


UOH

Universidad
de O'Higgins



GUÍA EDUCATIVA SOBRE DIVERSIDADES SEXO-GENÉRICAS Y NO DISCRIMINACIÓN EN LA UOH

Mayo 2025

UOH | Dirección de Equidad
de Género y Diversidades

Índice	Página
I. Introducción	
- Posicionamiento Institucional: Diversidad, Identidad y Respeto en la UOH.	2
- Conceptos Claves.	2
II. Marco Jurídico sobre diversidades sexo-genéricas y no discriminación.	3
- Marco Normativo Internacional.	3
- Marco Normativo Nacional.	5
- Marco Normativo Institucional.	7
III. Reconocimiento del Nombre Social en la Universidad de O'Higgins	8
IV. ¿Cómo fomentar la inclusión y la no discriminación en el aula y espacios universitarios?	9
V. ¿Cómo actuar frente a situaciones de discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género?	10
VI. Palabras Finales	11
VII. Referencias Bibliográficas	12

I. Introducción

Diversidad, Identidad y Respeto en la Universidad de O'Higgins

La Universidad de O'Higgins reconoce y valora la diversidad como un principio fundamental para la vida universitaria. En este contexto, el respeto por las diversidades sexuales y de género constituye un eje esencial para garantizar una convivencia libre de violencia, discriminación y exclusión. La UOH promueve activamente una cultura de respeto a los derechos humanos, de igualdad sustantiva y de trato digno para todas las personas que forman parte de su comunidad.

En nuestra universidad existe el reconocimiento y respeto a todas las identidades, garantizando la libertad, la igualdad y el trato no discriminatorio, con el fin de asegurar el pleno desarrollo de cada persona en un ambiente de respeto mutuo.

Conceptos Claves

Para comprender adecuadamente el enfoque de este documento, es importante conocer algunos conceptos clave:

- **Sexo:** Es una categoría biológica que clasifica a las personas como hombre, mujer o intersex, asignada al momento del nacimiento, en base a características genéticas, genitales y hormonales.
- **Género:** Es una construcción social y cultural que determina los roles, comportamientos, expresiones y atributos que una sociedad considera apropiados para que lo realicen hombres, mujeres y otras identidades.
- **Identidad de género:** Se refiere a la vivencia subjetiva, a la experiencia de género interna e individual, tal como cada persona la siente profundamente. Esta puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer. Categorías comunes dentro de la identidad de género:
 - Femenina:** Identidad y roles asociados social y culturalmente a las mujeres.
 - Masculina:** Identidad y roles asociados social y culturalmente a los hombres.
 - No binaria:** Identidades y expresiones fuera del binario hombre/mujer, como "gender queer", "agénero", "género fluido", entre otras.
- **Expresión de género:** Es la forma en que una persona manifiesta su identidad de género públicamente, a través del nombre, vestimenta, comportamiento, forma de hablar, peinado, uso de maquillaje, entre otros. Esta expresión puede situarse en un continuo que va desde lo tradicionalmente masculino hasta lo femenino, pasando por lo andrógino.
- **Relación entre el sexo y la identidad de género:** La identidad de género puede o no coincidir con el sexo asignado al nacer.
 - Cisgénero:** Persona cuya identidad de género concuerda con el sexo asignado al nacer.
 - Trans:** Persona cuya identidad de género no coincide con el sexo asignado al nacer.
- **Orientación sexual:** Hace referencia a la atracción emocional, afectiva, romántica y/o sexual que una persona siente hacia otra u otras personas. Puede ser heterosexual, homosexual, bisexual, pansexual, entre otras.
- **LGBTIQ+:** es una sigla que agrupa a diversas identidades de género y orientaciones sexuales que históricamente han sido marginadas y excluidas por la sociedad. Esta sigla representa una forma de

visibilizar la existencia, experiencias, luchas y derechos de personas cuyas vivencias no se ajustan a las normas tradicionales de género y sexualidad.

L: Lesbianas – Mujeres que se sienten atraídas afectiva y/o sexualmente por otras mujeres.

G: Gays – Hombres que se sienten atraídos afectiva y/o sexualmente por otros hombres.

B: Bisexuales – Personas que se sienten atraídas por hombres y mujeres.

T: Trans – Personas cuya identidad de género no coincide con el sexo asignado al nacer.

I: Intersexuales – Personas que nacen con características sexuales biológicas que no encajan en las definiciones típicas de hombre o mujer.

Q: Queer – Término paraguas que desafía las categorías rígidas de identidad de género y orientación sexual.

A: Asexuales – Personas que no experimentan atracción sexual o romántica hacia otras personas.

+: Representa otras identidades no incluidas explícitamente en la sigla, como personas pansexuales, agénero, no binarias, entre otras. Además el signo + da cuenta de lo dinámico y cambiante del acrónimo, abierto a incorporar nuevas formas de identidades y orientaciones sexo-genéricas.

Finalmente hay una diferencia teórico-política entre diversidad sexual y disidencias sexuales y de género. El término **diversidad sexual** nació en oposición a la “normalidad heterosexual” y como defensa de los derechos de personas o grupos no heterosexuales (González, 2018). Por su parte **disidencias sexuales y de género** se alza como una apuesta política que marca distancia con lo heteronormado, no sólo desde lo tolerable, sino como un acto reivindicativo y político que da cuenta de un trato social desigual y contestatario (Butler, 2000, Preciado 2002; en Franch, 2024).

II. Marco Jurídico sobre diversidades sexo-genéricas y no discriminación

Marco Normativo Internacional

Los estándares internacionales en materia de derechos humanos establecen criterios que determinan el alcance de los Derechos Humanos (DDHH), así como los deberes del Estado para hacerlos efectivos. En este sentido, los tres elementos básicos de los DDHH son:

1. **Su fundamento**, basado en la dignidad de la persona humana, entendida como un valor inherente a su libertad y capacidad de raciocinio.
2. **Su carácter esencial**, ya que son indispensables para asegurar el desarrollo integral de cada persona y una convivencia plena en sociedad.
3. **El deber del Estado**, que está obligado, a través de leyes, políticas públicas e instituciones, a garantizar el respeto y la observancia de los DDHH para todas las personas, sin distinción.

Dentro de este marco, el respeto a la **identidad de género y orientación sexual**, así como el derecho a vivir libres de **discriminación y violencia por motivos sexo-genéricos**, y el reconocimiento a la dignidad de las personas **LGBTIQA+**, se encuentran respaldados por diversos instrumentos internacionales que Chile ha

suscrito. Algunos de estos instrumentos son de carácter **vinculante** y otros funcionan como **referentes normativos y éticos** para avanzar en la garantía de los principios de igualdad y no discriminación.

Entre ellos se encuentran:

- Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1972)
- Convención Contra la Tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes (1988)
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (1979)
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) (1994)
- Plataforma de Acción de Beijing (1995)
- Objetivo de Desarrollo Sostenible N°5: Igualdad de Género (2015)
- Agenda 2030 y la Estrategia de Montevideo (2016)
- Principios de Yogyakarta (2006)
- Entre otros Tratados y Convenciones

Específicamente los **Principios de Yogyakarta**, constituyen la Declaración sobre la aplicación de la Legislación Internacional de DDHH con relación a la orientación sexual y la identidad de género. Fueron desarrollados por un panel de experto/as de 25 países reunidos en Yogyakarta, Indonesia en 2006.

En esta Declaración se reconoce que todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad o expresión de género, tienen derecho al goce pleno de todos los DDHH sin discriminación. Algunos de los principios más relevantes que la componen son:

- **Principio 1:** Derecho a la universalidad de los derechos humanos.
- **Principio 2:** Derecho a la no discriminación e igualdad ante la ley.
- **Principio 16:** Derecho a la educación, lo que implica garantizar espacios seguros, inclusivos y libres de violencia para las personas LGBTIQ+.
- Además, establecen la **obligación del Estado** de adoptar medidas efectivas para eliminar estigmas, prejuicios y prácticas discriminatorias.

Estos principios no solo fortalecen el marco normativo nacional, sino que también inspiran la acción institucional orientada a **garantizar derechos, prevenir la violencia y promover entornos educativos inclusivos y respetuosos de la diversidad sexual y de género**. En conjunto, constituyen una base sólida que exige el reconocimiento, la protección y la promoción de los derechos de las personas LGBTIQ+, orientando a los Estados —incluido Chile— a implementar políticas públicas, normativas y acciones afirmativas que erradiquen toda forma de discriminación por razones de género o diversidad sexual.

Marco Normativo Nacional

La **legislación chilena vigente en materia de diversidad sexual y de género no es optativa, sino que constituye un marco transversal y obligatorio** para todas las instituciones del país, incluidas las instituciones de educación superior. Las universidades, en tanto espacios de formación ciudadana y de producción de conocimiento, tienen el deber de garantizar condiciones de igualdad y no discriminación, y también de liderar procesos de transformación cultural y social. Esto implica construir y sostener comunidades universitarias libres de toda forma de violencia o discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género. Chile ha avanzado en los últimos años en el reconocimiento legal de los derechos de las personas LGBTIQ+, lo que se traduce en un marco normativo robusto que sustenta las acciones institucionales. A continuación, se presenta el marco normativo nacional más relevante en esta materia:

1. Constitución Política de la República de Chile

La Constitución chilena establece principios fundamentales de igualdad y no discriminación:

Artículo 1, inciso 1º: Reconoce que "las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos".

Artículo 19, N°2: Garantiza "la igualdad ante la ley", y que "ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias".

Estos principios obligan al Estado, y por tanto a todas sus instituciones, incluidas las universidades, a resguardar la dignidad de todas las personas, sin distinción alguna.

2. Ley N° 20.609 – Ley Antidiscriminación (Ley Zamudio)

Promulgada en 2012, esta ley establece un marco legal contra la discriminación arbitraria y reconoce explícitamente como ilegítimas las distinciones fundadas en la orientación sexual y la identidad de género, entre otros factores.

Artículo 2 define la discriminación arbitraria como "toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales".

La ley establece una acción judicial de no discriminación arbitraria, que puede ser presentada por cualquier persona que sufra este tipo de actos, permitiendo obtener medidas de reparación.

Esta norma es central para las instituciones de educación superior, ya que permite exigir responsabilidades por conductas discriminatorias.

3. Ley N° 21.120 – Ley de Identidad de Género

Promulgada en 2018 y en vigencia desde 2019, esta ley reconoce y protege el derecho de toda persona a ser reconocida y tratada conforme a su **identidad de género**, entendida como la vivencia interna e individual del género, tal como cada persona la siente y define, independientemente del sexo asignado al nacer.

El **Artículo 1** establece que toda persona tiene derecho al **reconocimiento y libre desarrollo de su identidad de género**, así como a ser tratada de acuerdo con ella en todos los ámbitos de la vida.

Entre sus principales disposiciones:

- **Cambio de nombre y sexo registral:** La ley permite a las personas mayores de 14 años solicitar la rectificación de su nombre y sexo registral en el Registro Civil, sin necesidad de haberse sometido a intervenciones quirúrgicas ni tratamientos hormonales.

- Para **mayores de 18 años**, el trámite es administrativo y personal ante el Registro Civil.
 - Para **adolescentes entre 14 y 17 años**, se requiere la autorización de al menos uno de los representantes legales, además de un procedimiento ante Tribunales de Familia.
 - No se exige informe psicológico ni médico, aunque los jueces pueden solicitar audiencia con el/la adolescente y sus representantes.
 - El procedimiento **no es irreversible**: la ley contempla la posibilidad de una nueva solicitud de rectificación registral si la persona lo requiere, aunque debe acreditarse fundadamente el cambio.
- **Obligación de respeto a la identidad de género**: Los organismos públicos y privados, incluidos los establecimientos educacionales y universidades, están obligados a **reconocer y respetar el nombre social y la identidad de género** de las personas trans y no binarias en todas las interacciones y registros

Esta ley representa un avance significativo en el reconocimiento de los derechos de las personas trans y no binarias en Chile, y compromete a las instituciones, especialmente a las del ámbito educativo, a generar entornos inclusivos, seguros y respetuosos de la diversidad de género.

4. Ley N° 21.369 – Ley sobre Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género en la Educación Superior

Esta ley, vigente desde septiembre de 2022, obliga a todas las instituciones de educación superior del país a implementar mecanismos para la prevención, investigación, sanción y reparación en casos de violencia de género, incluyendo la discriminación por orientación sexual o identidad de género.

Artículo 1: Declara que su objetivo es prevenir, investigar, sancionar y reparar actos de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito educativo superior.

Obliga a las universidades a contar con Modelos Institucionales que aseguren una atención oportuna, especializada e interseccional a las personas afectadas.

Reconoce como actos discriminatorios aquellos basados en la orientación sexual, identidad o expresión de género, por lo que las instituciones deben prevenir activamente estas conductas.

Esta ley no solo busca proteger a quienes integran las comunidades educativas, sino también fomentar entornos formativos libres de violencia y discriminación.

5. Ley N° 21.430 – Ley de Garantías de los Derechos de la Niñez y Adolescencia

Promulgada en 2022, esta ley establece un marco de protección integral para niños, niñas y adolescentes, reconociendo su derecho a la identidad y al desarrollo pleno.

Artículo 7: Reconoce el derecho de niños, niñas y adolescentes "a la identidad, incluyendo la identidad de género y la orientación sexual".

Las instituciones educativas, públicas y privadas, están obligadas a garantizar condiciones que respeten esta identidad, evitando todo acto de discriminación o violencia.

Si bien esta ley está enfocada en personas menores de 18 años, su aplicación en educación secundaria y en los primeros años de la educación superior resulta relevante para asegurar trayectorias educativas dignas y libres de violencia para jóvenes LGBTIQ+.

El cumplimiento del marco normativo nacional en materia de diversidad sexual y no discriminación **no es una opción para las universidades, sino una exigencia legal y ética**. La construcción de espacios educativos seguros, inclusivos y respetuosos requiere el conocimiento y la aplicación activa de estas normas, junto con un compromiso institucional real por transformar las culturas universitarias. En este sentido, la legislación chilena provee herramientas claras que respaldan la acción universitaria en la promoción de los derechos de las personas LGBTIQ+ y en la erradicación de todas las formas de violencia y discriminación.

Marco Normativo Institucional

La Universidad de O'Higgins ha asumido un **compromiso institucional con la promoción de una comunidad universitaria libre de violencias, discriminación y desigualdades por motivos de género, identidad de género y orientación sexual**. En concordancia con los estándares internacionales y la legislación nacional vigente, la UOH ha desarrollado un marco normativo robusto que respalda este compromiso, estableciendo directrices y mecanismos concretos para avanzar en equidad, inclusión y respeto a la diversidad sexo-genérica.

Entre las principales herramientas institucionales que conforman este marco normativo se encuentran:

- **Plan de Desarrollo Estratégico 2021–2025**, que incorpora en su **Eje N° 4** objetivos específicos para el fortalecimiento de la equidad de género y la no discriminación.
- **Política de Equidad e Igualdad de Género (2021)**, que orienta las acciones universitarias para transversalizar el enfoque de género en todos los niveles de la gestión institucional.
- **Modelo Educativo Institucional (2022)**, que reconoce la diversidad como un valor fundamental para el proceso formativo de las y los estudiantes.
- **Modelo de Prevención y Modelo de Investigación, Sanción y Reparación (2022)**, elaborado en cumplimiento de la **Ley N° 21.369**, el cual establece procedimientos claros y garantistas frente a situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- **Protocolo de Reconocimiento de Nombre Social**, reglamentado mediante la **Resolución Exenta N° 262**, de fecha 28 de marzo de 2019, que aprueba el procedimiento para que toda persona pueda solicitar formalmente el uso de su nombre social en los registros institucionales, en virtud de su identidad de género.

III. Reconocimiento del Nombre Social en la UOH

Uno de los actos más significativos de respeto hacia las personas trans y de género diverso es el reconocimiento de su nombre social, es decir, aquel que refleja su identidad de género y no necesariamente el registrado legalmente al nacer. Esta práctica constituye un avance fundamental en la garantía del derecho a la identidad, la dignidad y la no discriminación.

En la UOH, este derecho está formalmente establecido mediante la Resolución Exenta N° 262, de fecha 28 de marzo de 2019, que aprueba el procedimiento para reconocer el nombre social a toda persona que lo solicite en virtud de su identidad de género.

¿Qué se entiende por nombre registral?

Es el nombre asignado al nacer. Es el nombre legal que figura en el acta de nacimiento y que está vinculado al Rol Único Nacional (RUN).

¿Qué se entiende por nombre social?

Es el nombre que una persona utiliza públicamente en virtud de su identidad y/o expresión de género, el cual puede diferir del nombre legal o registral. Este nombre expresa la forma en que la persona desea ser reconocida socialmente.

¿Qué se entiende por identidad de género según la ley?

La Ley N° 21.120 define la identidad de género como la convicción personal e interna de ser hombre o mujer, o de tener otra identidad de género, tal como la persona se percibe a sí misma. Esta identidad puede coincidir o no con el sexo y nombre asignados al nacer.

¿Cómo se realiza el procedimiento en la UOH?

Cualquier persona que pertenezca a la comunidad universitaria (estudiantes, funcionarios/as, académicos/as) puede solicitar el uso del nombre social mediante un procedimiento administrativo simple:

1. Completa los documentos necesarios (formulario de solicitud y declaración jurada simple). **Puedes descargar los documentos desde la página web institucional.**
2. Presentar la solicitud. Puede ser de manera presencial en la Dirección de Equidad y Género y Diversidades, o enviarla al correo electrónico: direccion.genero@uoh.cl.
3. Una vez aceptada la solicitud, internamente se gestionan los cambios administrativos necesarios, como el cambio de correo institucional, listados de cursos, etc.

A partir de ahí **se deberá respetar el nombre social** de la persona en todos los espacios y actividades académicas y administrativas de la Universidad. Tanto de manera oral, por ejemplo en intervenciones en el aula o listas de asistencia a viva voz, como de forma escrita en formularios internos, correos, inscripciones de cursos, entre otros.

Este reconocimiento es una forma concreta de asegurar la dignidad y el respeto de las personas y el ejercicio pleno de sus derechos dentro de la vida universitaria.

IV. ¿Cómo fomentar la inclusión y la no discriminación en el aula y espacios universitarios?

Las y los docentes, así como el personal académico y funcionario, tienen un rol clave en la construcción de espacios respetuosos, seguros y libres de discriminación. A continuación, se presentan algunas recomendaciones prácticas:

1. En el trato cotidiano:

- Evita comentarios o “bromas” que refuercen estereotipos sexistas, homofóbicos o transfóbicos.
- No supongas la orientación sexual o identidad de género de tus estudiantes o colegas.
- Usa el nombre social de las personas trans o no binarias, incluso si no han hecho el cambio registral.
- Pregunta y respeta los pronombres con los que las personas desean ser tratadas (ej: él, ella, elle)

2. En la docencia:

- Revisa y adapta el lenguaje y contenido de tus materiales para que sean inclusivos. Ejemplo: en lugar de “los alumnos”, puedes decir “el estudiantado” o “las y los estudiantes”.
- Incorpora contenidos relacionados con derechos humanos, diversidad sexual y perspectiva de género en tu asignatura, cuando sea posible.
- Garantiza que todas las personas puedan participar equitativamente en clases, sin ser objeto de burlas, exclusiones o invisibilización.
- Respetar la confidencialidad de estudiantes o colegas que hayan compartido su identidad de género u orientación sexual contigo.

3. En la convivencia institucional:

- Promueve espacios donde se puedan debatir y reflexionar sobre la diversidad sexual y de género sin prejuicios.
- Participa activamente en capacitaciones, talleres o actividades formativas ofrecidas por la Dirección de Equidad de Género y Diversidades.
- Interviene cuando presencias actos discriminatorios, ya sea de manera directa o informando a las instancias correspondientes.

V. ¿Cómo actuar frente a situaciones de discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género?

La Universidad de O'Higgins rechaza categóricamente todo acto de **discriminación, violencia o exclusión** que atente contra la dignidad de las personas, especialmente cuando tiene por fundamento su **orientación sexual, identidad o expresión de género**.

Este compromiso institucional se traduce en políticas activas de prevención, canales de atención y acompañamiento, y en el llamado a que **toda la comunidad universitaria —estudiantes, académicos/as y funcionarios/as— se involucren activamente en su erradicación**.

¿Qué hacer si soy testigo o víctima de una situación de discriminación por orientación sexual o identidad de género?

Si eres testigo: ¡Actúa, no lo dejes pasar!

- Escucha y contiene a la persona afectada con empatía y sin juicios. Evita frases que puedan invalidar su experiencia, como “seguro fue un malentendido” o “no es para tanto”. Validar lo vivido es el primer paso para acompañar.
- Sugiere espacios institucionales de apoyo: Puedes mencionar a la Dirección de Equidad de Género y Diversidades, la Dirección de Salud Mental, la Unidad de Convivencia, la Dirección de Asuntos Estudiantiles, el/la jefe de carrera o profesores/as de confianza.
- Ofrécete para acompañar a la persona si desea recibir orientación, realizar una consulta o interponer una denuncia. A veces, el solo hecho de no sentirse sola o solo puede marcar una gran diferencia.

Si eres víctima: No estás sola/o, estamos para apoyarte

- Registra lo ocurrido: guarda correos, mensajes, anotaciones, capturas de pantalla o nombres de testigos. Estos elementos pueden ser útiles si decides avanzar con una denuncia formal.
- Acércate a la Dirección de Equidad de Género y Diversidades (DEGD): Nuestra unidad está especializada en la atención de situaciones de discriminación y violencia por razones de género u orientación sexual. Ofrecemos un espacio seguro, confidencial y libre de juicios.

¿Tienes dudas sobre si lo que viviste constituye discriminación o violencia?

No necesitas tener certeza para acercarte. A veces basta con una incomodidad o sensación de injusticia para buscar orientación. En la DEGD te escuchamos, te orientamos y te acompañamos.

¿Dónde acudir?

♀ Dirección de Equidad de Género y Diversidades (DEGD).

La DEGD es la unidad encargada de garantizar que la comunidad universitaria esté libre de acoso, violencia y discriminación por motivos de género, orientación sexual o identidad de género.

✉ Correo electrónico: direccion.genero@uoh.cl

🏢 Atención presencial: Edificio A oficina O501– Campus Rancagua.

🗨️ Confidencialidad: Todos los antecedentes se manejan con estricta reserva.

¿Qué hará la universidad?

Una vez recibida la denuncia, la universidad aplicará lo establecido en el Protocolo de actuación frente a denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género, en cumplimiento de la Ley N° 21.369. Esto incluye:

- Orientación jurídica, psicológica y acompañamiento institucional.
- Aplicación de medidas de resguardo.
- Investigación formal con enfoque de género e interseccionalidad.

VI. Palabras Finales

El respeto por las diversidades sexuales, la identidad de género y la orientación sexual es un derecho humano fundamental y una condición básica para una Universidad verdaderamente inclusiva y democrática. Este compromiso debe ser transversal, ético e institucional, involucrando a toda la comunidad universitaria, en su cuerpo directivo, académico, docente, estudiantil y administrativo.

La Universidad de O'Higgins reafirma su compromiso con la dignidad, los derechos y la integridad de todas las personas, y pone a disposición los recursos humanos, normativos y procedimentales necesarios para avanzar hacia una cultura de respeto, la equidad y la justicia.

DEGD, Mayo 2025

VII. Referencias

Constitución Política de la República de Chile. (1980). *Biblioteca del Congreso Nacional*. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=242302>

Comisión Interamericana de los Derechos Humanos (CIDH) (2008) Algunas precisiones y términos relevantes.

Franch, C.; Saavedra, C., de Torres, H. (2024) Guía conceptual sobre Disidencias: Recursos Educativos de la Teoría a la Práctica. Dirección de Género. FACSU. U. de Chile

Ley N° 20.609. (2012). Establece medidas contra la discriminación. *Biblioteca del Congreso Nacional*. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1031323>

Ley N° 21.120. (2018). Reconoce y da protección al derecho a la identidad de género. *Biblioteca del Congreso Nacional*. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1120926>

Ley N° 21.369. (2021). Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior. *Biblioteca del Congreso Nacional*. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1159643>

Ley N° 21.430. (2022). Establece la Ley de Garantías de los Derechos de la Niñez y Adolescencia. *Biblioteca del Congreso Nacional*. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1179980>

Universidad de O'Higgins. (2019). *Resolución Exenta N° 262, que aprueba el procedimiento para el reconocimiento del nombre social en la UOH*.

Universidad de O'Higgins. (2021). *Aprueba protocolo de actuación frente a situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género en la Universidad de O'Higgins* [Resolución Exenta N° 833]. <https://www.uoh.cl/transparencia>

Universidad de O'Higgins. (2022). *Modifica protocolo de actuación frente a situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género en la Universidad de O'Higgins* [Resolución Exenta N° 1172]. <https://www.uoh.cl/transparencia>.

