FACULTAD
ECONOMÍA Y NEGOCIOS
UNIVERSIDAD DE CHILE

GUÍA Y ORIENTACIONES PARA LA INCORPORACIÓN DE LENGUAJES Y COMPORTAMIENTOS INCLUSIVOS DE GÉNEROS Y DIVERSIDADES

Generando espacios seguros

Oficina de Género
y Diversidad Sexual
OGDIS

Autoras:
Inés Castro Salazar
Fabiola Díaz Calderón

Oficina de Género
y Diversidad Sexual
OGDIS

Diseño:
Oficina de Comunicaciones y RRPP
Facultad de Economía y Negocios FEN UCHILE

Octubre 2021

ÍNDICE

2. Presentación

3. ¿Cómo hablar y qué decir?

3. ¿Los temas de géneros?... no están presentes en mi vida

4. Incorporando la inclusión en nuestra Facultad

5. ¿Qué entendemos por géneros, diversidades sexuales y de géneros?

6. ¿Qué son las violencias de géneros?

7. Sugerencias para lograr equidad de géneros dentro de la FEN

8. Importancia del lenguaje y comportamientos en la interacción con otras personas

9. Sugerencias para un lenguaje universal inclusivo

10. Sugerencias para considerar en nuestros comportamientos

10. Sugerencia para una escritura universal inclusiva

11. Recomendaciones de lenguaje universal inclusivo, tanto oral como escrito

14. Bibliografía

FACULTAD ECONOMÍA Y NEGOCIOS
UNIVERSIDAD DE CHILE

La Facultad de Economía y Negocios, a través de la Oficina de Género y Diversidad Sexual –OGDIS-, ha llevado a cabo distintas estrategias y acciones que contribuyen a la construcción y generación de espacios seguros al interior de nuestra Facultad, siendo una de estas la realización de distintas guías que acercan a los estamentos a las temáticas de género, como por ejemplo: "Guía para profesoras/es en el manejo de situaciones de violencias de género y discriminaciones arbitrarias"; "Guía para estudiantes, convivencia y manejo de situaciones de violencias de género y discriminaciones arbitrarias en el ámbito universitario"; y la "Guía para personal de colaboración, convivencia y manejo de situaciones de violencias de género y discriminaciones arbitrarias en el ámbito universitario"; además de charlas y campañas de sensibilización en estas materias.

De la relación sostenida con los distintos estamentos de la comunidad universitaria, resulta el contenido de esta guía, la cual se extrae de la relación, retroalimentación y resonancias de las necesidades y solicitudes que devienen en ésta elaboración.

La Guía y orientaciones para la incorporación de lenguajes y comportamientos inclusivos de géneros y diversidades, tiene como objetivo el sugerir y motivar, a través de invitaciones concretas y prácticas para el empleo de lenguajes y comportamientos inclusivos en término de géneros y diversidades que contribuyan a visibilizar las culturas de formas más inclusivas.

Considerando los valores de Excelencia y la Visión Global en la Facultad de Economía y Negocios, es relevante considerar la importancia de estos aspectos en la relación con otras personas, así como en los procesos y quehaceres que cruzan a los tres estamentos. Lo anterior es viable a través de actividades preventivas, de difusión, campañas de sensibilización y formación, entre otras acciones. Promoviendo con esto, el descubrimiento de nuevas formas de relación, deconstruyendo formas dañinas establecidas a nivel social, desnormalizando y desnaturalizando aquello que puede volverse prácticas cotidianas.

Ésta es una primera aproximación, la cual seguiremos profundizando y actualizando a través de nuevas formas en el lenguaje, considerando los relatos y experiencias del cuerpo académico, estudiantes, personal de colaboración y autoridades, lo que nos ha permitido diseñar y planificar distintas acciones y estrategias orientadas a la prevención y cuidado personal e institucional dentro de nuestra Facultad.

¿CÓMO HABLAR Y QUÉ DECIR?...
¡SON TANTAS PALABRAS NUEVAS!

Es muy probable, que en materias de géneros nos hayamos enfrentado a distintas situaciones en que dijimos o hicimos algo que no sabemos si fue bien recibido por algunas personas, o bien, nos quedamos sin decir nada para no incomodar, o incluso, nos sentimos pésimo porque creemos haber ofendido a alguien.

Es posible que hayamos dicho: *"ahora no se puede decir ni hacer nada", "hablar y escribir en masculino es un lenguaje genérico, no es necesario mencionar en femenino", "ahora están todas muy delicadas", "no sé cómo llamarle... no se nota si es mujer u hombre", "no entiendo eso del uso de la e o x, es todo muy confuso e innecesario", "el género es tema de moda, va a pasar, y a mí no me va!", " me parece importante el lenguaje inclusivo, pero no sé cómo integrarlo cuando hablo o escribo".*

¿LOS TEMAS DE GÉNEROS?...
NO ESTÁN PRESENTES EN MI VIDA

Nuestras experiencias de vida, son aquellas que nos acercan o alejan de ciertos temas. Es probable y natural que algo desconocido nos produzca confusiones, temores, ansiedades, desconfianzas o resistencias. Esto puede suceder, por ejemplo, con los temas relacionados a las Teorías de Géneros, así como con las diversidades sexuales o de géneros.

Es importante mencionar, que en nuestra Facultad entendemos la teoría de géneros como una herramienta analítica, que su conocimiento e integración, permite advertir distintas situaciones que nos rodean, reconociendo cómo se ejerce el poder en las relaciones sociales.

FACULTAD ECONOMÍA Y NEGOCIOS UNIVERSIDAD DE CHILE

Escuchar, valorar e identificar la oportunidad que entregan las personas diversas, que conforman la comunidad, favorece la generación de prácticas de convivencias, nuevos conocimientos, procesos creativos y formativos en nuestros quehaceres y trabajos. Para lograr lo anterior, debemos reconocer los lenguajes adecuados, de esta forma dejaremos de replicar patrones estáticos y estereotipados, logrando visibilizar la diversidad en su más amplio concepto. Lo anterior nos permitirá, conocer experiencias, historias y realidades distintas, entregando oportunidades para generar análisis críticos que pueden dar lugar a un conocimiento que conlleve una mayor riqueza y con ellos, realizar acciones que sean coherentes con el mismo. Así, "La diversidad se refiere a la variedad de experiencias personales, valores y visiones del mundo derivadas de diferencias culturales, circunstancias, experiencias de vida u opciones identitarias", de acuerdo a la Política de Equidad e Inclusión estudiantil en la Universidad de Chile del 2014.

Es importante entonces, que en nuestros espacios de estudios y de trabajo, fomentemos en nuestras prácticas y las de otras personas, comportamientos inclusivos, promoviendo comunicaciones respetuosas y abiertas, que se centren en la escucha activa, e incorporen los aportes y opiniones de todas las personas con las que nos relacionamos, mostrando apertura a los distintos puntos de vistas frente a las situaciones.

Por lo tanto, este es un compromiso con nuestro entorno, donde debemos fortalecer la empatía, mirando las realidades desde una visión global valorando las diversidades, respetando los límites de las personas, comprendiendo las diversidades como fuente de enriquecimiento y amplitud de conocimientos, promoviendo la interacción y la colaboración entre distintos y variados integrantes de los equipos de trabajo, evitando conductas y comentarios de exclusión que etiqueten a las personas con quienes nos relacionamos, resultando un compromiso ético a nivel personal e institucional, que se traduzca en la excelencia en los procesos formativos y laborales.

QUÉ ENTENDEMOS POR GÉNEROS, DIVERSIDADES SEXUALES Y DE GÉNEROS

Géneros se refiere al "conjunto de ideas, representaciones, prácticas y prescripciones sociales que una cultura desarrolla desde la diferencia anatómica entre mujeres y hombres, para simbolizar y construir socialmente lo que es "propio" de los hombres (lo masculino) y "propio" de las mujeres (lo femenino)" (Lamas, 2000: 2). De este modo, se incorporan representaciones de los géneros que se construyen culturalmente un orden simbólico, que "entreteje un conocimiento tácito sin el cual no hay interacción social ordenada y rutinaria, con la que las personas comparten significados no verbalizados, ni explicitados que se toman por verdades dadas" (Lamas, 2000: 2).

Cuando nos referimos a las diversidades sexuales y de géneros, estamos haciendo referencia a las distintas formas de sentir y expresar las sexualidades, orientaciones sexuales y las identidades de géneros. Por lo tanto, al hablar de las personas diversas, nos reconocemos desde nuestras particularidades, integrando y representando también, en nuestro lenguaje y escritura, a todas las personas, con las distintas categorías existentes que nos hacen personas únicas e irrepetibles, incluyendo a la comunidad LGBTIQA+, que representa a lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, transexual, travesti, intersexual, queer, asexual y + por otras diversidades sexuales o de géneros.

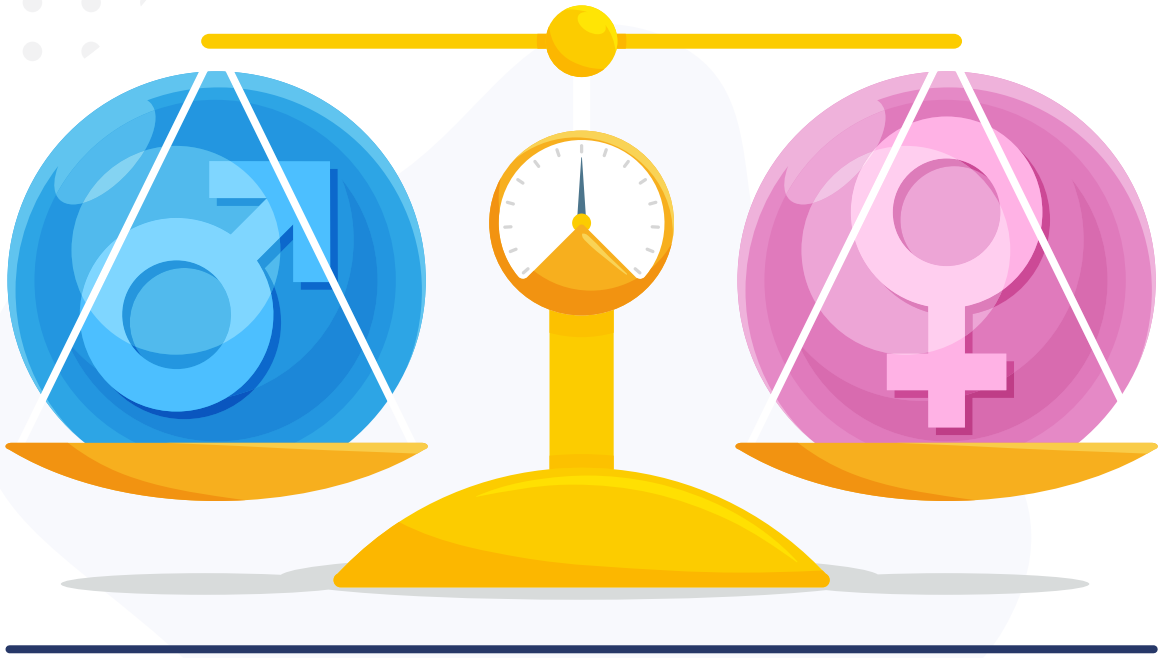
¿QUÉ SON LAS VIOLENCIAS DE GÉNEROS?

Se entiende por Violencias de Géneros, a las distintas relaciones, personales e institucionales, que se caracterizan por el ejercicio de poder desmedido e inadecuado, el cual se despliega al reconocer ciertas categorías que otorgan un "supuesto" valor social y cultural a unas personas en relación de otras, amparándose en constructos masculino hegemónicos y heteropatriarcales, donde se sitúa lo masculino como punto de referencia y análisis para pensar el mundo, que refieren verdades absolutas y totalitarias.

Resultan de lo anterior, las relaciones asimétricas, que se avalan por los distintos sitios de privilegios que habitamos, los cuales se sostienen y naturalizan a través de las culturas. De esta forma, se perpetúan violencias ejercidas en contra de personas, ya sea individualmente o grupo de personas, bajo supuestos y prejuicios que se amparan en este tipo de relaciones. Las categorizaciones más comunes, que perpetúan las relaciones de subordinación/dominación y valorizan a las personas, se refieren al sexo (de aquí la forma más común de entender los temas de géneros, al ser la diferencia más evidente entre hombres y mujeres), identidades de géneros, edades, clases sociales, razas, posiciones laborales, nacionalidades, situaciones migratorias, situaciones económicas, entre otras categorías. Cabe destacar que, "a pesar de su gravedad, la violencia de género suele percibirse como una práctica "cotidiana" y no como una amenaza grave que requiere atención" (PNUD, 2013: 85), que termina dificultando el desarrollo humano.

La violencia de género la podemos reconocer a través del lenguaje y en nuestras propias acciones, especialmente aquellas que afectan directamente a lo femenino. No es extraño escuchar frases como *"pareces niñita llorando"*, *"silencio por favor, parece un centro de madres"*, donde se resalta lo femenino desde la desvalorización, asociada a lo débil en razón de lo fuerte.

SUGERENCIAS PARA LOGRAR EQUIDAD DE GÉNERO DENTRO DE LA FEN



Lograr la equidad de géneros, sin duda es un desafío, que involucra la voluntad y el compromiso de toda la comunidad, la cual tendrá como resultado el favorecer la incorporación de mujeres, hombres, diversidades sexuales y de géneros en los grupos de trabajo y estudio, de manera equitativa y en igualdad de condición.

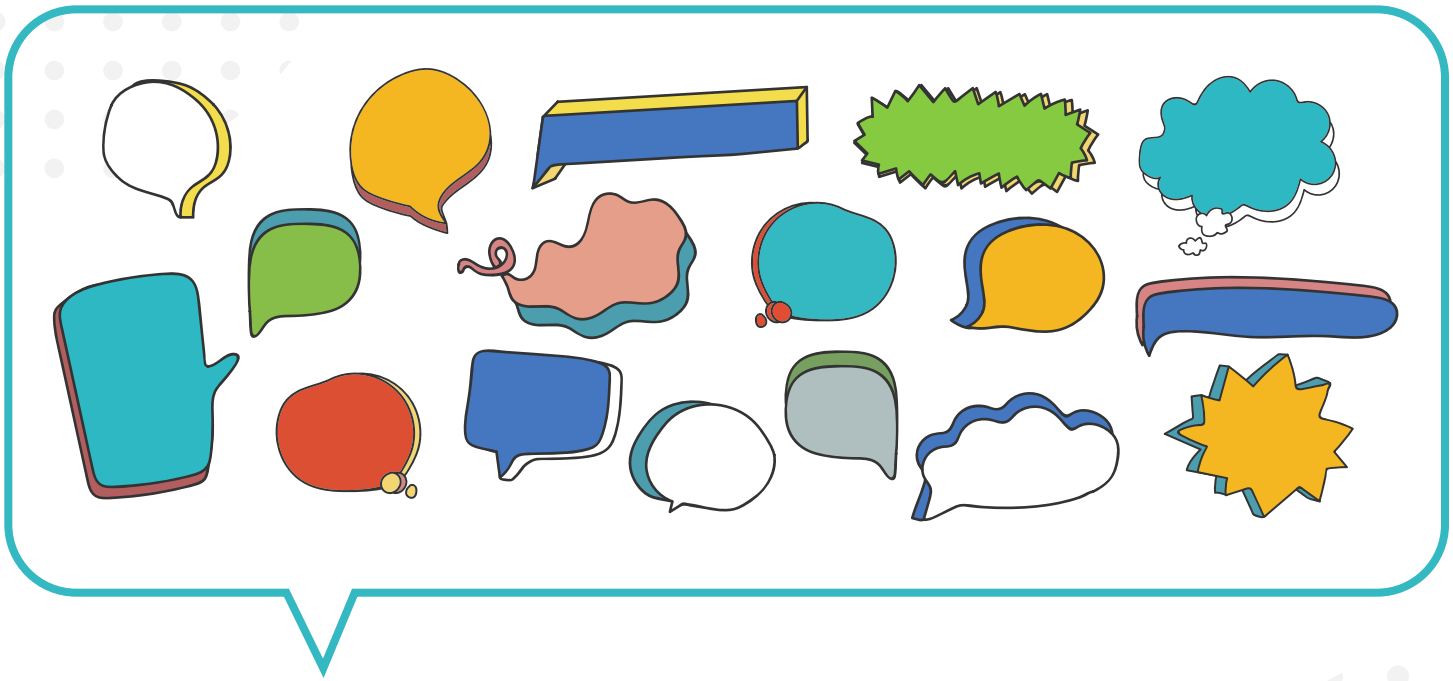
Si nos encontramos preparando una presentación, investigación, o charla, incluya a mujeres, hombres y personas de las diversidades sexuales y de géneros dentro de sus panelistas, relatores, o bibliografía. De este modo, el resultado estará nutrido de distintos puntos de vistas que enriquecerán el conocimiento generado. Al incorporar distintas experiencias, considerando las diversidades en el ámbito académico, puede promover el ampliar las líneas creativas e innovadoras, fortaleciendo los procesos enseñanza-aprendizaje dentro de la comunidad.

Procure evitar y desnormalizar el mansplaining, micromachismo normalizado tanto por hombres como por mujeres. Este se refiere a ciertas actitudes paternalistas de hombres que se expresan: quitando valor a las opiniones de mujeres; bajando el perfil a los comentarios de éstas; tratando de explicar a otras personas lo que “ella quiso decir”; o bien, explicándoles a ellas algo que ya es de conocimiento de éstas; explicando a un grupo de personas lo mismo que acaba de decir su compañera sin dar los créditos al origen de la opinión; entre otras formas relacionadas. Estas situaciones generan dudas en las mujeres respecto de sus propios conocimientos, lo que se expresa en la demora en entregar opiniones, prefiriendo retraerse siendo incluso especialista o experta en un tema.

IMPORTANCIA DEL LENGUAJE Y COMPORTAMIENTOS EN LA INTERACCIÓN CON OTRAS PERSONAS

La importancia del lenguaje y del comportamiento, cobra relevancia cuando tomamos conciencia de las formas en que nos relacionamos y establecemos los vínculos. Por lo que es importante cómo comprendemos a las demás personas, de lo contrario, podemos invisibilizarlas sin reconocer sus necesidades incurriendo en prácticas violentas que transgreden el mundo subjetivo de éstas, es decir, se transgreden a otras personas en las distintas formas en que sienten y ven la vida. Los riesgos existen cuando estas formas, que pueden llegar a ser violentas, se normalizan y se ejercen de manera cotidiana, a través de la utilización de artefactos culturales y sociales, tanto de formas manifiestas (concretas) como simbólicas (significado que se entrega a las experiencias), tal es el caso de las prácticas sexistas que se normalizan por medio de: las letras de las canciones que validan la incorporación de las violencias en las relaciones de pareja; la redacción de titulares en la prensa; comentarios que aluden a periodos menstruales, entre otras formas de transmitir este tipo de mensajes.

SUGERENCIAS PARA UN LENGUAJE UNIVERSAL INCLUSIVO



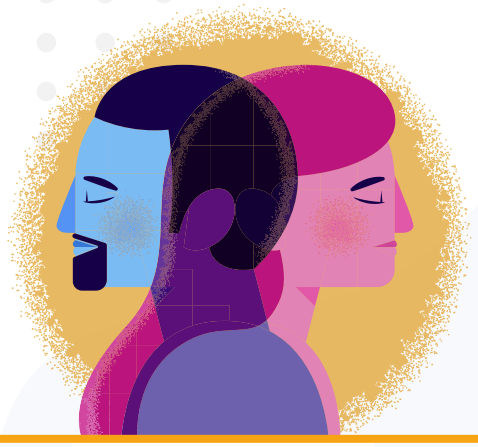
El lenguaje universal inclusivo está en directa relación con el respeto hacia las personas, impulsa el reconocimiento de las particularidades y diversidades de quienes tengo enfrente. Existe la creencia, que hablar con lenguaje "genérico masculino"[1] es reconocer a todas las personas, sin embargo, al profundizar en las sensaciones personales, la mayoría de las mujeres, hombres, diversidades sexuales y de géneros, sienten que no existe reconocimiento en los espacios cuando no se les nombra.

Cada vez son más las personas que utilizan el pronombre "les", el cual también se utiliza para nombrar categorías tales como: compañeres, les estudiantes, amigues, entre muchas otras. Esta forma del lenguaje es considerada por quienes lo usan, como la manera más genérica de todas. Así también, es empleado para visibilizar a las diversidades sexuales y de géneros, por lo que su uso es un gesto de respeto, sobre todo si es de nuestro conocimiento la presencia de personas que pertenecen a las diversidades sexuales y de géneros.

Otra forma de visibilizar a todas las personas, es la utilización de un lenguaje universal inclusivo el que se presenta como alternativa al lenguaje genérico masculino, su utilización puede tomarnos un poco más de tiempo en un comienzo, pero que al practicarlo de forma habitual, llegará a ser espontáneo, por ejemplo: cuando estamos en la presencia de grupos mixtos, hablar de "las personas" utilizar mayormente el pronombre "les": "... les invitamos a pasar", "... les agradecemos su presencia", entre otras formas sugeridas más adelante.

(1) Propuesto por la RAE, utilizado para referirse a los individuos de una especie sin diferenciar sexo en la expresión.

SUGERENCIAS PARA CONSIDERAR EN NUESTROS COMPORTAMIENTOS

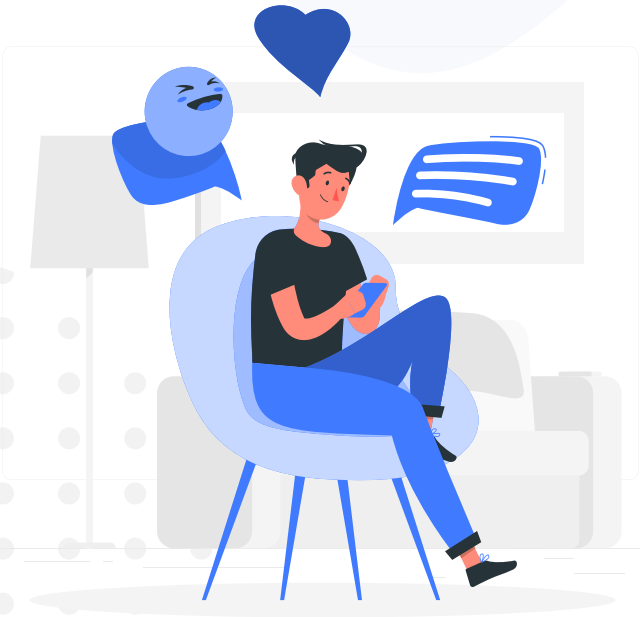


Las formas del lenguaje, van en directa relación con el comportamiento, correspondiendo a una expresión del lenguaje no verbal, por lo que éste es sumamente importante, pues se espera que exista coherencia entre lo que se expresa y lo que se demuestra corporalmente.

Si se piensa explorar lenguajes orales y escritos, así como comportamientos que integren aspectos universales inclusivos, considere disminuir las prácticas sexistas y discriminatorias, realizando acciones que le resulten cómodas. Se espera que esta incorporación, sea una experiencia de aprendizaje constante y continuo.

Hay que partir dándose el permiso de buscar nuevas formas de construir relaciones, deconstruyendo lo aprendido, sin naturalizar el lenguaje sexista y discriminatorio. Estas prácticas, pueden no ser fáciles en un comienzo, sin embargo, en la medida que se ejercitan de manera gradual, las nuevas formas de lenguaje oral y escrito, se irán incorporando de forma natural a la vida cotidiana.

SUGERENCIA PARA UNA ESCRITURA UNIVERSAL INCLUSIVA



Además del lenguaje oral, también es importante considerar la escritura universal inclusiva, pues de esta forma realizamos un reconocimiento hacia las personas con las cuales estamos relacionándonos.

Es relevante poner atención al momento de escribir, que las ideas no se centren en lo masculino, evitar referirse a lo femenino con adjetivos asociados a la naturaleza, la fragilidad, emocionalidad, lo romántico, así como a lo masculino con lo rudo, protector, racional, autoritario. Se sugiere mantener una escritura afable y respetuosa en todos los contextos y medios que se utilizan. De esta manera disminuímos prácticas sexistas en nuestro lenguaje y comportamiento.

RECOMENDACIONES DE LENGUAJE UNIVERSAL INCLUSIVO, TANTO ORAL COMO ESCRITO

Respecto a lo socialmente establecido en la escritura, se reconoce como práctica habitual la forma "genérico masculina", olvidamos que al escribir o hablar de este modo, dejamos de representar/visibilizar y nombrar a distintas personas o grupos. Lo anterior cobra relevancia, cuando comprendemos que "lo que no se nombra no existe", (Steiner, 1976), en tanto es en el lenguaje donde se fundan y construyen las relaciones y los vínculos como refiere Humberto Maturana.

A través de pequeños esfuerzos, prácticas constantes, y distintos gestos, podemos lograr una comunidad educativa más inclusiva, no solo a nivel discursivo, sino que conseguiremos ser consecuentes también a través de nuestras prácticas. Para ello, se recomienda el uso de sustantivos universales, colectivos o generales, a no ser, que se desee hacer hincapié en la representación de unas personas respecto de otras.

A continuación, les dejamos recomendaciones que pueden ejercitar en la vida cotidiana, en los distintos y variados sitios que habitan, tanto en la expresión oral como escrita.

Tendencias en el lenguaje. Donde se utiliza expresiones sexistas o discriminatorias.	**Recomendaciones en formas de lenguajes universales inclusivos, orales y escritas.**	**Comentarios**
Los alumnos	Estudiantes.	Se sugiere el uso de pronombres, la/el/le, las/los/les, ellas/ellos/elles entre otras formas, cuando desee enfatizar la participación de ciertas personas en su escritura o discurso. De lo contrario, utilizar lenguaje oral y escrito en términos universales inclusivos, según algunos ejemplos expresados en las recomendaciones.
Los directivos. El presidente. Los profesores. Los funcionarios. Los académicos. Socios comunitarios.	La dirección. La presidencia. Cuerpo docente, Profesores/as. Personal de colaboración no académico. Personal de colaboración académico. Cuerpo académico. Comunidad asociada.	Evitar dirigirse al cargo, masculinizando el mismo. Promover el uso del ejercicio del cargo para referirse a las personas y/o grupos.
Horas hombre	Horas laborales	Al decir o escribir horas laborales, incluimos a todas las personas.

Tendencias en el lenguaje. Donde se utiliza expresiones sexistas o discriminatorias.	Recomendaciones en formas de lenguajes universales inclusivos, orales y escritas.	Comentarios
Los y las presentes.	Las personas presentes. Las y los presentes.	Recuerde que el uso de los pronombres es opcional. Atrévase, a invertir los pronombres de acuerdo a la cantidad de personas presentes, mayor número de mujeres, comience por las.
Sean todos y todas bienvenidas/os.	Sean todas las personas presentes, bienvenidas.	Utilice lenguaje verbal y escrito universal inclusivo.
Aquellos y aquellas que han...	A quienes han...	Piense el sentido del mensaje que quiere transmitir, se irá dando cuenta que el lenguaje universal inclusivo facilita la expresión.
Agradecemos a todas y a todos su valioso tiempo...	Agradecemos a quienes han entregado su valioso tiempo...	Una forma de ejercitar el lenguaje universal inclusivo, es identificar la idea principal del mensaje.
Se agradece a los presentes...	Se les agradece a quienes están presentes... Se agradece a quienes se encuentran presentes...	Una vez que comience a utilizar el lenguaje universal inclusivo, encontrará más de una forma de expresar una misma idea.
La libertad nos pertenece a todos...	La libertad le pertenece a todas las personas...	Al nombrar a las personas, incorporamos las diversidades de géneros.
La actividad informativa "Facultad abierta", tuvo gran presencia de ciudadanos de distintas regiones.	La actividad informativa "Facultad abierta", tuvo gran presencia de personas de distintas regiones.	
Tomamos contacto para invitarlos a... Tomamos contacto para invitarl@s a...	Tomamos contacto para invitarles a...	Se sugiere evitar el uso del @, ya que dificulta la lectura, existiendo muchas otras maneras de hacer referencia a todas las personas. Prefiera usar le, les, quien, quienes, las personas, entre otras formas universales, colectivas o generales.
Estimada Sra. Maira. Abogado y Doctor en ciencias políticas.	Estimada Sra. Maira. Abogada y Doctora en ciencias políticas.	Refiera oficios, carreras, profesiones o títulos, utilizando el género a quien usted se dirige.
El ayudante debe cumplir los siguientes requisitos...	Quien desee postular a las ayudantías, deberá cumplir los siguientes requisitos...	Identifique el mensaje y utilice "quienes" para referirse a un grupo de personas.

Tendencias en el lenguaje. Donde se utiliza expresiones sexistas o discriminatorias.	Recomendaciones en formas de lenguajes universales inclusivos, orales y escritas.	Comentarios
Cuando recomiende bibliografía, evite hablar de los autores.	Recomiende indagar bibliografía sobre autoras, autores, así como escritos por personas de las diversidades sexuales o de género.	Considere que la escritura es escasamente objetiva, por lo cual resulta muy interesante buscar, o motivar a la búsqueda, de bibliografía diversa respecto a quienes las escriben.
Evite cualquier adjetivo calificativo para referirse a las personas que pertenecen a las diversidades sexuales o de géneros.	Utilice: Personas de las diversidades sexuales, para referirse a la Comunidad LGBTIQA+. Se recomienda: En el mes de las diversidades sexuales y de género, saludamos afectuosamente a la comunidad LGBTIQA+	Esta sugerencia, va en directa relación cuando desee recalcar participación de personas pertenecientes a las diversidades, de lo contrario utilice lenguaje oral o escrito de manera universal, colectiva o general. La sigla LGBTIQA+, se refiere a Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgénero, Transexual, Travesti, Intersexual*, Queer**, Asexual y + por otras diversidades sexuales o de género.
Evite imágenes de personas que estén representadas por estereotipos de género e ideales corporales o patrones estéticos.	Utilice imágenes que representen las diversidades en las personas, diversidad de roles, etc.	Tome en cuenta que se entiende por estereotipo de género, el recalcar y/o repetir los roles impuestos por la sociedad, conductas entre otras formas, entregadas por la cultura respecto al género asignado, el cual está relacionado con el sexo de una persona.
No utilice: Persona que sufre discapacidad, víctima de discapacidad, o persona que padece discapacidad.	Refiera: Persona en situación de discapacidad.	Tenga presente que las discapacidades pueden ser transitorias o permanentes, producidas por interactuar con condiciones del entorno, por eso se refiere “en situación de discapacidad”.
No utilice: La persona ciega La persona en silla de ruedas/ minusválida. La persona muda. La persona sordomuda.	Refiera: Persona con discapacidad visual. Persona con movilidad reducida. Persona con discapacidad oral. Persona con discapacidad auditiva y oral.	
No utilice: Persona ilegal en el país.	Refiera: Persona no documentada en el país.	Considere que no existe ilegalidad en el ser persona.
No utilice: Persona de color o negrito/a.	Refiera: Persona negra o persona afrodescendiente.	El término negro o negra, se utiliza en el lenguaje como una expresión política, que representa el activismo de las comunidades afrodescendientes o negras.

* Intersexual: persona que posee características genitales, hormonales o cromosómicas que no corresponden con la anatomía sexual de “hombre” y “mujer”.
** Queer: El uso de este concepto, se utiliza para llamar a las personas no heterosexuales o no heteronormadas. Posteriormente, se levanta la Teoría crítica Queer, la que busca desafiar la heteronorma rechazando la categorización según orientación sexual o identidades de géneros, haciendo referencia a las identidades de géneros no binarios

BIBLIOGRAFÍA

- Asamblea General de la ONU, “Declaración Universal de los Derechos Humanos,” 217 (III) A (Paris, 1948), http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/ .

- Lamas, Marta, (2000), Diferencias de sexo, género y diferencia sexual, Cuicuilco, enero-abril, año/vol.7, número 018. Distrito Federal, México. Escuela Nacional de Antropología e Historia (ENAH).

- Maturana Humberto, (1989), Lenguaje y realidad, El origen de lo humano, Departamento de Biología, Facultad de Ciencias, Universidad de Chile.

- Política de Equidad e Inclusión Estudiantil en la Universidad de Chile, aprobada por el Senado Universitario el 10 de julio de 2014.

- Universidad de Chile, (2014), Política de Equidad e Inclusión Estudiantil, sitio web: https://www.uchile.cl/documentos/politica-de-equidad-e-inclusion-estudiantil-en-la-universidad-de-chile_150567_0_3511.pdf

- Real Academia Española (2020). https://dle.rae.es

- Steiner, George, (1976), Lenguaje y silencio, Barcelona, Gedisa.

FACULTAD
ECONOMÍA Y NEGOCIOS
UNIVERSIDAD DE CHILE

Oficina de Género
y Diversidad Sexual

OGDIS

ogdis@fen.uchile.cl