricas, en variadas contexturas corporales, estaturas y colores, para ilustrar un determinado tema.

Cuando se hable de carreras, de áreas de trabajo, de situaciones de poder, se debe procurar ilustrar a ambos géneros, y no dejar en papeles secundarios a las mujeres. Esto último se puede realizar destacando a las mujeres en espacios de poder, en carreras masculinizadas, en áreas de la tecnología, etc.

- b. Comunicaciones de la Universidad dirigido a organismos externos:

Se recomienda que en caso de conocer a qué persona y cargo va dirigido el texto, se use, por ejemplo:

Lenguaje sexista	Lenguaje no sexista
Para: Doña Sandra Ingeniero Jefe titular del área	Para: Sandra Contreras Osorio Ingeniera Jefa titular del área

En caso de no conocer a la persona interesada se recomienda como primera opción el uso de sustantivos genéricos y, como segunda alternativa, visibilizar ambos sexos:

Lenguaje sexista	Lenguaje no sexista
Para: Directores de la Institución	Para: Las Direcciones de la Institución. Para: Directores y Directoras de la Institución

- c. En las ofertas de empleo, concursos, u otros similares, se recomienda hacer visibles a ambos sexos como personas destinatarias:

Lenguaje sexista	Lenguaje no sexista
Universidad se encuentra en la búsqueda de un psicólogo para el cargo	Universidad se encuentra en la búsqueda de psicólogo/psicóloga para el cargo. Universidad se encuentra en la búsqueda de psicólogo o psicóloga para el cargo
Se requiere abogado para participar	Se requiere abogada/abogado para participar. Se requiere abogado o abogada para participar.

d. En los slogans, lemas, frases o consignas de la Universidad, se recomienda el uso de genéricos:

Lenguaje sexista	Lenguaje no sexista
Sé generador de contenido	Genera contenido
Universidad visible a través de la formación pedagógica de los docentes	Universidad visible a través de la formación pedagógica de docentes
Educando a un hombre pensante	Educando personas pensantes



VIII Adecuaciones en el ámbito cultural

Se promueve el uso de imágenes que expresen la diversidad de la comunidad universitaria con el fin de no reproducir estereotipos de género o imágenes sexistas que generan violencia simbólica:

- Evitar identificar a profesiones o actividades exclusivamente como femeninas o masculinas. Este es el caso de profesiones como Educación Parvularia, representada por mujeres, mientras que las carreras STEM (ciencias, matemáticas, tecnologías e ingenierías) son vinculadas con varones.
- Se recomienda evitar el uso de imágenes de mujeres en actividades socialmente feminizadas y que solo se vinculan a roles domésticos y de cuidados como, por ejemplo, madre, cuidadora o ama de casa. Se sugiere incorporar imágenes de personas en todos los roles, tareas y actividades y con independencia de su identidad sexo-genérica en los ámbitos públicos y privados
- Evitar imágenes que expresen una posición social u ocupaciones segregadas. Por ejemplo, médicos y enfermeras, jefatura varón y secretaria, u otras ocupaciones donde se exhibe a las mujeres en cargos de menor categoría y en ocupaciones feminizadas y hombres en cargos de autoridad o cargos masculinizados.
- Evitar imágenes donde predominen varones en espacios de poder o de decisión con el fin de incentivar el uso de imágenes basadas en la igualdad en dichos espacios. Para esto se recomienda mostrar a mujeres, varones y disidencias en los mismos planos cantidad de personas, como también en el tamaño de las imágenes.
- Evitar identificar a las personas con colores específicos, ya que esto puede generar estereotipos de género. Es ejemplo de lo anterior vincular lo femenino con el color rosado y lo masculino con el color azul.
- En términos de buenas prácticas, en caso de ser persona no binaria se propone preguntar cómo desea ser llamada antes de presentarla. Por ejemplo, antes de los discursos públicos, quien organiza, debe preguntar cómo se pronuncia o llama la persona, tomando especial resguardo en espacios como premiaciones, graduaciones, entre otros eventos.
- Uso de la "e": si bien el uso de la "e" es una alternativa para englobar a mujeres, varones y otras identidades sexo-genéricas, su uso depende del objetivo, el contexto y el público al que se dirige. Se recomienda usar sólo en espacios o canales de comunicación informal.
- Uso de la "@" y la "x": el uso de la @ y la "x" rompen el uso de las reglas gramaticales, impide la apropiada lectura y hace imposible su oralidad, por lo que se recomienda sustituir por de sustantivos genéricos y, de forma muy excepcional, por la barra oblicua (correos electrónicos, formularios y/o similares).

IX. Glosario

Discriminación de género: se entenderá por discriminación de género toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual, la identidad de género o la expresión de género, de una persona, y que, careciendo de justificación razonable, le cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales.³

Estereotipos de Género: son construcciones socioculturales que generan imágenes, ideas, y representaciones de lo que significa ser mujer u hombre. De los estereotipos de género surgen los prejuicios hacia ciertos grupos de personas a las que se le otorgan valorizaciones diferenciadas que producen prácticas de violencia y discriminación.

Enfoque de Género: es una perspectiva crítico-reflexiva en torno a las desigualdades que se derivan del proceso de construcción del género en contextos sociales, geográficos, culturales, étnicos históricos y políticos específicos, con el objetivo de adoptar acciones para el desarrollo tanto individual como colectivo. Las desigualdades que esta perspectiva permite visibilizar pueden expresarse en inequidades, brechas, violencias y discriminaciones de género

Igualdad de Género: igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para todas las personas, sin distinción de género. La igualdad entre las personas implica que los derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo asignado al nacer.

Transversalización de la perspectiva de género: la transversalización de la perspectiva de género implica su incorporación en todo el quehacer institucional. En los procesos académicos y no académicos para la promoción de procesos y prácticas cotidianas basadas en la igualdad, el respeto de los derechos humanos contribuyendo a la transformación cultural de la universidad y el consecuente impacto en la sociedad.



3. Superintendencia de Educación Superior, Oficio Circular N°001, pág. 12, 2023

X. Bibliografía

1. Comisión Nacional de Acreditación Chile (CNA), La Gestión de las Instituciones de Educación Superior sobre la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión: Un análisis interdiscursivo. 2025.
2. Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), Guía en el uso de un Lenguaje Incluyente y no Sexista en la CNDH. Unidad de Igualdad de Género, 2016, Ciudad de México. Disponible en: <http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/Slider/GuiaLenguajeIncluyente.pdf>.
3. Diagnóstico Institucional: Violencia en los espacios Universitarios, Universidad Autónoma San Luis de Potosí, <https://www.uaslp.mx/diagnosticoviolenca#gsc.tab=0>
4. Gobierno de Chile: https://kitdigital.gob.cl/archivos/160302_ManualPpctvaGeneroTRAZADO_baja.pdf
5. Guía de terminología y uso de lenguaje no sexista para periodistas, comunicadoras y comunicadores, ONU MUJERES, Guía de Lenguaje I - Observatorio de Género, Inclusión y Diversidad (olacefs.com)
6. Guía Ilustrada para la comunicación sin estereotipos de género, Gobierno de Chile, 2016, https://kitdigital.gob.cl/archivos/160302_ManualPpctvaGeneroTRAZADO_baja.pdf
7. Manual Para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial de Chile, Secretaría Técnica Igualdad de Género y No Discriminación, año 2021, Poder Judicial de Chile, http://secretariadegenero.pjud.cl/images/stgnd/proyectos/ManualLenguajeInclusivo/ManualLenguajeInclusivo_PJUD2021.pdf
8. Manual para el uso no sexista del lenguaje, Universidad Arturo Prat, https://www.unap.cl/prontus_unap/site/docs/20210613/20210613234256/normativa_manual_para_uso_lenguaje_no_sexista.pdf.
9. Manual de Lenguaje no sexista, Universidad Alberto Hurtado, <https://uahurtado.cl/wp-content/uploads/2023/07/Manual-de-lenguaje-no-sexista.pdf>
10. Ministerio de Educación: <https://educacionsinbrechas.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/129/2024/03/Plan-Institucional-de-transversalizacion.pdf>.
11. Orientaciones para un uso de lenguaje no sexista e inclusivo, Unidad de equidad de género, Ministerio de Educación, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, <https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2017/09/Manual-Lenguaje-Inclusivo-No-Sexista.pdf>.
12. Política de Igualdad de Género y Diversidad UCSH, https://www.ucsh.cl/assets/uploads/2022/10/politica_de_igualdad_de_genero_y_diversidad.pdf.



La entrega de este material pretende ser un aporte y guía en el uso del lenguaje no sexista y contribuir a que, quienes son parte de la comunidad de la UCSH, lo utilicen de manera efectiva.



Universidad
Católica

**Silva
Henríquez**



OFICINA DE



**Género y
Diversidad**

UCSH

