

UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS PUEBLA

Escuela de Ciencias Sociales

Departamento de Antropología y Relaciones Multiculturales



<<Mayorías Silenciadas, Voces Unidas, Derechos

**Reivindicados: estrategias para la inclusión LGBTIQ+ en la
educación superior mexicana>>**

Tesis que, para completar los requisitos del Programa de Honores, presenta le
estudiante

Pablo Manuel Pérez Barroso

163938

Relaciones Multiculturales

Ana Cristina Aguirre Calleja

13 de junio del 2024, San Andrés Cholula, Puebla.

Primavera 2024

Hoja de Firmas

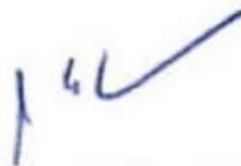
Tesis que, para completar los requisitos del Programa de Honores presenta le
estudiante <<**Pablo Manuel Pérez Barroso 163938**>>

Director de Tesis



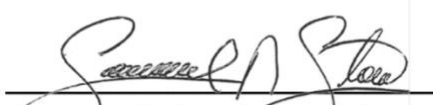
Ana Cristina Aguirre Calleja

Presidente de Tesis



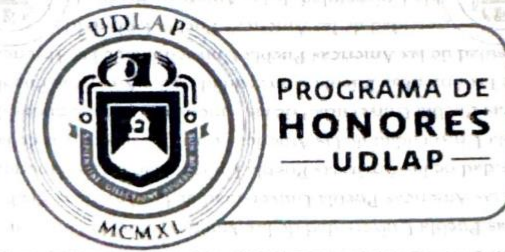
Alison Elizabeth Lee

Secretario de Tesis



Samuel A. Stone, J.D.

Samuel Abraham Stone Canales



Acta de Examen

En la Universidad de las Américas Puebla, el 13 de mayo de 2024,
se reunieron los profesores asignados como miembros del jurado para realizar el examen de
defensa de tesis del Programa de Honores de

Pablo Manuel Pérez Barroso

de la licenciatura en

Relaciones Multiculturales

quien presenta el proyecto de investigación

**Mayorías silenciadas. Voces unidas, derechos reivindicados: estrategias para la
inclusión LGBTIQ+ en la educación superior mexicana**

después de interrogar al sustentante, el jurado dictaminó que fuera

Aprobado

Dra. Alison Elizabeth Lee
Presidente

Dr. Samuel Abraham Stone Canales
Secretario

Dra. Ana Cristina Aguirre Calleja
Director de tesis

Dr. José Gerardo Traslosheros Hernández
Decano de la Escuela de Ciencias Sociales

AGRADECIMIENTOS

En honor a todxs nuestrxs hermanxs activistas que lucharon y entregaron sus vidas por nuestros derechos, dándonos la oportunidad de realizar este protocolo en busca del bienestar de las siguientes generaciones. Asimismo, agradecer a mi familia, especialmente a mis padres, mis hermanxs y mi tía que me apoyaron en toda mi etapa universitaria y ayudarme a sacar adelante esta investigación, mis amistades que me acompañaron a atravesar cada etapa en el desarrollo de mi propia persona y darme confianza en los proyectos que eh buscado sacar adelante, a mis colegas activistas que sin ellxs no hubiera llegado hasta aquí, mis mentores y jurado de tesis que me siempre apoyaron de la manera más cordial en desarrollar a plenitud esta tesis.

INDICE

1. Introducción.....	10
2. Objetivos de la investigación:.....	14
3. Justificación.....	15
4. Capítulo 1: Entiendo a la diversidad sexual y de género, un aproximado desde las Teorías Queer.....	17
4.1 La Teoría Queer.....	19
4.2 El Sexo, Género y su evolución conceptual.....	23
4.3 El paradigma de la diferencia sexual a toda costa.....	26
4.4 Queerismo y la teoría de la performatividad.....	34
4.5 La parodia del género, el drag y el voguing.....	41
5. Capítulo 2: Marco Legal y Normatividad, Derechos Humanos de la Diversidad sexogenérica y en el ámbito universitario.....	47
5.1 Marco Legal Internacional.....	47
5.1.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos.....	47
5.1.2 Principios de Yogyakarta: Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género.....	50
5.1.3 Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales [PIDESC].....	54
5.1.4 Llamamiento Ministerial a la Acción para una educación inclusiva y equitativa para todos los educandos en un entorno exento de discriminación y violencia.....	56
5.1.5 Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.....	58
5.1.6 Consenso de Montevideo.....	60

5.2 Sistema Interamericano de Derechos Humanos	63
5.2.1 Convención Americana sobre Derechos Humanos	63
5.2.2 Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	64
5.3 Marco Legal Nacional	65
5.3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [CPEUM]	65
5.3.2 Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación [LFPED]	68
5.3.3 Ley Federal del Trabajo [LFT].....	71
5.3.4 Código Penal Federal [CPF].....	71
5.3.5 Ley General de Educación [LGE]	72
5.3.6 Sobre la Ley de Identidad de Género en México	74
6. Capítulo 3: Metodología usada para la investigación.....	76
7. Capítulo 4: La situación de les universitarias LGBTIQ+ en México	82
7.1 Datos la población LGBTIQ+ en México	82
7.2 Contexto de la comunidad estudiantil LGBTIQ+	84
7.3 Los retos y desafíos de les universitarias LGBTIQ+	86
7.3.1 La discriminación, invisibilización y violencia escolar	86
7.3.2 Espacios Afirmativos, Reconocimiento de la Identidad y Salud Mental	95
7.3.3 Apoyo psicológico y emocional.....	109
7.3.4 Las <i>ECOSIG</i> o terapias de conversión	114
7.3.5 El personal Directivo, docentes y el miedo a denunciar	117
7.3.6 El panorama de algunas carreras.....	127
7.3.7 La Familia.....	135
8. Capítulo 5: La importancia de la Educación inclusiva y el rol de las universidades .	140

8.1 Una educación inclusiva: Las Universidades como agentes sociales	140
8.2 La educación inclusiva en el gobierno mexicano [2018-2023]	146
8.3 Las acciones por parte de las universidades mexicanas.....	152
8.4 Comparativa internacional: el caso de las universidades chilenas y españolas	159
8.4.1 Las Universidades Chilenas	160
8.4.2 Universidad de Chile.....	164
8.4.3 Universidad de las Américas [UDLA]	166
8.4.4 Universidad Diego Portales [UDP]	168
8.4.5 Otras Universidades Chilenas	170
8.4.6 Las Universidades Españolas	171
8.4.7 El caso de las Universidades Catalanas.....	171
8.4.8 Red de Universidades por la Diversidad [RUD]	173
9. Capítulo 6: Resultados y Discusiones	176
10. Capítulo 7: Guía, Puntos y Recomendaciones para la creación e implementación de Protocolos e inclusión LGBTIQ+ en las Universidades Mexicanas	181
10.1 Participación Activa de la comunidad universitaria	182
10.2 Diagnósticos Universitarios	183
10.3 Transversalización de los enfoques del Protocolo.....	185
10.4 Representatividad de Género	189
10.5 Cambio de Identidad: nombre social y nombre legal.....	190
10.6 Educación y Concientización.....	193
10.6.1 Capacitaciones y foros de sensibilización	193
10.6.3 Fomento y apoyo a la investigación.....	197

10.6.3 Comunicación incluyente, no sexista y lenguaje inclusivo	198
10.7 Apoyo a la salud mental	203
10.8 Las Denuncias	205
<i>11. Capítulo 8: Propuesta Base de Protocolo para la Atención y Gestión de la Diversidad Sexual y de Género en Universidades</i>	<i>207</i>
Principio 1. Dignidad Humana:	219
Principio 2. Igualdad y No Discriminación:	220
Principio 3. Identidad de Género Autopercebida:	222
Principio 4. Libre Desarrollo de la Personalidad:	224
Principio 5. Privacidad y Confidencialidad:	226
Principio 6. Equidad y Accesibilidad de Oportunidades:	227
Principio 7. Espacios Libre de Violencia, Acoso y Hostigamiento:.....	228
Principio 8. Capacitación y Concientización:	233
Principio 9. Libertad y Fomento Académico:	235
Principio 10. La Salud Mental:	237
<i>12. Conclusiones</i>	<i>240</i>
<i>13. Referencias:</i>	<i>245</i>

1. Introducción

La diversidad sexual y de género en el ámbito universitario es un tema que ha cobrado cada vez más relevancia en los últimos años. La experiencia y travesía escolar de estudiantes de educación superior que se identifican como lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero, intersexuales, queers y con otras orientaciones sexuales e identidades no normativas [LGBTIQ+] ha sido objeto de atención recientemente varios estudios académicos. Sin embargo, aún persisten interrogantes sobre cómo estas experiencias se configuran dentro de las instituciones de educación superior (IES) en México, puesto que gran parte de las violencias que se investigan en estos entornos educativos, van más dirigidas con un enfoque de género, pero solamente del hombre cis hacia la mujer cis, como lo estaremos replanteando en nuestra investigación.

El presente trabajo se enmarca con el objetivo de comprender y analizar la realidad de estudiantes LGBTIQ+ en el contexto universitario mexicano. Para ello, se diseñó una metodología con una combinación de revisión de estudios etnográficos, cuantitativos y cualitativos, esto con el motivo de buscar soluciones ante la necesidad de procurar espacios seguros para esta comunidad.

La estructura de esta tesis se compone de varios capítulos y secciones, diseñados para proporcionar un seguimiento detallado de cada aspecto relevante para la implementación de un protocolo de inclusión en la universidad. De esta manera, la tesis está redactada de manera que el lector pueda adquirir conocimientos desde una comprensión básica de la diversidad sexual y de género hasta medidas concretas para promover la inclusión en el ámbito universitario, todo ello culminando en una propuesta de protocolo.

El primer capítulo se centra en profundizar en la comprensión de la diversidad sexual y de género a través de las teorías y postulados Queer, utilizando autores como Paul B. Preciado y Judith Butler. Se abordan conceptos como la cisheteronormatividad, la performatividad y la biopolítica, con el objetivo de dar mayor visibilidad a las disidencias sexuales y de género que a menudo se ven marginadas en un mundo dominado por relaciones de poder cisgénero y heterosexuales.

En el segundo capítulo, se lleva a cabo una recopilación de los Derechos Humanos LGBTIQ+ en México, tanto a nivel nacional como internacional, a través de tratados, normas y leyes federales. Se busca entender cómo estas disposiciones legales protegen a los estudiantes LGBTIQ+ en el ámbito educativo y universitario.

El tercer capítulo se enfoca en la situación de los estudiantes universitarios LGBTIQ+ en México, recopilando sus principales desafíos y retos a partir de diversas fuentes de información, incluyendo entrevistas realizadas a nueve participantes según lo establecido en nuestra metodología.

Además, se aborda el tema de la educación inclusiva en México y su relación con los temas LGBTIQ+, examinando la relevancia de estas políticas y las medidas implementadas durante el sexenio de Andrés Manuel López Obrador. También se destacan las buenas prácticas realizadas en universidades mexicanas que han publicado información sobre estas acciones. En este mismo contexto, se realiza un análisis comparativo de prácticas efectivas llevadas a cabo en universidades chilenas y españolas que podrían ser aplicables al contexto mexicano.

Posteriormente, se presentan los análisis y resultados de nuestra investigación, donde se proporcionan una serie de guías y recomendaciones para garantizar una mayor inclusión LGBTIQ+ en las universidades mexicanas. Estas recomendaciones se basan en estudios previos con un enfoque similar, así como en propuestas formuladas por las personas entrevistadas para esta tesis. Entre las principales conclusiones de este estudio se destaca la importancia de impulsar acciones para la integración plena de los estudiantes LGBTIQ+ en los espacios académicos, donde se reconozcan y respeten sus derechos fundamentales. Se resalta el papel crucial que desempeña el personal docente como actores clave para la promoción de la inclusión en las instituciones de educación superior.

A partir de los resultados de esta investigación, se han delineado los diseños iniciales de una estrategia de cambio educativo y una propuesta de innovación en la docencia universitaria, con el objetivo de promover la plena inclusión de los estudiantes LGBT+ en la educación superior mexicana.

Como resultado final, se propone una base de la propuesta de un protocolo como ejercicio de política ficción como si este ya fuese vinculante y aplicable, pero a su vez se le dota de todas las características para que funcione de forma real e independiente en el ámbito de las universidades mexicanas, considerando sus individualidades y características específicas. Esta propuesta se presenta como una legislación sugerida para las normativas institucionales de cada universidad, a través de diez principios elementales.

Finalmente, se ofrecen las conclusiones y consideraciones finales, junto con las limitaciones de nuestra tesis. Se recalca la importancia de continuar realizando este tipo de estudios y de promover una agenda que fomente la diversidad y el respeto a todas las diversidades.

Cabe mencionar, destacar que nuestra tesis estará escrita utilizando un «lenguaje inclusivo», dada la relevancia de los temas tratados, y se incluirá un apartado específico para detallar este enfoque.

2. Objetivos de la investigación:

Analizar las prácticas que fomentan la inclusión y la discriminación a partir de un análisis comparativo de protocolos y políticas institucionales de universidades de México, Chile y España y la experiencia escolar universitaria de los estudiantes entrevistados que se identifican como lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero, queers, [LGBTIQ+]. Con la finalidad de proponer medidas que contribuyan a experiencias universitarias libres de violencia en entornos educativos.

Objetivos Específicos:

- Explorar y conocer a trasfondo la diversidad sexual y de género a través de los postulados de la Teoría Queer.
- Investigar los derechos humanos y educativo de los estudiantes LGBTIQ+ en el contexto mexicano.
- Explorar las vivencias y necesidades de los estudiantes LGBTIQ+ en el entorno universitario, abordando sus desafíos, retos y experiencias desde una perspectiva centrada en la diversidad sexual y de género.
- Investigar el impacto de las instituciones de educación superior en la experiencia educativa de los estudiantes LGBT+, identificando tanto las prácticas que fomentan la inclusión como aquellas que contribuyen a la discriminación.
- Analizar la diversidad sexual y de género en el contexto universitario, examinando las actitudes y acciones de la comunidad estudiantil y docente hacia esta diversidad.

- Evaluar la efectividad y el alcance de los marcos legales nacionales e internacionales relacionados con los derechos de la diversidad sexual y de género en el ámbito educativo, destacando los desafíos y sesgos en su implementación.
- Realizar un análisis comparativo de protocolos y políticas institucionales de universidades mexicanas respecto a la inclusión LGBTIQ+, identificando prácticas prometedoras y áreas de mejora.
- Realizar un análisis detallado de las iniciativas implementadas en universidades de Chile y España para promover la inclusión de la diversidad sexual y de género, identificando lecciones aprendidas y adaptando las mejores prácticas al contexto mexicano.
- Desarrollar una estrategia educativa destinada a combatir la discriminación y promover la inclusión de estudiantes LGBT+ en las instituciones de educación superior, con el objetivo de garantizar su plena participación y aceptación en el ámbito académico.

3. Justificación

La justificación de nuestra investigación radica en la necesidad de abordar de manera integral la situación de los estudiantes LGBTIQ+ en el entorno universitario mexicano. A pesar de los avances legislativos en materia de diversidad sexual y de género, persisten importantes barreras y desafíos que enfrentan estas personas en su experiencia educativa. La falta de políticas inclusivas, la discriminación, los estigmas y la falta de apoyo institucional son solo algunas de las problemáticas identificadas en estudios previos.

Nuestra investigación busca llenar este vacío proporcionando una comprensión más profunda de las necesidades, desafíos y experiencias de estudiantes LGBTIQ+ en las universidades mexicanas. A través de un enfoque mixto que combina datos cuantitativos y cualitativos, así como la participación de activistas trans reconocidas, buscamos generar conocimiento relevante y práctico que contribuya a la creación de entornos educativos más inclusivos y seguros.

Al analizar la situación de las universidades chilenas y españolas, donde se han implementado estrategias exitosas de inclusión LGBTIQ+, buscamos identificar buenas prácticas que puedan ser adaptadas al contexto mexicano. Asimismo, nuestra investigación tiene como objetivo proponer una estrategia de cambio educativo específicamente diseñada para reconocer, disminuir y erradicar la discriminación de los estudiantes LGBTIQ+ en las instituciones de educación superior en México.

En resumen, nuestra investigación se justifica por la urgente necesidad de promover la inclusión y el respeto hacia la diversidad sexual y de género en el ámbito universitario mexicano, con el fin de garantizar el derecho de todos los estudiantes a una educación libre de discriminación y estigmatización.

4. Capítulo 1: Entiendo a la diversidad sexual y de género, un aproximado desde las Teorías Queer

Entender y estudiar el campo de la diversidad sexual y de género es un tema bastante complejo, Según Langarita los estudios referentes a la sexualidad estuvieron casi exclusivamente hechos por las ramas de la medicina, biología y la psicología específicamente, desde un ámbito más patológico (Langarita & Mas, 2017). Como lo demuestra Di Segni en su libro *Sexualidades Tensiones entre la psiquiatría y los colectivos militantes* (2013), donde aborda la sexualidad desde una vertiente medicalizada y patológica, que contenía diversos paradigmas y discursos religiosos, denuncias que genera a lo largo de su obra.

En su vertiente de normalidad el paradigma de la sexualidad se entiende como Cisheteronormatividad. Para aclarar a que nos referimos por «cisheteronormatividad», primero que nada, el prefijo «cis», se refiere a:

un término usado como adjetivo para designar a personas cuya identidad de género asumida coincide con aquella que se les ha asignado al nacer, en función de criterios normativos en correspondencia entre características del denominado sexo biológico y la identidad de género (Martínez, 2017, p. 82).

En este sentido la «cisheteronormatividad» lo estaríamos definiendo que sería un:

mecanismo instituido de vigilancia y sanción a personas que muestran variaciones de género que les alejan de las identidades dominantes, pero además funciona como un canon prescriptivo y regulatorio para todas las identidades de género. Por el campo de experiencias y fenómenos a los que refieren, los términos

cis- [género, sexual sexismo, normatividad) están íntimamente vinculados con el problema de la transfobia (Ibid, p.83).

Ahora, por heterosexual, se entiende en términos sencillos a aquella persona que se siente atraída por el género/sexo opuesto, básicamente la «normativa» que han seguido gran parte de las sociedades a través de los años, en este sentido, por «heteronormatividad» entendemos que:

es el régimen político, social, filosófico y económico generador de violencias hacia todas aquellas personas que no seguimos un patrón de género, de sexualidad, de prácticas y deseos asociados a la heterosexualidad. Incluso si se cumple con cada mandamiento de lo considerado «normal», sigue existiendo una importante violencia contra aquellas personas situadas en los márgenes (López, 2017, p. 228).

Definiendo el anterior, básicamente las personas que nos identificamos dentro de la diversidad sexual y de género [aunque no seríamos lxs unicxs grupos], no entramos en aquello de lo que se considera «normal» entendido como lo heteronormativo, por ende, para «los normales» seríamos considerados como otras, raras, desviadas y disruptivas de todo aquello que ha sido establecido bajo las normativas en nuestra sociedad. Esto va desde no hacer lo que dicta de lo que «debe ser» un hombre o una mujer [ej. Gustos, expresiones, vestimenta, físico, entre otras cualidades]. Por ende, los términos de «cisheteronormatividad» y «heteronormatividad», lo agrupamos en un solo termino agrupándolos finalmente como «cisheteronormatividad».

Pero nuestro cometido no es hablar de sexualidad desde la patología o el paradigma de normalidad o anormalidad, sino iniciar nuestra historia más adelante y referir a la Teoría Queer como nuestro lugar de enunciación, siendo esta una respuesta de la marginación que

padecían las disidencias, donde lo diferente se convertía en un motivo de estudio, e incluso de orgullo (Fonseca & Quintero; 2009). En este sentido:

[...] ser diferente se toma como una categoría de análisis para denunciar los abusos que se presentan desde la misma ciencia, ya que los textos científicos han sido por lo general elaborados por personas de género masculino, de raza blanca, de preferencia heterosexual, de clase media y de religión cristiana. Dejándose invisibles a otros colectivos como las mujeres, los negros, los indígenas, los homosexuales, los transexuales, los pobres, los musulmanes, los panteístas, y un largo etcétera. La Teoría Queer intenta dar voz a estas identidades acalladas por el androcentrismo, la homofobia, el racismo y el clasismo científico. (Fonseca & Quintero, 2009, p. 44).

La hegemonía dominante que yacía inclusive en los campos de investigación ahora pasaba por un proceso de transformación que darían voz a múltiples autorxs, teorías, postulados, que criticarían y escaparían de esta cisheteronormatividad institucionalizada, es decir, ser ahora las disidencias sexuales quienes hablaran por sí mismas sobre los temas de sexualidad, género y estilos de vida a través de la Teoría Queer (López, 2008).

4.1 La Teoría *Queer*

En una primera concepción sobre lo que es la Teoría *Queer*:

La palabra inglesa *queer* tiene varias acepciones. [...] El verbo transitivo *queer* expresa el concepto de «desestabilizar», «perturbar», «jorobar»; por lo tanto, las prácticas *queer* se apoyan en la noción de desestabilizar normas que están aparentemente fijas. El adjetivo *queer* significa «raro», «torcido», «extraño» [...] El

vocablo queer no existiría sin su contraparte *straight*, que significa «derecho», «recto», «heterosexual». Queer refleja la naturaleza subversiva y transgresora de una mujer que se desprende de la costumbre de la femineidad subordinada; de una mujer masculina; de un hombre afeminado o con una sensibilidad contraria a la tipología dominante; de una persona vestida con ropa del género opuesto, etcétera. Las prácticas queer reflejan la transgresión a la heterosexualidad institucionalizada que constriñe los deseos que intentan escapar de su norma (citado en Fonseca & Quintero, op. cit., pp. 45 y 46).

Los inicios de los estudios queer empiezan a surgir en las nuevas teorías de sexualidad como Michael Foucault (1976), asimismo, los movimientos en favor de los derechos de las mujeres, de los homosexuales, la lucha contra el sida y la inclusión de una diversidad de investigadores en las ciencias también contribuyeron a su desarrollo. Las universidades estadounidenses, como Columbia, Duke y Nueva York, jugaron un papel crucial en el desarrollo de la Teoría Queer, respaldadas por revistas académicas especializadas tales como: *The Journal of Sex Research*, *Journal of Homosexuality*, *Journal of the History of Sexuality* y *A Journal of Lesbian and Gay Studies*. En Europa, la universidad de Utrecht fue pionera, seguida por la Universidad de Ámsterdam. En España, se han realizado investigaciones y se ofrecen asignaturas relacionadas con la diversidad sexual en universidades como la de Gran Canaria, Sevilla y Menéndez Pelayo. En América Latina, Colombia y Brasil han llevado a cabo estudios sobre homosexualidad y trabajo sexual. En México, la Escuela Nacional de Antropología e Historia empezó a realizar investigaciones en el Istmo de Tehuantepec, donde residen personas que se autodefinen «muxes», considerándose de gran valor en la sociedad oaxaqueña, además la Universidad Nacional Autónoma de México [UNAM] han contribuido

significativamente a la investigación sobre género y diversidad sexual, ofreciendo programas y seminarios desde la década de 1990 (Fonseca & Quintero, 2009).

La teoría queer, originada a finales del siglo XX ha estado influida por pensamiento históricos específicos que constituyen en pensamiento occidental del siglo XX como el psicoanálisis, el interaccionismo simbólico, el construccionismo social, el postpositivismo, el postestructuralismo, el postmodernismo, los estudios culturales y el feminismo (López, 2008, p. 61).

En este contexto, representa un enfoque crítico que desafía las normas convencionales relacionadas con el género y la sexualidad. Surgiendo como respuesta a las limitaciones percibidas en las teorías tradicionales para abordar la creciente diversificación, complejidad y expansión de las identidades y expresiones de género y sexualidad en la sociedad, que, al mismo tiempo, se abrían a la subjetividad de definiciones y conceptos debido a la multiculturalidad de las identidades humanas, así como a las vivencias de cada persona (García, 2016). Nicholson (1992) traduce esta diversidad de identidades como “plurales y de construcción compleja, y en las cuales el género es solamente un hilo relevante entre otros conceptos que prestaran atención a la clase, la raza, la etnicidad, la edad y la orientación social” (citado en Binetti, 2023, p. 223) En la década de los 90s cuando surgió una gran cantidad de estudios referente al género y la sexualidad, debido a la gran visibilidad que el campo del arte y el performance empezaron a darles, entre ellos, los denominados drag shows, (Cabral, 2010). Esto sumándose a las grandes novedades de la globalización como la nuevas tecnologías y formas de comunicación que, a su vez, trascendían fronteras y barreras, así como los avances en materia de derechos haciendo más sencillo poder hablar y abarcar estos temas.

Además, la teoría queer, así como los estudios trans surgen como una forma de crítica hacia algunos estudios y autorxs autoproclamándose como feministas, que partieron desde una perspectiva cisde una mujer cisgénero, de clase alta, piel blanca y heterosexual. Otrx de estxs grandes críticxs fue Paul B. Preciado, quien diversificaría los estudios feministas a una intersección entre las teorías queer, las teorías del posestructuralismo y poscolonialismo, (Domínguez, 2020).

En este sentido, los noventa fueron testigos de un gran surgimiento de nuevos estudios feministas como: el feminismo negro/afro, mestizo, chicano, trans, entre otros. Dando visibilidad a las distintas desigualdades y falta de representación política de estas comunidades, todo desde una perspectiva interseccional (Domínguez, 2020).

Asimismo, otro de las más emblemáticas autoras de los estudios queer es Judith Butler, publicando su obra *El género en disputa: feminismo y política de la subversión* de 1990. Igualmente criticando al feminismo, particularmente occidental, agregando que, si bien esta vertiente del feminismo ha hecho el esfuerzo por apoyar las luchas sexuales, raciales y decoloniales, sigue manteniendo una perspectiva estandarizada y globalizada de una única forma de opresión sexual y de género, específicamente la ejercida por el hombre blanco sobre la mujer blanca. Para la autora, la concepción universalista y sistemática del sexo, el cuerpo y el patriarcado, todas ellas convenciones sociales, se percibe como incorrecta, presentando deficiencias teóricas que reflejan rasgos de totalitarismo y carecen de una apreciación histórica adecuada. (Guerra & Fernández, 2021).

4.2 El Sexo, Género y su evolución conceptual

Por sexo, se nos ha referido básicamente lo que son las características sexuales, tanto primarios como secundarios de una persona, es decir: genitales, pene, vagina, testículos, ovarios, testosterona, estrógenos, vellos, musculatura, entre otros. En contraste, el género nos menciona que trata más de una concepción lingüística, categorizada en varias lenguas como: femenino, masculino y/o neutro. Además de comprender las diferencias culturales que traen por ser hombre/mujer (Vincent, 2018; Jakubowska et al., 2023).

Con relación a lo anterior, varixs autorxs argumentan que el sexo se refiere a lo biológico y el género a lo social, no obstante, dividir estos dos conceptos en dos ciencias distintas, uno yéndose a las ciencias naturales y otro a las ciencias sociales, resulta limitante (Vincent, 2018). Antes de seguir retomando el tema del por qué la limitación, o inclusive, la obsoleta manera de seguir categorizando al sexo y al género en ramas distintas, mencionaremos a la autora Lucía Ciccía (2023), en su obra, *La invención de los sexos*, nos relata su trayectoria de cuando realizo su tesis doctoral en el laboratorio del Departamento de Fisiología del Sistema Nervioso de la Facultad de Medicina de la Universidad de Buenos Aires. Durante su estancia, se dedicó a investigar el tema de un receptor, neurotransmisor serotonina, función que se encarga a la flexibilidad cognitiva: “la capacidad con que solemos adaptarnos a los cambios en nuestro entorno” (Ciccía, 2023, p. 15).

No obstante, uno de los temas que le llamo la atención fue que las ratas de laboratorio que se usaban para el estudio eran solamente machos, al indagar más en este tema, Ciccía encontró infinidad de investigaciones sobre las supuestas diferencias entre los cerebros de los hombres cis y las mujeres cis, entre esta información, que la diferencia del cerebro por el

sexo ocasionaba distintas conductas, una de ellas explicaban que por este disformismo sexual cerebral, los hombres cis tenían mayor capacidad de razonamiento y que las mujeres cis obtenían mayor empatía:

Se trataba de un sesgo androcéntrico, el sexo no era considerado una variable biológica porque se conceptualizaba al macho como índice de referencia. El cerebro de las hembras, simple y más primitivo era subsumido dentro del cerebro complejo y evolucionado de los machos. En efecto la razón, más valorada en nuestras sociedades, parecía una propiedad inherente del cis varón. En otras palabras, el dimorfismo sexual estaba jerarquizado [...] de acuerdo con el discurso neurocientífico predominante acerca de la diferencia sexual, el género era una consecuencia inherente del sexo. Por eso la literatura científica utilizaba sexo y género como términos intercambiables. Nacer con vulva o con pene implicaba un destino biológico y social (Ibid., p. 20).

La distinción prevalente entre los términos «sexo» y «género» tiene una extensa y debatida historia en el ámbito académico. Surgió de manera sistemática en 1955, introducida por primera vez, en términos clínicos, en la investigación pionera de John Money sobre la intersexualidad (Ciccia, 2023; Jakubowska et al., 2023). La teoría de Money argumentaba que la identidad de los niños intersex no se basaba en cuestiones de genética, sino en la forma de crianza que recibía la infancia, es decir, sus experiencias de vida conforme a su identidad eran influenciadas por el entorno, ya sea familiar, escolar, entre otros, formando un *imprinting* de rol de género:

El término *imprinting* es un concepto introducido desde la etología, disciplina que estudia el comportamiento animal, para aludir al aprendizaje que ocurre en un

periodo crítico del desarrollo y queda fijado para toda la vida. Money lo implementa para verificar la idea de que los comportamientos instintivos son los únicos que se fijan. En cambio, para este autor existen conductas que se adquieren a la edad de 5 años – un niño normal y realmente tiene una identidad psicosexual e irreversible ya establecida – (Ibid., p. 82).

En las décadas subsiguientes, esta distinción sobre el género adquirió reconocimiento en la literatura psicológica y también fue incorporada al discurso feminista, donde el género se percibía generalmente como un elemento emancipador que liberaba de la aparente influencia determinista de la biología. La revelación de los factores socioculturales que sustentan los conceptos de feminidad y masculinidad no implicaba, por lo general, un rechazo directo de la biología. Más bien, se enfatizaba la afirmación de que «la biología no es el destino» y que muchas de las diferencias evidentes entre mujeres y hombres podrían ser impuestas por la sociedad en lugar de ser consideradas naturales o inevitables (Jakubowska et al., 2023),

En la década de los 90s, la distinción entre sexo y género empezó a recibir críticas de posiciones constructivistas. Una de las principales en abrir este nuevo debate entre ambos conceptos fue Judith Butler. La autora explica que el sexo es una construcción social, no solo el género, ejemplificándolo con la industria de belleza como los productos cosméticos, cirugías plásticas y la estética capitalista, constituye una evidencia contundente de que buscamos validar la comprensibilidad de nuestros cuerpos conforme a los roles de género (Guerra & Fernández, 2021).

4.3 El paradigma de la diferencia sexual a toda costa

Money y Stoller surgieron como de los primeros autores en postular estudios sobre las personas trans e intersex, entre las cuales denotaban la diferencia entre el sexo y género, así como permitieron el desmantelamiento del pensamiento biologicista respecto a la identidad sexual (Lamas, 2013). Stoller (1975) enfocó más sus estudios en torno a las personas transexuales debido al auge de las «cirugías de cambio de sexo», en este sentido, concebía a la transexualidad una identidad «per se», así como que el sexo y el género no están forzosamente unidos y que “cada cual puede seguir un camino independiente“(citado en Lamas, 2013, p. 141), en este sentido, argumentaba que el género se va determinando principalmente a través de manera cultural, aprendiéndose desde el nacimiento, siendo influyentes la madre, el padre y posteriormente los hermanos y otras personas cercanas.

Entre sus estudios de caso Stoller, el caso Agnes, fue uno de los mayores hitos a los que se atravesó en 1958, puesto que se determinaba el caso de una mujer que había nacido con «pene y escroto», que buscaba a toda medida corregir esta «anormalidad» de su cuerpo y desarrollar completamente su feminidad, o al menos esa era la impresión de Stoller y sus colegas, hasta descubrir que realmente se trataba una persona de sexo masculino que había podido «naturalizar» su aspecto femenino, tanto físico como social, logrando «pasar desapercibidamente como una mujer» e inclusive llegando a engañar a unos científicos. Agnes, posteriormente admitió que desde los 12 años había consumidos estrógenos, por lo que físicamente mostraba los cánones estéticos de una mujer cis, al punto que se le realizó la cirugía para completar la congruencia psíquica de su identidad, en este sentido Garfinkel

(1967) mencionaba: “Para Agnes ‘pasar’ no era un deseo. Era una necesidad” (citado en Lamas, op. cit., p. 141).

En este panorama, Garfinkel mencionaba que las personas transexuales que desean ser percibidas como pertenecientes al sexo con el que se identifican trabajan en su apariencia y comportamiento para ajustarse a las expectativas sociales asociadas con ese sexo. Al hacerlo, buscan ser aceptadas dentro de la categoría binaria de género. Esta necesidad de ajustarse a uno de los dos sexos refleja la creencia generalizada en una dicotomía rígida de género. Paradójicamente, al conformarse a este modelo binario, las personas transexuales pareciera que refuerzan la idea de que solo existen dos sexos distintos (Lamas, 2013).

Consecuentemente, debido a las ideas arraigadas [y que aún perduran] de lo que debe ser el hombre y debe ser la mujer, sin nada más en medio, “todo el mundo debe exhibir su *gender* en las interacciones diarias. Eso es lo mismo que decir que todo mundo debe ‘pasar’ o debe asegurarse de que se les atribuya el *gender* correcto” (Kessler & McKenna, 1978, citado en Lamas, op. cit., p. 144).

En resumen, se promovía y se pensaba que las personas transexuales podían solamente llegar a ser completamente parte del otro sexo, al «naturalizar» todos los roles, comportamientos, así como la apariencia física y genital de lo que «debe ser» la identidad de género deseada. Una de estas críticas a estos pensamientos fue aportado por Joan W. Scott (2001), quien cuestionaba que la sociedad le asigna a las identidades roles estereotipados, ya sea por cuestiones históricas, sociales y culturales al punto de categorizarlas como naturales y fundamentarlas como si fueran hechos «biológicos», inclusive retomando a Stoller (1975), quien iba en dirección contraria sobre que las personas trans tenían que pasar forzosamente por una cirugía de cambio de sexo, para llegar a cometer satisfactoriamente su identidad,

puesto que él se centraba más en el aspecto psicoanalítico de esta comunidad ¿Cómo hablar de diversidad sexual y de género cuando a las personas transexuales se les daba como «única opción» arraigar los roles del género deseado cayendo de nuevo en aquello que conocemos como binarismo de género?

Ahora, no necesariamente argumentamos que sea malo que las personas transexuales quieran tomar este tipo de acciones, puesto que están en toda libertad de poder hacerlo (Ciccía, 2023), el problema recae en que pareciera que es la «única vía», además de que empezaron a surgir casos donde se resaltaban estos debates y polémicas de las identidades y roles de género.

Por ejemplo, el caso de David/Brenda Reimer, probablemente la causa definitiva del declive las teorías de Money, así como abrir el debate sobre la polémica de lo que «debe ser» cada sexo/género, en una breve síntesis explicaremos el caso. En 1965, Bruce Reimer, quien después cambiaría su nombre a David, niño masculino asignado al nacer sin ningún inconveniente, él y su hermano gemelo idéntico, fueron recomendados a realizarse la circuncisión a los siete meses de edad, no obstante, en el caso de David, se recomendó un método poco convencional denominado electrocauterización, que termino con el pene de David destrozado y sin forma de corregirlo, en busca de ayuda, los padres de David fueron referenciados con John Money en 1967, en el hospital de John Hopkins (Vincent, 2018).

La propuesta de Money fue reasignar el género de Bruce/David a una mujer a través de una cirugía de reasignación de sexo, consecuentemente, se le extirparon los testículos y se le construyó una vulva, además se les instruyó a los padres que lo educaran como una mujer, así como no mencionarle a la cirugía que tuvo que ser sometido. Fue así, qué se le rebautizó como Brenda, las cirugías continuarían hasta que fuera mayor, teniendo así un

seguimiento de 10 años, conociéndose en aquellos tiempos como el caso de John/Joan, Money aseguró que la reasignación había sido todo un éxito (Vincent, 2018).

Sin embargo, no fue así, a pesar de que su cuerpo y entorno estaban diseñados y controlados para que se identificara como mujer, David rechazó consistentemente esta asignación durante toda su infancia. En entrevistas realizadas por el profesor Milton Diamond en 1994 y 1995, se explicó cómo David llegó a la conclusión de que no era mujer entre los 9 y los 11 años, mientras intentaba cumplir las expectativas de sus padres y médicos. Aunque los padres de David rechazaron la recomendación de Money de someterse a una vaginoplastia, a los 12 años a David se le recetaron estrógenos (Vincent, 2018).

David enfrentó una depresión suicida vinculada a su disforia de género, es decir, una condición marcada por la “incongruencia entre la identidad de género elegida y la identidad de género asignada” (Pérez, 2015, p. 36), por lo que inclusive amenazó con quitarse la vida si se le obligaba a regresar a las consultas con John Money. Tanto él como su hermano describieron los exámenes clínicos anuales como traumáticos, denunciando un comportamiento abusivo y sexualmente inapropiado por parte de Money, que involucraba la participación en «juegos de ensayo sexual». A los 14 años, en 1980, los padres de David le revelaron su historial médico. Ese mismo año, David se identificó como varón, adoptando su nombre, y aceptó someterse a una mastectomía y faloplastia a los 16 años. Posteriormente, David participó en varios documentales con la esperanza de prevenir prácticas médicas similares a las que enfrentó. Trágicamente, David se suicidó en 2004 a los 38 años, tras una prolongada lucha contra la depresión. Este caso impactante ilustra el lamentable empeño de la institución médica por mantener a toda costa el paradigma de la diferencia sexual, incluso si implica sacrificar el bienestar físico o psicológico de un considerable número de personas,

en este caso: niños intersexuales. Si bien, David no era una persona intersexual, fue sometido al mismo tratamiento que muchas infancias intersex llegan a ser víctimas, sin embargo, en el caso de David, estaba siendo sometido y tratado como una mujer transexual en sus primeros años de vida sin darse cuenta, todo por el simple hecho de ya no contar con un pene, significando que ya no podía cumplir con lo «deber ser» de un hombre, pero para David esto no quito el hecho de aun se identificaba como un varón (Vincent, 2018, Preciado, 2019). En una de las entrevistas de David con Diamond, se relataba lo siguiente:

She [sic] would often dispose of her daily dose. She [sic] unhappily developed breasts but wouldn't wear a bra. Things came to a head at the age of 14. In discussing her [sic] breast development with her [sic] endocrinologist she [sic] confessed 'I suspected I was a boy since the second grade' (Diamond & Sigmundson 1997, citado en Vincent, 2018, p. 58).

Lamentablemente, el caso de David no fue el único y desde la década de los cincuenta una gran cantidad de niños intersexuales que no cumplían físicamente los estándares físicos normativos de un hombre o una mujer, se sometían a este tipo de tratamientos para hacerles encajar en un sistema cisheteronormativo, conocidos también como el Protocolo Money (Preciado, 2019) u «*optimal-gender policy*» (Hestern, 2004).

El proceso esta política/protocolo, propuesto en 1955 por Money y Hamptons consistía en las pautas siguientes: (1) La asignación de género debe ir al género más probable de mantener la reproducción, una buena función sexual, genitales externos de apariencia normal y una identidad de género estable; (2) la decisión debe tomarse lo antes posible, dentro del periodo neonatal, pero a más tardar a los 18-24 meses, con cirugías iniciales de construcción genital realizadas dentro de este plazo; (3) los padres y profesionales deben

comprometerse plenamente con la decisión final sobre la asignación de género y el género de crianza posterior, deben informar al niño con explicaciones adecuadas a su edad sobre su situación y deben hacer un seguimiento con la administración de hormonas adecuadas al género al inicio de la pubertad. El supuesto es que, con un refuerzo retórico y médico constante, la infancia nunca cuestionará su identidad de género asignada y se integrará en la sociedad como una niña o un niño «normal» y «sano» (Hester, 20004).

Ya evidenciando el fracaso del caso David/Brenda Reimer, Money además no podía contestar congruentemente a la pregunta de por qué aquellos niños sin «ambigüedades», es decir personas aparentemente cisgénero y heterosexuales, podrían manifestar tiempo después de la infancia, la homosexualidad, transexualismo, travestismo, entre otros casos, algo que Money sostuvo a decir, a través de teorías naturalistas, que eran «incongruencias del género», ya sea parcial o total, de nuevo categorizando la orientación sexual y la identidad de género [además patologizarlos] como una misma sin suponer que son dos conceptos, que aunque puedan tener correlación, no son lo mismo y se expresa de manera distinta en cada persona (Ciccía, 2022; Preciado, 2019).

En resumen, para Money el género era un constructo social que se determinaba en los primeros años de vida, al punto de volverse irreversible, donde se fomentaba la idea de comportamientos de acuerdo con su sexo/género dentro de la cisheteronormatividad de las infancias intersexuales en años después.

Actualmente, gran parte de los postulados de Money, sino es que la mayoría, va en contra de todos los ideales sobre las personas intersexuales, especialmente activistas de la misma, empezando por el tema de los binarismos del sexo, cuándo ya se sabe que hay una

gran gama dentro de los rangos del sexo gracias al desarrollo de los análisis cromosómicos y mapeos genéticos que han surgido precisamente desde hace décadas (Preciado, 2019).

En este sentido, el problema con los postulados de Money sobre las personas intersexuales, así como otras diversas fuentes de información por parte de la medicina, radica en varios aspectos:

- 1. Son patologizantes, ya que reducen a las personas a «defectos» o anomalías;
- 2. Son difíciles de comprender, dado que suelen estar escritos en revistas o estudios médicos y abordan el tema de género de una manera que puede o no alinearse con la identidad de género de cada persona;
- Basado en el supuesto de que los niños son psicosexualmente neutros al nacer, ha sido objeto de críticas cada vez más duras por parte de especialistas en ética médica y pacientes.
- El personal médico y los padres suelen evitar proporcionar información franca al paciente intersexual, tanto como resultado del deseo paternalista de evitar causar confusión y dolor, pero más directamente como resultado de la orientación de dar solo una «explicación apropiada para la edad».
- Las tasas de éxito inicial no se traducen en resultados positivos a largo plazo, ni los estándares de función sexual y experiencia del paciente juegan un papel. Además, no se ha realizado investigación de seguimiento a gran escala y a largo plazo con respecto al éxito del propósito general de las pautas, es decir, la felicidad y comodidad con la que el paciente ha aceptado su género asignado.

- No representan todo el espectro de variaciones que pueden existir en la intersexualidad, la cual es diversa y abarca una amplia gama de características. La intersexualidad es un espectro, al igual que cada una de sus variantes (InterAct, s. f.; Hester, 2004).

Reducir la concepción de intersexual a algo «anormal» llega a tenderse como algo despectivo y fuera de lugar, especialmente cuando Paul B. Preciado (2019) nos menciona que: “uno de cada 1500 niños nace con genitales que no pueden considerarse como masculinos o femeninos” (p. 107), asimismo, otras organizaciones como la Organización Brújula Intersexual (s. f.) “estima que más de una de cada 150 personas nace intersexual” (citado en Macías, 2022, párr. 3).

El tema de los datos estadísticos, los abarcaremos a mayor complejidad en el Capítulo 4, sin embargo, el propósito aquí es mencionar la gran invisibilidad de los problemas que han sufrido las personas intersexuales a través de los años, mismas que han tenido inclusive entre colectivos LGBT. Aun así, remarcar de manera importante que las personas intersexuales existen y no deben ser forzadas a cumplir una cisheteronormatividad, lo mismo en el caso de las personas trans, pensando que así recibirán una mayor calidad de vida, como diría el mismo Paul B. Preciado (2019): “esos bebés tienen derecho a ser niños sin pene, niñas sin útero, a no ser ni niñas ni niños, a ser niños auto determinados y felices” (p. 107).

Por ende, la Teoría Queer nos demuestra y defiende toda aquella diversidad fuera de las normatividades sociales y que se han visto invisibilizadas, dejando atrás dichas dicotomías cisheteronormadas, como menciona Cabral sobre la postura de esta teoría (2010):

una hipótesis sobre el género que afirma que la orientación sexual y la identidad sexual o de género de las personas son el resultado de una construcción

social y que, por lo tanto, no existen papeles sexuales esenciales o biológicamente inscritos en la naturaleza humana, sino formas socialmente variables de desempeñar uno o varios papeles sexuales. Gracias a esa naturaleza variable y efímera, la identidad queer, pese a su insistencia sobre la sexualidad y el género, podría aplicarse a todas las personas que alguna vez se han sentido fuera de lugar ante las restricciones de la heterosexualidad y de los papeles de género (p. 129).

En este sentido, todas las personas independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, están en la total libertad y derecho de ejercer libremente su desarrollo de la personalidad.

4.4 *Queerismo* y la teoría de la performatividad

Como ya hemos mencionado, la conceptualización de la teoría queer emergió en los primeros años de la década de 1990 en Estados Unidos, desarrollándose a partir de estudios sobre gays, lesbianas, trans, el feminismo y el postestructuralismo en el ámbito de las humanidades. Considerándose como una forma constante y reflexiva de cuestionar lo que se considera «normal» en la sociedad. Parte de ello también se conoce como la tercera ola del feminismo.

En este contexto, la teoría de la performatividad de Judith Butler se basa en actos de habla performativos que explican el género como un «efecto discursivo» generado por la repetición de la normatividad del género, como podrían ser los roles de género. Aclarando que, contrario a la concepción teatral de un sujeto performativo, donde el sujeto sigue un guion a replicar, se trata más bien como una repetición constante. En este sentido, la performatividad se entiende como una repetición continua en donde los efectos de género de

los actos performativos son posibles solo cuando están respaldados por una historia de citas continuas (Rumens & Lewis, 2023). “La performatividad no es un acto singular, sino una repetición y un ritual, que alcanza sus efectos a través de su naturalización en el contexto de un cuerpo, entendido en parte como una duración temporal culturalmente sostenida” (Butler, 1990, citado y traducido en García, 2014, pp. 203 y 204).

Casualmente podríamos ejemplificar esta parte con el caso de Reimer del apartado anterior. Se sostiene que al nombrar a un niño como niña [El caso de Bruce a Brenda] se constituye performativamente como un sujeto de género, en este caso, una niña, dentro de un régimen discursivo preexistente que regula el género, siendo más específicos, un discurso «cisheteronormativo» de una mujer. En este panorama, describe el discurso performativo atribuido como una función interpelativa. Butler, basándose en la noción de interpelación como una forma de aclamación, en la que el sujeto es introducido en la identidad a través de una ideología, destaca la fuerza citatoria acumulativa de las normas/roles de género en el acto de habla performativo que interpela a un niño como niña. En este sentido, ser interpelado significa ser reconocido y asignado a una posición dentro de las estructuras sociales, como el género, la sexualidad o la identidad. Es crucial señalar que, en esta etapa de la infancia, el niño aún no puede actuar conforme a esa forma de dirigirse a él ni comprenderla plenamente (Vincent, 2018; Rumens & Lewis, 2023).

La afirmación de que el sujeto no crea su propio género no implica que Butler anule su «capacidad subjetiva». Subraya que el sujeto puede romper con patrones mecánicos de repetición, citando las normas de género de manera diferente y generando realidades diversas. Esto se sostiene con el mismo caso de Reimer, donde a pesar de los varios intentos de Money de «forzar» su identidad a una mujer, David simplemente no se sentía cómodo,

prefería los roles de género de un varón, volviendo a recuperar su identidad como un hombre e inclusive llegando a tener una esposa (Rumens & Lewis, 2023).

Judith Butler, hace un mayor énfasis en el cuerpo, dándole una posición central en el sistema sexual y de género; por ende, la investigación del cuerpo se vuelve crucial para las ciencias sociales, ya que en él se manifiestan las estrategias más significativas del poder. En este sentido, el cuerpo: “es el centro de la producción capitalista, sin él las industrias y las redes de producción no hallarían soporte, tampoco lo harían los Estados o los movimientos sociales, el cuerpo es pues parte importante en la constitución de la sociedad” (Guerra & Fernández, 2021, p. 14). Butler explica esta cuestión de que al final también el sexo es una construcción social, es decir, no solo el género, ejemplificándolo con la industria de belleza como los productos cosméticos, cirugías plásticas y la estética capitalista constituye una evidencia contundente de que constantemente buscamos validar la comprensibilidad de nuestros cuerpos conforme a los roles de género. Sobre el género:

[...] Sin embargo, los géneros van a aparecer socialmente como modelos de comportamiento que se imponen a las personas en función de un sexo, intentando crear una vinculación directa macho = masculino, hembra = femenino. Dotando así a cada género de un código claro y conciso que plantea cómo un hombre (masculino) o una mujer (femenino) debe comportarse y actuar, al tiempo que se crea un sistema de jerarquías donde lo masculino no es únicamente diferente de lo femenino, sino que además es ofrecido como superior. En nuestra sociedad, las cualidades masculinas siempre están en el platillo superior de la balanza (Cortéz, 1997, citado en Cabral, 2010, p. 140).

Parte de este punto, se puede explicar retomando el caso de las personas trans o con disforia de género, cuando hacen uso de tratamientos hormonales, intervenciones quirúrgicas o vestir, actuar y arreglarse para verse físicamente conforme a los estereotipos asignados al género con el cual se identifican.

Si el sexo fuera inherentemente natural, tal como lo promueve el discurso hegemónico naturalista, no habría necesidad de reconfigurar su existencia a través de medios sociales disponibles, como la elección del color de la ropa, la manera de expresarse o de caminar, elementos que asignamos solamente al género (Guerra & Fernández, 2021). De esta manera, no hay una condición de sexo que exista antes de que el género lo configure como un aspecto cultural. La identificación como mujer u hombre se convierte en una asignación externa y caprichosa, constituyendo un destino social cuyas pautas normativas se ven determinadas por los estereotipos prevalentes en cada situación específica (Binetti, 2023). Todo se traduce en una forma de relaciones de poder que Butler (2001) retoma de las teorías de Foucault, mencionando que:

el cuerpo adquiere significado dentro del discurso sólo en el concepto de las relaciones de poder. La sexualidad es una organización históricamente específica de poder, discurso, cuerpo y afectividad. Como tal, Foucault considera que la sexualidad produce el «sexo» como un concepto artificial que efectivamente extiende y disfraza las relaciones de poder responsables de su génesis (citado en Cabral, 2010, p. 139).

Sin embargo, si ya se está argumentando que el sexo es una construcción social que está dada a través del poder discursivo y social, dando a entender que el género se convierte en una interpretación cultural del sexo, entonces, de nuevo ¿Qué es el género? Butler (2017) contesta esta pregunta mencionando que:

El género es la estabilización repetida del cuerpo, una sucesión de acciones repetidas, dentro de un marco regulador muy estricto, que se inmoviliza con el tiempo [...] El género es la misma acción sostenida temporalmente en la estructura. En este sentido, no existen géneros verdaderos ni falsos, solo existe un arsenal inmenso de actos consumados consonantes y disonantes a la inteligibilidad y una apología natural a la autoridad de la ley (citado en Guerra & Fernández, 2021, pp. 18 y 19).

Lo que hace Butler es no hacer una distinción entre el sexo y género como dos conceptos que tienen que ser estudiadas por dos perspectivas diferentes, el primero yéndose más por una perspectiva biológica-natural, mientras que la segunda se impregna más en las ciencias sociales, consiguiendo que una rama no pueda opinar mucho sobre la otra. No obstante, sostiene que el género y el sexo, ambos son procesos políticos, sociales, culturales y biológicos que se utilizan como forma de controlar y legitimar las relaciones de poder (Guerra & Fernández, 2021).

De nuevo, Butler nos lo explica con la teoría de la performatividad, un proceso repetitivo de normas que los individuos no pueden descartar de manera voluntaria, ya que estas normas los preceden culturalmente. En otras palabras, Judith Butler (1990) nos menciona:

los actos, gestos, y el deseo producen el efecto de un corazón interno o substancia pero producen éste sobre la superficie del cuerpo a través del juego de las ausencias significativas que sugieren pero nunca revelan el principio organizativo de la identidad como una causa. Tales actos, gestos, promulgaciones, generalmente construidas, son performativas en el sentido en que la esencia o la identidad que ellos pretenden expresar son fabricaciones manufacturadas y sostenidas por signos

corpóreos y otros medios discursivos. Que el cuerpo generizado sea performativo sugiere que no tiene estatuto ontológico más allá de los diversos actos que constituyen su realidad. Esto también sugiere que si aquella realidad es fabricada como una esencia interior, esa verdadera interioridad es el efecto y la función de un discurso decidido pública y socialmente, la regulación pública de la fantasía a través de la política sobre la superficie del cuerpo, el control de la frontera sexual que distingue interior de externo, e instituye la integridad del sujeto (citado y traducido por García, 2014, p. 175).

En consecuencia, los sujetos se encuentran inherentemente imposibilitados de evitar, de antemano, la activación de las normas cisheterosexuales [cisheteronormatividad], en forma de actos performativos, que les anteceden a través del lenguaje, influyendo en la configuración de su subjetividad (Domínguez, 2021).

Preciado (2009) en una entrevista subida a la plataforma de *Youtube*, nos presenta este concepto como parte de la «biopolítica», donde se nos designa un sexo, ya sea masculino o femenino, que determinará las relaciones de poder de nuestra vida diaria. En este sentido, utilizando el ejemplo de la testosterona como una herramienta de biopolítica dominada y consagrada por el varón, llegando al punto en que su acceso está mucho más regulado en comparación con la obtención de hormonas para realizar una «feminización», porque en nuestro mundo contemporáneo, ser varón representa la mayor relación de poder.

Hay una multiplicidad, el cuerpo es múltiple, el cuerpo es plástico, tiene una multiplicidad de expresiones que no se pueden reducir únicamente a lo femenino y a lo masculino, la categoría de género se inventa precisamente para reducir esta multiplicidad a la masculinidad y a la feminidad (Preciado, 2009).

De nuevo tocando el tema de las personas intersexuales y lo «ideal» de que solo existen dos sexos, sin embargo, existe un gran espectro respecto a ello como lo hemos abarcado. Ejemplificándolo también con la pornografía, como un invento ficticio de lo que es la sexualidad, a comparación de lo que es en realidad:

La película porno, no representa la realidad del sexo, sino que de alguna manera opera como una maquina performativa que lo que hace es reproducir modelos de sexualidad, es decir, nos dice exactamente como debemos utilizar los órganos, en que situaciones debemos utilizarlos, con quién debemos utilizarlos, en qué lugares, establece toda una serie de distinciones entre espacios públicos y espacios privados, órganos sexuales y no sexuales [...] el reto del feminismo contemporáneo es repensar precisamente la corporalidad, repensar las células, hablaría de una «micropolítica» de las células (Preciado, 2009).

Tanto Butler como Preciado nos invitan a reflexionar sobre la naturaleza performativa del sexo y nuestra identidad de género, así como la influencia de las normas sociales en la configuración de nuestra subjetividad. La teoría de la performatividad nos muestra cómo los actos, gestos y deseos contribuyen a la creación y mantenimiento de la identidad de género, que no tiene un estatus ontológico más allá de las prácticas discursivas y corporales que la constituyen.

4.5 La parodia del género, el drag y el voguing

I am not real. I am theater.

—Lady Gaga (citado en Halberstam, 2012, p. 4).

La posición de Butler aboga por abandonar la ilusión de que el género es simplemente un efecto superficial que revela alguna esencia interna. En cambio, sostiene que el cuerpo sexuado se construye a través de la imposición normativa desde la superficie, y es en la práctica donde se consolida la ficción del sexo. Dado que el sexo es una constante actualización del género. Al no desplegar el género una esencia natural, sino esculpirse en el cuerpo a través de una reconstrucción continua basada en una idea, sostiene que todo género es inherentemente ilusorio e inalcanzable en su totalidad (García, 2014).

En consonancia con la afirmación de Butler, sobre que la identidad de género es, en consecuencia, la expresión del género. No necesariamente significa que Butler respalda cualquier identidad genérica, sino que orienta la práctica subversiva hacia dar espacio a los cuerpos que ya sufren algún tipo de opresión en el contexto actual. La sugerencia consiste en no adelantar metas y evitar promover una proliferación descontrolada de géneros, sino más bien abordar las discriminaciones presentes y el sufrimiento que generan por no cumplir los aquellos estándares cisheteronormativos que hemos estado mencionando (García, 2014).

En este sentido, nos gustaría retomar el tema de la palabra *queer*, que en su momento era una forma de describir a una persona fuera de la cisheteronormatividad con una connotación peyorativa, especialmente a hombres «poco masculinos» o mujeres demasiado «masculinas», en el término inglés se entendería como «lo raro», en un intento de humillar a

la otra persona. En el español el mismo caso se reflejaría en términos como: maricón, joto, raro, desviado, tortillera, marimacha, entre otros (Cabral, 2010; Rumens & Lewis, 2023).

No obstante, hacia el final del siglo XX, el término queer experimentó un cambio sustancial en su origen de expresión. En este periodo, dejó de ser el varón cis-heterosexual quien, con actitudes despectivas, dirigía el término hacia otros como queer [en inglés] o marica/maricón/marimacha [en español] (Gonçalves, 2021).

Primero que nada, las personas identificadas con estos términos [militantes trans, chicanas, afros, seropositivos, maricas, pobres, VIH-positivos], tomaran distancia del término *gay*, puesto que, que al igual como las primeras olas del feminismo, solo beneficiaba a los varones blancos, homosexuales, cisnormados y privilegiados y que excluían a las demás disidencias sexuales y de género (Saéz, 2017).

Consecuentemente, se presentaron con orgullo utilizando dichos términos, manifestando de esta manera una deliberada ruptura con el termino peyorativo de lo que es ser queer, para iniciar discursos emancipadores y empoderantes de esta misma (Saéz, 2017).

¿Cómo llegó a realizarse este suceso? Gonçalves (2021) nos explica este suceso como una forma de intervención y resistencia cultural de los activistas pertenecientes a este movimiento. Saéz (2017) menciona que es una fuerza que surgió del feminismo radical lésbico, nacido de la rabia de la impotencia de la pandemia del SIDA y la indiferencia de los gobiernos, así como la estigmatización de «les cuerpos» no normativos y prácticas sexuales disidentes.

Por otra parte, también empezó a haber una gran visibilidad en el campo del arte y la música. Uno de los ejemplos más claros tiene que ver con grandes artistas de la industria musical que representaban la cultura popular. Halberstam (2012) menciona a artistas como

Madona en la década de los 90s, quien viralizó y dio a conocer el arte escénico del voguing en su video igualmente llamado *Vogue*, contratando a José Gutiérrez, bailarín de origen dominicano y miembro de la Casa de *Xtravaganza* para diseñar la coreografía de su video (Vogue México y Latinoamérica, 2019).

¿Cuál es la relevancia del Vogue en el movimiento queer? Este particular baile o performance surge como una forma de protesta por la libertad y expresión, puesto que este baile se basa en imitar poses y posturas de modelos que salían en revistas, precisamente de la revista *Vogue*. Remontándose a finales de los 60s y principios de los 70s, hombres homosexuales, también conocidos como Drag Queens, mayoritariamente de la comunidad afro y latina, realizaban estas coreografías en los salones de baile de Nueva York, algunos atribuyendo el salón Hamilton Lodge en el barrio de Harlem como el lugar donde nació el voguing, aunque varios argumentan que estos tipos de bailes ya existían desde antes. Fue así, que se formó una especie de comunidad entre sus participantes, puesto que estos salones de baile también se convertían en casa hogares para aquellas personas marginadas por la homofobia, transfobia y el racismo, logrando un gran apogeo en la década de los 80s, además de que sirvió como una forma de expresión para contar historias durante la crisis del VIH/SIDA. Asimismo, el voguing ha servido como forma de protesta por la lucha de los derechos LGBTIQ+, así como grandes artistas como *Beyonce*, *Rihanna* o *Ariana Grande* han implementado en sus coreografías, convirtiéndose en íconos de la cultura LGBTIQ+ (García, 2019; Vogue México y Latinoamérica, 2019).

Retomando el tema de las Drag Queens, Butler (1990) las pone como un claro ejemplo de esta llamada «parodia del género», debido al arte y fantasía performativa que precisamente ellas expresan:

La noción de un original o una identidad de género primigenia es habitualmente parodiada dentro de las prácticas culturales drag, travestis, y de la estilización sexual de las identidades butch/femme. [...] En la imitación del género, la drag implícitamente revela la estructura imitativa del género en sí - así como su contingencia (citado en García, 2014, p. 329).

Resaltando que Butler, cuidadosamente tampoco pone a las Drags Queens como el mayor acto subversivo dentro de la teoría que esta demuestra, porque, si bien no es la única que lo menciona, hay una gran cantidad de personas autoras que discuten que los artes performativos drags refuerzan los estereotipos de género.

La subversión, según Butler, no implica la destrucción completa de una estructura, sino más bien erosionar la validez de sus normas hasta modificar la percepción de lo que se consideraba evidente. Si la subversión implicara la destrucción de la cisheteronorma, sería difícil argumentar que exista alguna práctica subversiva, ya que una acción específica no podría dismantelar por completo una red compleja de prácticas e interacciones sociales (Solana, 2014).

En el caso de las parodias drag, Butler atribuye un potencial político a la subversión porque estas parodias van más allá de simplemente alterar o invertir los términos de la diferencia sexual. Lo que logran es desnaturalizar dichos términos, mostrando que la relación entre la copia y lo copiado es más compleja que la relación entre un original y su imitación. En ese contexto, al reproducir las conductas femeninas en un entorno peculiar, como sucede en los entornos drag, se pone de manifiesto la naturaleza performativa de estas acciones y se elimina cualquier idea de pureza ontológica asociada a la feminidad. En consecuencia, las parodias drag señalan que ciertos aspectos de la vivencia de género femenina, que se

consideraban naturales, en realidad son imitaciones de los ideales que el género debería compartir al punto de ser comunes (Solana, 2014).

Desde una perspectiva propia al igual de crítica, las Drag Queen replican los estereotipos de feminidad a tal grado de verse ridículas, no obstante, es precisamente a lo que nos referimos con esta parodia del género, como si estuviéramos diciendo que la misma sociedad, o estas relaciones de poder que nos controlan, nos forzaban a pensar que el género femenino se representa, se actúa y se atribuye de la manera exagerada en cómo lo hacen las drags.

Por otra parte, hay que mencionar que esto no es exclusivo de personas del sexo masculino, es decir, personas quienes tienen características sexuales masculinas, que realizan estos actos performativos de los considerados roles femeninos, también pasa de forma viceversa, conocidos también como *Drag Kings*.

Por ejemplo, Halberstam (2012) nos relata el caso de *Lady Gaga*, durante los *MTV Video Music Awards*, en septiembre de 2011. *Lady Gaga*, ya conocida por traspasar los límites de la cisheteronormatividad, adoptó el «alter ego»: *Jo Calderone*. Durante toda la noche, se mantuvo en el personaje, pronunció un extenso monólogo sobre ser el novio de *Gaga*, interpretó una de sus canciones, recibió premios en nombre de *Lady Gaga*, coqueteó con *Britney Spears*, generó sorpresa y encanto entre la audiencia. Las opiniones sobre su actuación fueron diversas, algunos la consideraron genial mientras otros la encontraron espeluznante.

Reconociendo la habilidad de *Lady Gaga* para manipular los medios, su papel como representante de un nuevo desorden mundial y su voz destacada en temas de género, sexualidad, visibilidad y deseo, podemos examinar el mundo de *Gaga* para reflexionar sobre

los cambios y las constantes, lo que suena novedoso y lo que resulta familiar. Asimismo, podemos adentrarnos en la exploración de las nuevas expresiones de feminidad (Halberstam, 2012). Por consiguiente, retomamos una mención de Butler (2017):

hay una risa subversiva en el efecto de *pastiche* de las prácticas paródicas, en las que lo original, lo auténtico y lo real también están constituidos como efectos. La pérdida de las reglas de género multiplicaría diversas configuraciones de género, desestabilizaría la identidad sustantiva y privaría a las narraciones naturalizadoras de la heterosexualidad obligatoria de sus protagonistas esenciales: «hombre» y «mujer». (citado y traducido en Solana, 2014, párr. 16).

Gran parte de los estudios referenciados a la teoría de performatividad de Judith Butler se centran en gran medida a los drags, no obstante, actualmente podemos ver un sinfín de ejemplificaciones a los que podemos aludir estos temas. El mismo Halberstam (2012) referencia incluso a *Bob Esponja*, un personaje de caricatura que no parece tener una expresión de género fija o normativa, pero aquí pondremos otros ejemplos:

- *Bad Bunny* travistiéndose en su video musical, *Yo Perreo Sola*;
- *Taylor Swift* travistiéndose en su video musical, *The Man*;
- *Beyonce* revirtiendo los roles de género en su video musical, *If I were a boy*;
- Las series y realitys de *Queer as folk*, *Queer Eye* y *QueerForce* empoderando el término de la palabra Queer y lo disruptivo;
- La polémica del género del personaje de *Piolín* de los *Looney Tunes*;
- *Troye Sivan* travistiéndose en su video musical, *One of your Girls*;

Gran parte de estos ejemplos, se ven representaciones del cuerpo, género, identidad y/o sexualidad de una manera ya sea, «anormal, rara, exagerada o con excepción a la norma». Cuestiones que la autora argumenta que son necesarios visibilizar. Por último, la identidad de género, Judith Butler sostiene la noción de que el género no tiene una existencia más allá de la actuación. Según su perspectiva, los cuerpos configuran la identidad de género a través de sus acciones en contextos micro, meso, macro y políticos. Asimismo, plantea la posibilidad de confrontar las normas de verdad socialmente construidas mediante la construcción de una biografía reflexiva, crítica y compartida con otrxs (Guerra & Fernández, 2021).

5. Capítulo 2: Marco Legal y Normatividad, Derechos Humanos de la Diversidad sexogenérica y en el ámbito universitario

5.1 Marco Legal Internacional

5.1.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos

La Declaración Universal de Derechos Humanos [DUDH] es un documento adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948. Se trata de un texto que establece los derechos fundamentales que se consideran inherentes a todas las personas, sin importar su origen étnico, género, orientación sexual, religión, u otras características. La DUDH es un

pilar central del sistema internacional de derechos humanos y ha sentado las bases para numerosos tratados y leyes a nivel mundial (Naciones Unidas, s. f.).

En este sentido la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) declara en su primer artículo: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros” (Declaración Universal de los Derechos humanos, 1948, art. 1). El artículo enfatiza que la igualdad y la fraternidad deben prevalecer entre los seres humanos, por ende, la idea de que la dignidad y los derechos inherentes de todas las personas no deben ser comprometidos, esto incluyendo por motivos de orientación sexual e identidad de género. Asimismo, otros artículos que destacaremos son:

Artículo 2, Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía; Artículo 3, Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona; Artículo 7, Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación (Ibid., art. 1, 3 y 7).

En este sentido, el artículo 2 establece los principios de que todas las personas gozamos de los mismos derechos; el tercero basándose a la protección y seguridad de las personas; así como el séptimo, refiriéndose al principio de no discriminación e igualdad ante la ley.

Por último, otro artículo que nos gustaría resaltar el artículo 26, puesto que menciona características importantes en torno a la educación que podríamos relacionar hacia la diversidad sexual y de género:

1. Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos. 2. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos; y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz (Ibid., art. 26).

Además de mencionar el principio del derecho a la educación, lo importante es destacar la parte donde se menciona que la educación deberá promover el desarrollo de la personalidad, así como el respeto hacia los derechos humanos con tal de mejorar la convivencia en todos sus sentidos, en este mismo ámbito, aquellos como la diversidad sexual y de género u otros grupos en situación de vulnerabilidad.

5.1.2 Principios de Yogyakarta: Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género

En el contexto cambiante de los derechos humanos, los Principios de Yogyakarta se destacan como un conjunto fundamental de directrices que abordan la implementación de la legislación internacional en el ámbito específico de la orientación sexual y la identidad de género. En este sentido, toman los conceptos de orientación sexual, identidad/expresión de género. Surgidos de una conferencia internacional realizada en Yogyakarta, Indonesia, en 2006, estos principios han adquirido una importancia significativa para fomentar la igualdad y la ausencia de discriminación a nivel global. Estos principios tratan diversos temas, que van desde la no discriminación y el derecho a la vida, la libertad y la seguridad personal, hasta la protección contra la tortura y otros tratos crueles, inhumanos o degradantes. Asimismo, se enfocan en asuntos relacionados con la privacidad, la libertad de expresión, la libertad de asociación y reunión pacífica, así como el acceso a la justicia y a recursos efectivos. Si bien, cabe mencionar que estos principios no son vinculantes hacia los demás Estados, han servido de gran referente y recomendaciones en distintas legislaciones alrededor del mundo (Martínez, 2023). En el Principio 2, respecto a los Derechos a la Igualdad y a la No Discriminación, menciona:

Todas las personas tienen derecho al disfrute de todos los derechos humanos, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género. Todas las personas tienen derecho a ser iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección

por parte de la ley, sin ninguna de las discriminaciones mencionadas, ya sea que el disfrute de otro derecho humano también esté afectado o no. La ley prohibirá toda discriminación de esta clase y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier forma de discriminación de esta clase (Principios de Yogyakarta, 2007, principio 2).

Significando que los Estados deben tomar medidas para garantizar que las personas LGTBIQ+ estén protegidas contra la discriminación y la violencia, así como brindar acceso a la justicia y a recursos efectivos en caso de violaciones de sus derechos.

Respecto al Derecho a la privacidad: Todas las personas, con independencia de su orientación sexual o identidad de género, tienen derecho a gozar de su privacidad, sin injerencias arbitrarias o ilegales, inclusive en cuanto a su familia, su domicilio o su correspondencia, así como derecho a la protección contra ataques ilegales a su honra o a su reputación.

El derecho a la privacidad normalmente incluye la opción en cuanto a revelar o no información relacionada con la propia orientación sexual o identidad de género, como también las decisiones y elecciones relativas al propio cuerpo y a las relaciones sexuales o de otra índole consensuadas con otras personas (Ibid., principio 6).

Sobre la privacidad, es decir, que las personas LGTBIQ+ tienen derecho a la misma protección de su privacidad que cualquier otra persona, y que su orientación sexual o identidad de género no debe ser motivo de intromisión indebida en su vida privada, este principio aumenta su importancia especialmente en aquellos Estados donde LGTBIQfobia,

es un problema latente que pudiera comprometer aspectos laborales, familiares, entre otros, aun cuando haya principios que defiendan estas mismas.

Ahora, respecto al Derecho a la educación y la cual nos gustaría destacar con mayor énfasis debido a la relevancia que tiene con el tema de nuestra investigación:

Toda persona tiene derecho a la educación, sin discriminación alguna basada en su orientación sexual e identidad de género, y con el debido respeto hacia estas. Adoptarán todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias a fin de garantizar el acceso a la educación en igualdad de condiciones y el trato igualitario de estudiantes, personal y docentes dentro del sistema educativo, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género; Garantizarán que la educación esté encaminada al desarrollo de la personalidad, las aptitudes y la capacidad mental y física de cada estudiante hasta el máximo de sus posibilidades y que responda a las necesidades de estudiantes de todas las orientaciones sexuales e identidades de género; [...] Asegurarán que los métodos, currículos y recursos educativos sirvan para aumentar la comprensión y el respeto de, entre otras, la diversidad de orientaciones sexuales e identidades de género, incluyendo las necesidades particulares de las y los estudiantes y de sus madres, padres y familiares en este sentido; Garantizarán que las leyes y políticas brinden a estudiantes, personal y docentes de las diferentes orientaciones sexuales e identidades de género una protección adecuada contra todas las formas de exclusión social y violencia, incluyendo el acoso y el hostigamiento, dentro del ámbito escolar; Asegurarán que no se margine ni segregue a estudiantes que sufran dicha exclusión o violencia con el objetivo de protegerlas o protegerlos, y que se identifiquen y respeten,

de manera participativa, sus intereses superiores; Adoptarán todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias a fin de garantizar que en los establecimientos escolares se administre la disciplina de modo compatible con la dignidad humana, sin discriminación ni castigos basados en la orientación sexual, la identidad de género de las y los estudiantes, o la expresión de las mismas; Velarán por que todas las personas tengan acceso, en todas las etapas de su ciclo vital, las oportunidades y recursos para un aprendizaje sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género, incluyendo a las personas adultas que ya hayan sufrido dichas formas de discriminación en el sistema educativo (Ibid., principio 16).

Este principio subraya la responsabilidad de los Estados en la implementación de medidas legislativas, administrativas y de diversas índoles para asegurar que el acceso a la educación sea equitativo y que estudiantes, personal y docentes sean tratados de manera igualitaria dentro del sistema educativo, sin sufrir discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género.

Un ejemplo concreto de la aplicación de este principio incluiría aquellos sistemas educativos que han ajustado sus programas de estudio para reflejar la diversidad de orientaciones sexuales e identidades de género. Estos sistemas proporcionan material didáctico sensible a estas realidades y fomentan espacios de diálogo y debate constructivo en torno a estos temas. Otro ejemplo por destacar sería la implementación de políticas antidiscriminatorias y protocolos para denunciar y gestionar incidentes de acoso escolar, específicamente dirigidos a la población LGTBIQ+ en instituciones educativas, así como medidas de prevención. No obstante, a pesar de estos avances, todavía existen desafíos

significativos en muchos lugares del mundo para alcanzar plenamente los objetivos establecidos por este principio que explayaremos más adelante.

5.1.3 Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales [PIDESC]

El Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), ratificado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1966, ocupa un rol primordial en la preservación y avance de una extensa serie de derechos humanos. Este convenio reviste particular importancia en la edificación de sociedades equitativas y justas, comprendiendo que la salvaguarda de los derechos humanos trasciende el ámbito puramente político y engloba facetas económicas, sociales y culturales. Mediante su puesta en marcha, se favorece la configuración de un globo terrestre en el que la dignidad y los derechos individuales reciben un respeto y tutela holísticos (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, s.f.). Entre sus disposiciones, encontramos el Artículo 2, apartado 2, que declara:

Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social (Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966).

Este artículo incide decisivamente en la erradicación de desigualdades, negaciones y vulneraciones de derechos humanos en perspectivas económicas, sociales y culturales.

Por otra parte, otro aspecto importante y que últimamente se ha tomado mayor énfasis en este tema, es el asunto de la salud mental, cuestión que es tomada en cuenta en su artículo 12, párrafo 1: “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental” (Ibid., art. 12, párr. 1).

También mencionamos el artículo 13, igualmente párrafo 1, que abarca específicamente el ámbito educativo:

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la educación. Convienen en que la educación debe orientarse hacia el pleno desarrollo de la personalidad humana y del sentido de su dignidad, y debe fortalecer el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales. Convienen asimismo en que la educación debe capacitar a todas las personas para participar efectivamente en una sociedad libre, favorecer la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y entre todos los grupos raciales, étnicos o religiosos, y promover las actividades de las Naciones Unidas en pro del mantenimiento de la paz (Ibid., art. 13, párr. 1).

Este artículo toma lo mencionado en el artículo 26 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, pero además agrega el término de dignidad, en este sentido, agregar que expone la capacidad transformadora de la educación, destacando su papel fundamental en la formación de individuos como agentes aptos para participar de manera constructiva en comunidades locales y globales. Por ende, Su énfasis radica en preservar la dignidad humana y fomentar la reconciliación entre diversos sectores de la sociedad.

5.1.4 Llamamiento Ministerial a la Acción para una educación inclusiva y equitativa para todos los educandos en un entorno exento de discriminación y violencia

Reconociendo la centralidad de la educación en la formación de sociedades justas, inclusivas y respetuosas, el Llamamiento Ministerial a la Acción para una educación inclusiva y equitativa para todos los educandos en un entorno exento de discriminación y violencia surge como un imperativo global para transformar la manera en que enseñamos y aprendemos (Llamamiento Ministerial a la Acción para una educación inclusiva y equitativa para todos los educandos en un entorno exento de discriminación y violencia, 2016).

Este llamado refleja la creencia de que cada estudiante, sin importar su origen, identidad o habilidades, posee el derecho inherente a recibir una educación que no solo enriquezca su intelecto, sino que también celebre su diversidad. El modelo educativo propuesto abraza la inclusión como un principio esencial, reconociendo que la equidad no se limita simplemente al acceso, sino que implica la creación de entornos educativos libres de discriminación y violencia. En este sentido, en su punto cuatro, Sobre la base de las consideraciones anteriores, procuraremos elaborar y aplicar respuestas globales para prevenir y afrontar la discriminación y la violencia en todos los entornos educativos de nuestros países, menciona:

4.1 Vigilando sistemáticamente la tasa de prevalencia de la violencia en el entorno escolar, en particular la violencia por razones de orientación sexual e identidad o expresión de género, mediante mecanismos de recopilación de datos y otros métodos; 4.2 Instaurando políticas integrales al nivel adecuado (nacional, sub-nacional, escuelas) para prevenir y afrontar la violencia en el entorno escolar, en

particular la violencia por razones de orientación sexual e identidad o expresión de género; 4.3 Facilitando el acceso de los educandos a información adaptada a las distintas edades, imparcial, basada en los derechos humanos y precisa sobre los estereotipos de género perjudiciales y las cuestiones relacionadas con los comportamientos no conformes con el género, en particular, según proceda, mediante planes de estudios inclusivos, material didáctico y resultados del aprendizaje, campañas de información, investigaciones y alianzas con la sociedad civil y la comunidad escolar en general; 4.4 Proporcionando formación y/o apoyo a los docentes y otros miembros del personal educativo y escolar para prevenir y afrontar la violencia en el entorno escolar, en particular la violencia por razones de orientación sexual e identidad o expresión de género; 4.5 Garantizando entornos escolares inclusivos y seguros para todos los educandos y prestando apoyo a los afectados por la violencia o la discriminación, en particular la discriminación o la violencia por razones de orientación sexual e identidad o expresión de género, así como a sus familias; 4.6 Evaluando la eficiencia, la eficacia y la influencia de las respuestas del sector de la educación a la violencia, en particular la violencia por razones de orientación sexual e identidad o expresión de género. (Llamamiento Ministerial a la Acción para una educación inclusiva y equitativa para todos los educandos en un entorno exento de discriminación y violencia, 2016, pp. 2 y 3).

Este texto constituye, a nivel global, uno de los estándares más recientes en relación con el reconocimiento del derecho a la «educación inclusiva» para las personas de la diversidad sexual y de género o LGBTIQ+ (YAAJ MÉXICO, 2019).

5.1.5 Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

En un panorama global interrelacionado y confrontado por diversos desafíos que trascienden las barreras nacionales, surge la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible como un rayo luminoso de optimismo y acción coordinada. Ratificada por todos los 193 Estados Miembro de las Naciones Unidas en septiembre de 2015, esta hoja de ruta representa un firme compromiso audaz y transformador para abordar los retos urgentes de nuestra era. Más allá de constituir meramente una lista de objetivos, la Agenda 2030 plasma una concepción integral que reconoce la interdependencia entre el bienestar humano, la riqueza económica y la buena salud de nuestro orbe. Integrada por 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible [ODS], cubre desde la supresión de los grupos en situación de vulnerabilidad, hasta la acción climática, demostrando una comprensión exhaustiva de las vertientes sociales, económicas y medioambientales del desarrollo (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2021).

Aunado a lo anterior y haciendo referencia a los derechos de la diversidad sexual y de género, así como el tema de este presente ensayo, mencionamos el objetivo cuatro denominado, “Educación de calidad: Garantizar una enseñanza inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos” (Naciones Unidas, 2018, p. 27). Así como sus apartados más destacables en torno a nuestra área:

4.5 De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad; [...] 4.7 De aquí a

2030, asegurar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible; 4.a Construir y adecuar instalaciones educativas que tengan en cuenta las necesidades de los niños y las personas con discapacidad y las diferencias de género, y que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros, no violentos, inclusivos y eficaces para todos; 4.7.1 Grado en que i) la educación para la ciudadanía mundial y ii) la educación para el desarrollo sostenible, incluida la igualdad de género y los derechos humanos, se incorporan en todos los niveles de a) las políticas nacionales de educación, b) los planes de estudio, c) la formación del profesorado y d) la evaluación de los estudiantes (Ibid., pp. 28 y 29).

En resumen, este objetivo prioriza la provisión de una educación de excelencia que integre aspectos sociales, económicos y medioambientales, apostando por la inclusión y la equidad, con perspectiva de género y derechos humanos, buscando así dotar a las próximas generaciones de competencias para lidiar con los grandes desafíos contemporáneos.

Sobre el objetivo 5, “Igualdad de género: lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas” (Ibid., p. 31). Que va mucho en relación con los objetivos del punto cuatro mencionados anteriormente, si bien, no menciona en específico el tema de género en relación con la diversidad de género, es decir, el discurso va más dirigido hacia la «mujer», si menciona: “La igualdad entre los géneros no es solo un derecho humano

fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible” (Ídem).

Para concluir lo de la Agenda 2030, ya como último objetivo que mencionaremos será objetivo 10, “Reducción de las desigualdades: reducir la desigualdad en y entre los países” (Ibid, p. 47). Por una parte, el este objetivo tiene mayor énfasis en mejorar la situación que hay en torno a la brecha de desigualdad el que hay entre países desarrollados y en vías de desarrollo, sin embargo, también atribuye por desigualdad el tema de los grupos en situación de vulnerabilidad, por ejemplo en uno de sus apartados menciona: “10.2 De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición” (Ídem).

5.1.6 Consenso de Montevideo

En un contexto caracterizado por la coincidencia de desafíos ligados al desarrollo y la equidad, el Acuerdo de Montevideo emerge como un hito notable en el panorama de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Este consenso, rubricado en la capital uruguaya en 2013, retrata la visión compartida de los países latinoamericanos y caribeños para abordar cuestiones cardinales y moldear un futuro más inclusivo y duradero. En su punto B de medidas prioritarias sobre los: “Derechos, necesidades, responsabilidades y demandas de niños, niñas, adolescentes y jóvenes” (CEPAL, 2013, p. 15). Algunos de los puntos que acuerdan más destacables son:

9. Invertir en la juventud, a través de políticas públicas específicas y condiciones diferenciales de acceso, especialmente en la educación pública, universal, laica, intercultural, libre de discriminación, gratuita y de calidad, para lograr que sea una etapa de vida plena y satisfactoria, que les permita construirse a sí mismos como personas autónomas, responsables y solidarias, capaces de enfrentar creativamente los retos del siglo XXI; 11. Asegurar la efectiva implementación de programas de educación integral para la sexualidad, reconociendo la afectividad, desde la primera infancia, respetando la autonomía progresiva del niño y de la niña y las decisiones informadas de adolescentes y jóvenes sobre su sexualidad, con enfoque participativo, intercultural, de género y de derechos humanos; 12. Implementar programas de salud sexual y salud reproductiva integrales, oportunos y de calidad para adolescentes y jóvenes, que incluyan servicios de salud sexual y salud reproductiva amigables, con perspectiva de género, derechos humanos, intergeneracional e intercultural, y que garanticen el acceso a métodos anticonceptivos modernos, seguros y eficaces, respetando el principio de confidencialidad y privacidad, para que adolescentes y jóvenes ejerzan sus derechos sexuales y derechos reproductivos, tengan una vida sexual responsable, placentera y saludable, eviten los embarazos tempranos y los no deseados, la transmisión del VIH y otras infecciones de transmisión sexual; y tomen decisiones libres, informadas y responsables con relación a su vida sexual y reproductiva y al ejercicio de su orientación sexual; [...] 16. Garantizar a niños, niñas, adolescentes y jóvenes las oportunidades y capacidades para una sana convivencia y una vida libre de violencia, mediante estrategias intersectoriales que incluyan actuar sobre los determinantes que

dificultan la convivencia y promueven la violencia, que brinden una formación que promueva la tolerancia y el aprecio por las diferencias, el respeto mutuo y de los derechos humanos, la resolución de conflictos y la paz desde la primera infancia, y aseguren la protección y el acceso oportuno a la justicia de las víctimas y la reparación del daño (Ibid., pp. 9 y 16).

Así como en la Agenda 2030, el Consenso de Montevideo también tiene un acuerdo acerca de la igualdad de género en su punto e, sin embargo, este si enfatiza más a la comunidad LGBTIQ+, por ejemplo, menciona:

Teniendo en cuenta que la violencia contra las niñas, las mujeres, las personas LGBT y la violencia sexual en particular constituye un indicador crítico de marginación, desigualdad, exclusión y discriminación de género contra las mujeres, que tiene implicaciones en la autonomía, la autodeterminación, la salud individual y colectiva y el ejercicio de los derechos humanos. Considerando que la discriminación y la violencia basada en la orientación sexual y la identidad de género sitúa a las personas LGBT en una posición de vulnerabilidad, impidiendo el acceso a la igualdad y al pleno ejercicio de la ciudadanía (Ibid., p. 22).

En ese marco, se reconoce la importancia de abordar la violencia y la discriminación contra las minorías sexuales y de género. Igualmente, se acuerda proporcionar atención y protección a las víctimas, subrayando la importancia de concentrarse en aquellas en circunstancias de mayor vulnerabilidad, entre las que nombran a mujeres de edad avanzada, embarazadas, con discapacidad, provenientes de grupos culturalmente diversos, personas trabajadoras sexuales, portadoras de VIH/SIDA, lesbianas, bisexuales, transexuales, afrodescendientes, indígenas, migrantes, residentes en regiones limítrofes, solicitantes de

refugio y víctimas de trata. Sumado a ello, sugiere una observación consistente en sensibilizar a la población masculina respecto a la igualdad de género y animarlos a construir nuevas masculinidades, con miras a lograr su participación equitativa en labores de cuidado y temáticas anteriormente reservadas solo para roles femeninos (CEPAL, 2013).

5.2 Sistema Interamericano de Derechos Humanos

5.2.1 Convención Americana sobre Derechos Humanos

La Convención Americana sobre Derechos Humanos, popularmente denominada Pacto de San José, es un tratado internacional que establece los derechos y libertades fundamentales de las personas en el continente americano. Fue adoptada en 1969 en San José, Costa Rica, y se erige como un baluarte en la conservación y difusión de los derechos humanos en la zona (CNDH, 1981).

Esta convención configura un robusto marco jurídico para la protección de los derechos humanos en la región, simbolizando un hito importante cuando se reconoció la necesidad de una acción conjunta para sortear los reveses concernientes a los derechos humanos y certificar la dignidad natural de todas las personas, prescindiendo de su procedencia, género, credo o cualquier otra condición (CNDH, 1981).

Entre sus disposiciones sobresalen, el Artículo 1, que reproduce el concepto de no discriminación recogido en la Declaración Universal de Derechos Humanos; Así como el Artículo 24, resaltando la igualdad ante la ley, argumenta que todas las personas merecen

protección equivalente por parte de la normativa, entre ellos, sin distinguir criterios como orientación sexual, identidad de género u otras variables (CNDH, 1981).

5.2.2 Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Durante la evolutiva trayectoria del ordenamiento jurídico de derechos humanos en el continente americano, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales surgió como un instrumento revolucionario que expandió el radio de protección hacia dominios fundamentales de la existencia humana (OEA, 1988).

Como complemento esencial a la Convención Americana, este protocolo testimonia el empeinado compromiso de los países de la región con la garantía integral de los derechos humanos. Incluyendo una dimensión económica, social y cultural, el Protocolo Adicional transita más allá de los derechos civiles y políticos previstos en la Convención Americana. Tal expansión reconoce que la verdadera realización de la dignidad humana requiere no solo la protección de las libertades individuales, sino también la elaboración de condiciones que faciliten a las personas disfrutar de un nivel de vida adecuado, la educación, la salud y participar en la vida cultural (OEA, 1988).

De nuevo en su artículo 3, hace referencia al artículo 1 de la Declaración Universal en los Derechos Humanos de la ONU, así como de la Convención Americana sobre Derechos Humanos de la OEA, sobre la no discriminación (OEA, 1988). Sin embargo, en su artículo

13, replica lo mencionado en la Declaración Universal de Derechos Humanos, así como PIDESC respecto al tema de la educación:

2. Los Estados partes en el presente Protocolo convienen en que la educación deberá orientarse hacia el pleno desarrollo de la personalidad humana y del sentido de su dignidad y deberá fortalecer el respeto por los derechos humanos, el pluralismo ideológico, las libertades fundamentales, la justicia y la paz. Convienen, asimismo, en que la educación debe capacitar a todas las personas para participar efectivamente en una sociedad democrática y pluralista, lograr una subsistencia digna, favorecer la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos raciales, étnicos o religiosos y promover las actividades en favor del mantenimiento de la paz (Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, art. 13, párr. 2).

5.3 Marco Legal Nacional

5.3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [CPEUM]

La relevancia de la Constitución Mexicana en los derechos LGBTIQ+ en México se destaca, especialmente debido a su conexión con acuerdos, tratados, convenios internacionales y regionales sobre derechos humanos. Aunque la versión original de la Constitución de 1917 no abordaba específicamente los derechos de las personas LGBTIQ+, reformas posteriores y la influencia de organizaciones internacionales, colectivos y activistas han modelado el marco legal en México para salvaguardar y respaldar los derechos de la diversidad sexual y

de género. En consecuencia, se puede afirmar que proponer la adaptación de los textos constitucionales para respaldar los derechos equitativos de la comunidad LGBTIQ+ es esencial para asegurar la democratización del Estado, considerando así a los grupos en situación de vulnerabilidad (Prince, 2022). El primer artículo de la Constitución establece:

Artículo 1. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, art. 1, párr. 1).

Asimismo, menciona:

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas (Ibid., párr. 5).

Estas reformas establecen la prohibición de cualquier forma de discriminación basada, entre otras razones, en las «preferencias sexuales», en este sentido, aplicándose de manera particular al caso de las personas LGB+, no obstante, si bien menciona que también no habrá motivos de discriminación por razones de género, organizaciones como la CONAPRED (2018), establecen que el Estado mexicano agregue y especifique los conceptos

de identidad y expresión de género, así como cambiar el término de preferencias sexuales por orientación sexual.

Por otra parte, también se subraya la obligación del Estado de reconocer, aplicar y garantizar el pleno cumplimiento de los derechos humanos y las garantías constitucionales, asegurando una protección integral en el disfrute y ejercicio de los mismos. Por ende, todas las personas tienen el derecho a ser protegidas en condiciones de igualdad ante la ley, sin importar su orientación sexual o identidad de género (Pérez, 2015). Sobre el Artículo 3:

La educación se basará en el respeto irrestricto de la dignidad de las personas, con un enfoque de derechos humanos y de igualdad sustantiva. Tenderá a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano y fomentará en él, a la vez, el amor a la Patria, el respeto a todos los derechos, las libertades, la cultura de paz y la conciencia de la solidaridad internacional, en la independencia y en la justicia; promoverá la honestidad, los valores y la mejora continua del proceso de enseñanza aprendizaje (CPEUM., art. 3, párr. 4).

Por otra parte, se menciona:

Los planes y programas de estudio tendrán perspectiva de género y una orientación integral, por lo que se incluirá el conocimiento de las ciencias y humanidades: la enseñanza de las matemáticas, la lecto-escritura, la literacidad, la historia, la geografía, el civismo, la filosofía, la tecnología, la innovación, las lenguas indígenas de nuestro país, las lenguas extranjeras, la educación física, el deporte, las artes, en especial la música, la promoción de estilos de vida saludables, la educación sexual y reproductiva y el cuidado al medio ambiente, entre otras (Ibid., párr. 12).

Asimismo, menciona en ese mismo párrafo, fracción II, inciso c y g:

c) Contribuirá a la mejor convivencia humana, a fin de fortalecer el aprecio y respeto por la naturaleza, la diversidad cultural, la dignidad de la persona, la integridad de las familias, la convicción del interés general de la sociedad, los ideales de fraternidad e igualdad de derechos de todos, evitando los privilegios de razas, de religión, de grupos, de sexos o de individuos; g) Será intercultural, al promover la convivencia armónica entre personas y comunidades para el respeto y reconocimiento de sus diferencias y derechos, en un marco de inclusión social (Ibid., inciso c y g).

Este artículo destaca su importancia al centrarse en la igualdad sustantiva, la perspectiva de género y la promoción de una convivencia armoniosa entre individuos y comunidades. En este contexto, impulsa la creación de un entorno educativo que promueva el respeto y la inclusión de todas las personas, sin importar su orientación sexual o identidad de género.

5.3.2 Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación [LFPED]

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación [LFPED] prohíbe expresamente la discriminación, abarcando de manera explícita la discriminación basada en preferencias sexuales. Esta legislación concede a las autoridades instrumentos legales para abordar situaciones discriminatorias y asegurar la igualdad de oportunidades y trato. Al detallar las conductas discriminatorias, la ley destaca de manera particular aquellas vinculadas a las preferencias sexuales, tal y como se menciona en el artículo 1 de la Constitución:

Discriminación, toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo; También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia; (Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, 2003, art. 1, párr. 3).

Asimismo, se destacan los siguientes artículos:

Artículo 4: Queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades en términos del artículo 10. constitucional y el artículo 1, párrafo segundo, fracción III de esta Ley (Ibid., art. 4).

Artículo 5: No se considerarán discriminatorias las acciones afirmativas que tengan por efecto promover la igualdad real de oportunidades de las personas o grupos. Tampoco será juzgada como discriminatoria la distinción basada en criterios

razonables, proporcionales y objetivos cuya finalidad no sea el menoscabo de derechos (Ibid., art. 5).

En este contexto, Las acciones afirmativas se refieren a medidas adoptadas para contrarrestar las desventajas históricas o sistémicas que han enfrentado determinados grupos de la población, como la comunidad LGBTIQ+. Cuando estas acciones buscan fomentar una igualdad efectiva de oportunidades, no se consideran discriminatorias.

Artículo 6: La interpretación del contenido de esta Ley, así como la actuación de los poderes públicos federales se ajustará con los instrumentos internacionales aplicables de los que el Estado Mexicano sea parte en materia de derechos humanos, así como con la jurisprudencia emitida por los órganos jurisdiccionales internacionales, las recomendaciones y resoluciones adoptadas por los organismos multilaterales y regionales y demás legislación aplicable (Ibid., art. 6).

En su medida más extensa el artículo 9, del Capítulo II, sobre las medidas para prevenir la discriminación, “Con base en lo establecido en el artículo primero constitucional y el artículo 1, párrafo segundo, fracción III de esta Ley se consideran como discriminación, entre otras” (Ibid., art. 9) nos menciona en varias de sus fracciones unos puntos muy interesantes: “XIII. Aplicar cualquier tipo de uso o costumbre que atente contra la igualdad, dignidad e integridad humana” (Ibid., fracción XIII); “Promover el odio y la violencia a través de mensajes e imágenes en los medios de comunicación” (Ibid., fracción XV); “XXVIII. Realizar o promover violencia física, sexual, o psicológica, patrimonial o económica por la edad, género, discapacidad, apariencia física, forma de vestir, hablar, gesticular o por asumir públicamente su preferencia sexual, o por cualquier otro motivo de discriminación” (Ibid., fracción XXVIII); “XXXI. Difundir sin consentimiento de la persona

agraviada información sobre su condición y antecedentes de salud física o mental, o sobre cualquier otro dato personal sensible” (Ibid., fracción XXXI); XXXII. “Estigmatizar y negar derechos a personas con VIH/SIDA, o cualquier condición o antecedentes de salud física o mental” (Ibid., fracción XXXII).

5.3.3 Ley Federal del Trabajo [LFT]

La Ley Federal del Trabajo [LFT], mediante las reformas llevadas a cabo en 2012 en los artículos 2 y 3, incorporó disposiciones que prohíben la discriminación en el ámbito laboral basada en «preferencias sexuales», entre otros motivos. Asimismo, el artículo 56 establece la igualdad de condiciones laborales para todos, prohibiendo establecer alguna diferencia por motivos de esta (Ley Federal del Trabajo, 1970).

5.3.4 Código Penal Federal [CPF]

El Código Penal Federal [CPF] de México cobra relevancia en el ámbito de los derechos LGBT al establecer y penalizar ciertas acciones que constituyen discriminación y violencia dirigidas hacia las personas debido a su orientación sexual o identidad de género. En Título Tercero Bis, Delitos contra la Dignidad de las Personas, Capítulo Único sobre Discriminación menciona:

Artículo 149 Ter. Se aplicará sanción de uno a tres años de prisión o de ciento cincuenta a trescientos días de trabajo a favor de la comunidad y hasta doscientos días multa al que por razones de origen o pertenencia étnica o nacional, raza, color de piel,

lengua, género, sexo, preferencia sexual, edad, estado civil, origen nacional o social, condición social o económica, condición de salud, embarazo, opiniones políticas o de cualquier otra índole atente contra la dignidad humana o anule o menoscabe los derechos y libertades de las personas mediante la realización de cualquiera de las siguientes conductas: I. Niegue a una persona un servicio o una prestación a la que tenga derecho; II. Niegue o restrinja derechos laborales, principalmente por razón de género o embarazo; o límite un servicio de salud, principalmente a la mujer en relación con el embarazo; o III. Niegue o restrinja derechos educativos (Código Penal Federal, 1931, art. 149 Ter).

Cabe destacar, que se están impulsando iniciativas para incluir disposiciones específicas en el Código Penal Federal [CPF] y en el Código Nacional de Procedimientos Penales que definan y sancionen los crímenes de odio dirigidos hacia la comunidad LGBTIQ+. Esto no solo fortalecería la protección legal, sino que también evidenciaría la determinación del estado mexicano para combatir este tipo de delitos (Redacción, 2022).

5.3.5 Ley General de Educación [LGE]

Aunque la Ley General de Educación [LGE] no aborda de manera exhaustiva los derechos LGBTIQ+, incorpora elementos significativos que contribuyen al progreso en la inclusión y el respeto a la diversidad sexual y de género en el entorno educativo. En conjunto con otras reformas y directrices, el Artículo 5 hace referencia a:

Con el ejercicio de este derecho, inicia un proceso permanente centrado en el aprendizaje del educando, que contribuye a su desarrollo humano integral y a la

transformación de la sociedad; es factor determinante para la adquisición de conocimientos significativos y la formación integral para la vida de las personas con un sentido de pertenencia social basado en el respeto de la diversidad, y es medio fundamental para la construcción de una sociedad equitativa y solidaria (Ley General de Educación, 2019, art. 5, párr. 2).

En su artículo 8, hace referencia a dar servicios educativos a través de la excelencia y la equidad, en la cual menciona las «preferencias sexuales (Ley General de Educación, 2019).

Por otra parte, menciona en su artículo 12, fracción 5: “V. Alentar la construcción de relaciones sociales, económicas y culturales con base en el respeto de los derechos humanos” (Ibid., art. 12, fracción V).

Además, en su artículo 15, sobre los fines de la educación establece:

II. Promover el respeto irrestricto de la dignidad humana, como valor fundamental e inalterable de la persona y de la sociedad, a partir de una formación humanista que contribuya a la mejor convivencia social en un marco de respeto por los derechos de todas las personas y la integridad de las familias, el aprecio por la diversidad y la corresponsabilidad con el interés general; III. Inculcar el enfoque de derechos humanos y de igualdad sustantiva, y promover el conocimiento, respeto, disfrute y ejercicio de todos los derechos, con el mismo trato y oportunidades para las personas; V. Formar a los educandos en la cultura de la paz, el respeto, la tolerancia, los valores democráticos que favorezcan el diálogo constructivo, la solidaridad y la búsqueda de acuerdos que permitan la solución no violenta de conflictos y la

convivencia en un marco de respeto a las diferencias; X. Todos aquellos que contribuyan al bienestar y desarrollo del país (Ibid., art. 15, fracción II, III, V y X).

Por último, en su artículo 16, hace referencia que los criterios de la educación servirán para detener los estereotipos, la violencia y la discriminación, así como fomentar la interculturalidad entre la comunidad estudiantil; el artículo 26, abarca la importancia de implementar en los programas de estudio salud sexual integral, así como también se agrega en el artículo 30, el fomento a la igualdad de género, la no discriminación y el valor al respeto de los derechos humanos (Ley General de Educación, 2019).

En este gobierno [2018-2024], se trató de impulsar el tema de la educación inclusiva, no obstante, la Suprema Corte de Justicia de la Nación lo declaró inválido. En el Capítulo 5, abarcaremos a mayor profundidad estos acontecimientos.

5.3.6 Sobre la Ley de Identidad de Género en México

Dado que la identidad de género autopercibida es un aspecto fundamental para nuestra investigación, hemos dedicado un breve apartado específico para resumir la legislación al respecto en el contexto mexicano.

La reforma establece que las personas que deseen obtener el reconocimiento de su identidad de género a través de procedimientos civiles podrán hacerlo mediante la emisión de una nueva acta de nacimiento, simplemente presentando la solicitud correspondiente ante el Registro Civil. Para abril de 2024, un total de 21 Estados y la CDMX han respaldado este reconocimiento de la identidad de género. Las 11 entidades donde aún no se ha aprobado este

reconocimiento son: Durango, Aguascalientes, Guanajuato, Querétaro, Guerrero, Nuevo León, Tamaulipas, Veracruz, Tabasco, Campeche y Chiapas (Animal Político, 2024).

La Asociación por las Infancias Transgénero (s. f.), mencionan que, a su vez, tres Estados en México han establecido el reconocimiento de la identidad de género para personas de 12 a 18 años. Por otro lado, tres Estados han adoptado el reconocimiento de la identidad de género en personas menores de 18 años sin establecer una limitante de edad.

El reconocimiento de las personas trans y no binarias ya se encuentra inclusive constituida respaldada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación [SCJN], debido a que mencionan:

que el criterio más importante al momento de identificar a una persona que es la forma en la que se describe a sí misma, es decir, la manera en la que se autoidentifica. Por lo que la identidad de género no es una elección, una preferencia o un simple capricho, sino una vivencia interna que la persona experimenta profundamente (citado en INFOBAE, 2022, párr. 8).

No obstante, como podemos observar, aun se muestran rezagos en la aplicación de esta ley, sin mencionar todavía en el ámbito social. Por otra parte, en el caso específico en el reconocimiento de las identidades no binarias, solamente el Estado de Hidalgo reconoce este derecho al proceso de hacer el cambio de identidad (García, 2022).

6. Capítulo 3: Metodología usada para la investigación

La metodología utilizada en este estudio es mixta, combinando tanto datos cuantitativos como cualitativos para obtener una comprensión integral de la situación de los estudiantes LGBTIQ+ en el ámbito universitario.

Para la recolección de datos cuantitativos, se realizaron diversas acciones dirigidas a recopilar información relevante sobre la población LGBTIQ+ en México y su relación con el ámbito universitario. En primer lugar, se llevó a cabo un análisis de estudios previos y estadísticas proporcionadas por organizaciones gubernamentales como el Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], Comisión Nacional de Derechos Humanos [CNDH] y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación [CONAPRED]; además, se recurrió a investigaciones realizadas por organizaciones no gubernamentales, asociaciones civiles y colectivos (ONGs) para obtener un panorama más amplio y detallado sobre la realidad de estos estudiantes en las universidades mexicanas así como por ONGs dedicados a los estudios de las poblaciones LGBTIQ+ en el país, entre ellos destacan The Trevor Project México, YAAJ MÉXICO, Fundación Arcoíris y Asociación por las Infancias Trans. Los datos recabados de estas organizaciones incluyeron información demográfica y estadísticas relacionadas con la situación educativa, la discriminación, los retos y las experiencias de salud mental de estudiantes LGBTIQ+.

Estos estudios proporcionaron datos adicionales sobre la discriminación, los desafíos específicos que enfrentan los estudiantes LGBTIQ+ y su salud mental en el entorno universitario.

Adicionalmente, se llevó a cabo un análisis de los protocolos y políticas institucionales de las universidades mexicanas respecto a la diversidad sexual y de género. Esto implicó estudiar datos públicamente disponibles para comprender cómo estas instituciones gestionan y abordan las necesidades de la población LGBTIQ+ en sus campus. A la par, se realizaron revisión de estudios etnográficos de la situación de estudiantes de la diversidad sexual y de género en estos entornos educativos

Además, se compararon estos protocolos con los de universidades chilenas y españolas, las cuales cuentan con un enfoque avanzado en inclusión LGBTIQ+, para identificar posibles buenas prácticas y áreas de mejora en el contexto mexicano.

En resumen, la metodología para la recolección de datos cuantitativos se basó en una combinación de fuentes secundarias, como estudios previos, estadísticas y marcos legales, así como en un análisis detallado de los protocolos universitarios, tanto en el ámbito nacional como internacional. Esto permitió obtener una visión completa y multifacética de la situación de los estudiantes LGBTIQ+ en las universidades mexicanas y de las respuestas institucionales a sus necesidades y desafíos.

Para nuestro estudio cualitativo, se seleccionó una muestra intencional de nueve estudiantes universitarios LGBTIQ+ que cumplieran con los siguientes criterios de inclusión:

- Estudiantes activxs o recién egresades de instituciones de educación superior en la zona metropolitana de Puebla:
 - Experiencia mínima de dos años de estudios universitarios;
 - Máximo de un año de haber egresado al momento de la entrevista.

Les participantes fueron reclutadas a través de un muestreo no probabilístico, utilizando estrategias de muestreo por conveniencia, así como cumplir con los criterios de inclusión y estuvieran en la disposición de participar en el estudio.

Se llevaron a cabo entrevistas semiestructuradas con los participantes, las cuales fueron diseñadas a través de un guion para explorar en profundidad las experiencias, percepciones y desafíos de los estudiantes LGBTQ+ en el entorno universitario. Las entrevistas se realizaron de manera individual y se grabaron para su posterior análisis, ya sea entrevistas de manera presencial o en videollamada por la plataforma *Zoom*. Cada entrevista tuvo un tiempo estimado promedio entre treinta minutos y una hora aproximadamente, así como un debido seguimiento por *WhatsApp* en caso de que se hubiera requerido ciertos temas durante las entrevistas,

Se utilizó un enfoque de análisis de contenido para examinar y categorizar los datos cualitativos obtenidos de las entrevistas. Se identificaron temas y patrones emergentes relacionados con la vivencia de la identidad expresión de género, la discriminación en el entorno educativo, el apoyo por parte de la institución y otras áreas relevantes para la investigación.

El estudio se llevó a cabo respetando los principios éticos de confidencialidad, anonimato y consentimiento informado. Se obtuvo el consentimiento de los participantes antes de realizar las entrevistas, y se garantizó la privacidad y seguridad de los datos recopilados. Esto con el motivo de que una parte de los participantes mostraron una mayor confianza y accesibilidad al garantizarles estos principios. Por consecuente, se utilizaron nombres de nuestro sistema solar, para otorgar este principio y darle una identidad a cada participante.

De las variables, se consideraron aspectos como la edad, la identidad de género y la orientación sexual, qué tipo de universidad iban, si es pública o privada, así como si tiene alguna identidad religiosa o si es laica; además se consideró en qué carrera/s iban y en qué semestre se encontraban o eran recién egresadas [R. E.].

Participante	Edad [Años]	Género	Identidad de sexual	Universidad	Identidad	Carrera	Semestre
Sol	22	Mujer-trans	Heterosexual	Privada [laica]	Laica	Enfermería	6
Mercurio	24	Hombre-cis	gay	Privada	Católica/Cristiana	Relaciones Internacionales	R. E.
Venus	25	Mujer-trans no binaria	Pansexual	Privada	Laica	Arquitectura	R. E.
Tierra	24	Mujer-Cis	lesbiana	Pública	Laica	Ingeniería en Alimentos	10
Marte	20	Hombre-Cis	gay	Pública	Laica	Derecho	6
Júpiter	24	Mujer-Cis	Bisexual	Privada	Laica	Psicología	6
Saturno	23	Hombre-Cis	gay	Privada	Católico/Jesuita	Ciencias políticas	8

Urano	21	No Binarie	Asexual- Cuestionándo s	Pública	Laica	Derecho y Ciencias Políticas	4
Neptuno	23	Mujer- Cis	Bisexual	Privada	Católico/ Jesuita	Ciencias Políticas	9

(Fuente: elaboración propia)

En resumen, Se obtuvo un total de nueve participantes, distribuidos de la siguiente manera: Identidad de Género: 3 hombres cis, 3 mujeres cis, 2 mujeres trans y 1 persona no binaria. Orientación sexual: Destacan 4 personas homosexuales (gay/lesbiana), 2 personas bisexuales, 1 persona heterosexual, 1 persona pansexual y 1 persona asexual-cuestionándose. Sobre el tipo de universidad: 6 participantes asisten a universidades privadas, mientras que 3 están en universidades públicas. Carácter religioso de la universidad: 6 participantes en universidades laicas, 2 en universidades católicas-jesuitas, 1 en una universidad católica-cristiana. Las carreras incluyen Enfermería, Relaciones Internacionales, Arquitectura, Ingeniería en Alimentos, Derecho, Psicología y Ciencias Políticas, con diferentes niveles de avance, desde el cuarto hasta el décimo semestre, incluyendo participantes recién egresados.

Por otra parte, para complementar la perspectiva de les estudiantes universitarias LGBTIQ+ en el entorno educativo, se realizó un segundo estudio cualitativo se llevaron a cabo entrevistas con mujeres activistas trans reconocidas por su experiencia y liderazgo en la promoción de los derechos de la comunidad LGBTIQ+. Estas entrevistas se centraron en obtener recomendaciones específicas para hacer que las universidades sean más inclusivas y receptivas hacia la diversidad sexual y de género.

Las participantes de estas entrevistas fueron Kenya Cuevas, fundadora de Casa de las Muñecas Tiresias, A.C. que tiene como objetivo proporcionar un acompañamiento integral a personas trans en diversos aspectos, incluyendo el proceso de cambio de identidad, atención médica, educación, alojamiento, denuncias por discriminación y violaciones de derechos humanos, así como impulsora de Ley «Paola Buenrostro», con la intención de tipificar los transfeminicidios en México (Escamilla, 2021); Salma Luevano, una de las tres primeras mujeres trans en convertirse en diputadas federales en la Cámara de Diputados e impulsora de la implementación de las «cuotas arcoíris» para asegurar la representación de la diversidad sexual y de género en las candidaturas de los partidos políticos (Vallejo, 2024); así como Gaby Chumacero, activista destacada en Puebla que por muchos años trabajó incansablemente para lograr la implementación del cambio de identidad en Puebla, aprobada en el año 2021 en el Congreso del Estado con el nombre «Ley Agnes», la cual reconoce el derecho a la identidad de género autopercibida y permite modificar el nombre de género en documentos oficiales (Lozada, 2024).

En resumen, siendo activistas trans con una amplia trayectoria en la defensa de los derechos de las personas LGBTIQ+. Su experiencia y conocimientos en este campo las hacen idóneas para proporcionar recomendaciones valiosas sobre cómo mejorar la inclusión en el ámbito universitario.

Las preguntas para las entrevistas fueron diseñadas con el propósito de obtener recomendaciones concretas y prácticas para promover la inclusión de la comunidad LGBTIQ+ en las universidades. Se abordaron temas como políticas institucionales, formación y sensibilización, protocolos universitarios, espacios seguros, y colaboración con organizaciones comunitarias.

Las entrevistas se llevaron a cabo de manera individual, utilizando un enfoque semiestructurado para permitir una exploración profunda de las recomendaciones de las activistas. Se grabaron las entrevistas para su posterior análisis y se respetaron los principios éticos de confidencialidad y consentimiento informado. Asimismo, se realizó un enfoque de análisis de contenido, principalmente para encontrar patrones de la inclusión de la población trans en las universidades.

7. Capítulo 4: La situación de les universitarios LGBTIQ+ en México

7.1 Datos la población LGBTIQ+ en México

En 2022, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) publicó la primera *Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género [ENDISEG]* en el país. Según los resultados de esta encuesta, la población LGBTI+ en México alcanza los cinco millones de personas, lo que representa aproximadamente el 5.1% de la población de 15 años en adelante. En este contexto, una de cada 20 personas en México se identifica como parte de la población LGBTIQ+ (INEGI, 2022).

Como primer dato destacable, este grupo demográfico está mayormente compuesto por las juventudes, con el 53.7% de las personas encuestadas teniendo entre 15 y 24 años de edad. Sobre la distribución en base a su orientación e identidad de género, el 81.8% de estas personas se identifican debido a su orientación sexual, el 7.6% por su identidad de género, y el 10.6% por ambas razones (INEGI, 2022).

Respecto a la orientación sexual dentro de la comunidad LGBTIQ+, el 51.7% se identifica como bisexual, el 26.5% como gay u homosexual, el 10.6% como lesbiana, mientras que el 11.6% restante tiene otras orientaciones sexuales (INEGI, 2022). Sobre las personas trans y género diverso, la encuesta reveló que la población de personas transgénero, transexuales o con identidades de género diversas, asciende a 909 mil personas, lo que equivale al 0.9% de la población de 15 años y más en México (INEGI, 2022).

En cuanto a la población intersexual, la ENDISEG estima que aproximadamente 1.5 millones de personas en México presentan variaciones congénitas en las características sexuales, lo que representa el 1.5% de la población de 15 años o más. En otras palabras, aproximadamente una de cada 67 personas en el país es intersexual, asimismo, independientemente de sus características sexuales, nueve de cada diez integrantes de este grupo expresaron ser heterosexuales y cisgénero (CONAPRED, 2022).

Por otra parte, en términos geográficos, se observa que el Estado de México tiene la mayor población LGBTIQ+, seguido por la Ciudad de México, Veracruz, Jalisco, Nuevo León y Puebla (INEGI, 2022).

Sin embargo, cabe mencionar que otras investigaciones previas, como la *Encuesta LGBT+ Orgullo 2021* realizada por la consultora IPSOS en 27 países, reveló que aproximadamente el 11% de la población mexicana se autodenomina como «no heterosexual». Esta distribución incluye un 3% que se identifica como lesbiana, gay u homosexual, un 7% como bisexual, y un 1% como asexual (El Financiero, 2021).

Además, el 3% de las personas encuestadas percibe estar fuera de las categorías tradicionales de género, con un 1% identificándose como transgénero, no binario, no conforme, de género fluido u otra identidad de género, mientras que el 2% prefirió no

contestar. En este sentido, estas cifras muestran aproximadamente el doble de la cantidad reportada por la encuesta ENDISEG (El Financiero, 2021).

Por otro lado, retomando la encuesta de ENDISEG, la mayoría de las personas LGBTIQ+ toman conciencia de su orientación sexual y/o identidad de género durante la primera infancia, antes de los 7 años, siendo el 62% de las personas trans quienes lo hacen en este período. Por desgracia, es precisamente en esta etapa temprana cuando muchas de estas personas empiezan a experimentar discriminación y exclusión, manifestadas en aspectos como la forma de hablar, vestir, comportarse e incluso en gustos o intereses específicos. Estas experiencias negativas durante la infancia persisten a lo largo de la vida de las personas LGBTIQ+ y se reflejan en diversos entornos (INEGI, 2022).

Por último, un dato interesante es que, por primera vez en la historia en la historia de México, el padrón electoral y la lista nominal del Instituto Nacional Mexicano [INE] reconocen e incluyen las identidades de las personas no binarias. De acuerdo con estos registros, hay un total de 99,086,020 personas inscritas en la lista nominal, de las cuales 47,645,269 son hombres y 51,440,646 son mujeres, además se han registrado 105 personas que se identifican como no binarias en la lista nominal (INE, 2024).

7.2 Contexto de la comunidad estudiantil LGBTIQ+

Primero que nada, en el análisis del nivel educativo de la población LGBTIQ+ en México, un dato relevante muestra que las personas de la comunidad LGBTIQ+ tienen mayores niveles educativos por encima del promedio nacional. Para evidenciar lo anterior, la misma

ENDISEG encontró en sus resultados que el nivel educativo de la población LGBTIQ+ en México sobrepasa la media nacional, en este sentido:

En cuanto al nivel educativo, más de la mitad de la población LGBTI+ (62.0 %) cuenta con un nivel educativo medio superior o superior. En contraste con la población No LGBTI+, el porcentaje que cuenta con estos mismos niveles educativos es de 46.4 por ciento. Lo anterior puede relacionarse con que la población LGBTI+ está en edades más jóvenes y ha alcanzado una mayor escolarización (INEGI, op. cit., p. 8).

Respectivamente, en datos más específicos la población el 36.2% de la población LGBTIQ+ encuestada cuenta con educación media superior, mientras que el 25.8% ya cuenta también con educación superior, en contraste con la población no LGBTIQ+, donde sería el 23.9% y 22.5% en el orden anterior (INEGI, 2022)

Otros informes, como el de la Comisión Ejecutiva De Atención A Víctimas [CEAV] y Fundación Arcoíris por el Respeto A La Diversidad Sexual, A.C., denominado como *Diagnóstico Nacional Sobre La Discriminación Hacia Personas LGBTI En México: Derecho A La Educación*, publicado en 2018, se evidenció también un nivel educativo significativamente alto en la población LGBTIQ+, superando la media nacional.

En ese marco, un 11.3% de las personas encuestadas LGBTIQ+ inclusive alcanzó un posgrado, seguido 41.8% de personas encuestadas que alcanzaron la educación superior], mientras que el 33.7% llegó a la educación media superior, solamente un 8.9% alcanzó la educación básica como nivel educativo máximo (CEAV & Fundación Arcoíris, 2018).

La significativa prevalencia de niveles educativos avanzados dentro de la comunidad LGBTIQ+ en México resalta la relevancia del acceso a la educación como un elemento

fundamental para el progreso tanto a nivel individual como colectivo, o al menos en teoría. Por esta razón, es crucial seguir promoviendo ambientes educativos inclusivos que reconozcan y valoren la diversidad sexual y de género, garantizando así un futuro más justo y próspero para toda la sociedad.

7.3 Los retos y desafíos de les universitarias LGBTIQ+

7.3.1 La discriminación, invisibilización y violencia escolar

A pesar de los avances en materia legislativa que promueven y protege los derechos humanos de las poblaciones de diversidad sexual y de género en México [como se detalló en el capítulo anterior], así como la alta tasa de escolaridad de estudiantes LGBTIQ+, a comparación de los que no son, la realidad del país refleja, en base a las estadísticas nacionales, revelan que las personas de la diversidad sexual y de género siguen enfrentando experiencias de discriminación y violencia en su vida diaria, incluyendo los entornos escolares (Rosado, 2023).

Es esencial comprender que las discriminaciones tienen su origen, en su mayoría, en su mayoría, en estereotipos y prejuicios contruidos sobre personas o situaciones. Los estereotipos son creencias e ideas, ya sean negativas o positivas, hacia personas de un grupo determinado. Estas representan lo que se conoce o se cree saber sobre los demás y deben ser creencias compartidas por varias personas para considerarse estereotipos. Por otro lado, los prejuicios son juicios u opiniones emitidos sobre algo o alguien sin contar con suficiente información o conocimiento. Al tratarse de juicios no comprobados, pueden no ser ciertos y siempre implican una valoración, ya sea favorable o desfavorable, sobre personas, situaciones o cosas.

Cuando la valoración social es desfavorable, es decir, cuando existe un prejuicio negativo, se manifiestan expresiones de discriminación a través de sentimientos como lástima, temor, rechazo y desprecio, entre otros (Ministerio de Educación, Gobierno de Chile, 2023a).

En el caso de las personas LGBTIQ+, las consecuencias de la discriminación, entre las cuales, entra el rechazo, la exclusión e inclusive la invisibilidad en les estudiantes que no se ajustan a cisheteronormatividad, puede afectar diversos ámbitos en su trayectoria escolar. Sin embargo, la cuestión no solo reside en la sexualidad, identidad y/o expresión de les estudiantes, sino también en el entorno hostil en el que se les obliga a crecer (CEAV & Fundación Arcoíris, 2018).

Durante su paso por la universidad, las juventudes atraviesan un proceso de transición hacia la adultez, asumiendo nuevas responsabilidades dentro de la sociedad. En el caso específico de les estudiantes LGBTIQ+, Espinoza y Rodríguez (2020a) argumentan que este periodo también representa un momento crucial para la consolidación y afirmación de su identidad/expresión de género, así como de su orientación sexual, a diferencia de estudiantes cisgénero/heterosexuales, quienes suelen definir su identidad de género y sexualidad en etapas anteriores, especialmente durante la adolescencia.

Al matricularse en una institución educativa, la comunidad estudiantil puede verse inmersos en un entorno institucionalizado que establece normas y reglas que regulan sus acciones y comportamientos. En los contextos de educación superior, donde se espera predominantemente que la sexualidad se exprese a través de patrones cis-heterosexuales, prevalece un sistema normativo centrado en esta misma, tanto en las normas formales como en las prácticas culturales y subculturas dentro de las diferentes disciplinas académicas (Espinoza y Rodríguez, 2020a).

Es ir en contra de la corriente ¿no? porque vamos en contra de todo lo que se ha impuesto normativamente desde la heterosexualidad, desde nuestra orientación sexual. Es un cúmulo de cosas en las cuales nosotres no nos sentimos de acuerdo, no nos sentimos identificados y es por eso es que vamos como que a contracorriente (Saturno, hombre cis gay, comunicación personal, 20 de enero del 2024).

Para los estudiantes LGBTIQ+, esta realidad implica enfrentarse a desafíos significativos, debido su identidad sexo-genérica que a menudo no es reconocida ni aceptada en el entorno educativo. Esto no solo afecta su experiencia académica, sino que también compromete su derecho fundamental al respeto a la diversidad, lo que puede resultar en un trato discriminatorio y desigual dentro de las instituciones de educación superior (Espinoza y Rodríguez, 2020a).

Es importante tener en cuenta que muchas personas llegan a las universidades habiendo sido afectadas por situaciones de violencia previas y que probablemente van a tener otras durante el tiempo que dure su carrera, estar inscritos en un programa profesional no los salva de su transitar por el mundo, ni los escuda de todas las violencias de las cuales puedan llegar a ser víctimas, aunque por lo general hay una presunción de seguridad sobre la institución cuando se elige ingresar en ella (Vásquez, op. cit., p. 32).

En este sentido, la violencia dirigida hacia los estudiantes LGBTIQ+, de acuerdo con Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO] (2015):

es un tipo específico de violencia de género basado en la orientación sexual real o supuesta, o la identidad de género, [la cual] no solo afecta a los educandos que

son homosexuales bisexuales, transgénero o intersexuales, sino a aquellos que son percibidos como no conformes con las normas de género prevaecientes (citado en Fundación Arcoíris & Comisión Nacional de Derechos Humanos [CNDH], 2020, p. 56).

Este contexto hostil se traduce en restricciones al ejercicio de derechos fundamentales y subraya el ambiente discriminatorio que enfrenta la comunidad LGBTIQ+, evidenciando los diferentes niveles de homofobia, lesbofobia, bifobia, transfobia y otras formas de discriminación hacia esta comunidad en México. A pesar de que la cisheteronormatividad no se establece oficialmente como una norma en las instituciones de educación superior, la falta de normativas específicas para proteger a los estudiantes LGBTIQ+ deja a este grupo vulnerable a la discriminación y la exclusión.

Sobre diferentes estudios que se han realizado en base a estos temas en México. En 2016, Lozano y Salinas-Quiroz (2016) en su investigación *Conociendo nuestra diversidad. Discriminación, sexualidad, derechos, salud, familia y homofobia en la comunidad LGBTTTTI*, mencionan que el 30.1% de las personas LGBTIQ+ encuestadas ha sido discriminada en su lugar de estudios.

Consecuentemente, en 2017, la investigación de Baruch et al. (2017), *2da. Encuesta nacional sobre violencia escolar basada en la orientación sexual, identidad y expresión de género hacia estudiantes LGBT en México*, demostró que:

Más de la mitad de estudiantes (55.0%) informaron que se sintieron inseguros en su centro de estudios en el pasado año debido a su orientación sexual. Dos quintos de ellos/as (41.7%) se sintieron inseguros/as debido a cómo expresaban su género (p. 30).

Asimismo, se evidencio que las personas de la diversidad sexual y de género reciben discriminación tanto por parte su compañerxs de clase, así como de sus docentes. El 83.9% manifestaron haber sido víctimas de acoso verbal debido a su orientación sexual, identidad y/o expresión de género; mientras que un 72.2% mencionó que alguna vez escucharon comentarios homofóbicos y lesbofóbicos por parte de sus docentes u otro personal de la escuela (Baruch et al., 2017).

Por otra parte, respecto al acoso físico y el acoso sexual la investigación también salió a relucir que:

El 27.0% de los/as estudiantes LGBT fueron víctimas de acoso físico en el centro de estudios debido a su orientación sexual; y 4.7% informó que este tipo de acoso ocurrió «a menudo» o «regularmente». El 29.9% fueron víctimas de acoso físico en el centro de estudios debido a su expresión de género, y el 5.7% experimentar esto «a menudo» o «regularmente» [...] casi la mitad (44.5%) de los/as estudiantes LGBT fueron víctimas de acoso sexual en el centro de estudios y 8.9% informó que dichos eventos ocurrieron «a menudo» o «regularmente» (Ibid, pp. 38 y 39).

Retomando el informe de CEAV y Fundación Arcoíris de 2018, las respuestas indican que más de dos tercios de las personas encuestadas experimentaron haber sufrido discriminación en sus entornos escolares, con solo el 34% afirmando no haberla experimentado nunca, adicionalmente, más del 20% enfrentaron esta discriminación con frecuencia o siempre (CEAV & Fundación Arcoíris, 2018). Si lo comparamos, es un aumento considerable a comparación de la investigación de Lozano y Salinas-Quiroz (2016).

En este sentido, pareciera que cada año por el cual se hace una investigación relacionada a la discriminación hacia la comunidad LGBTIQ+ en la escuela, las cifras aumentan cada vez más.

Igualmente, siguiendo con el mismo informe de CEAV & Fundación Arcoíris (2018), al analizar el nivel educativo donde predominó la discriminación, se observó que la secundaria [37%] fue el lugar donde más discriminación se experimentó, seguido por la preparatoria [20%], la primaria [14%] y la universidad [10%], mientras que un 14% contestó que en ninguna, sin embargo, un 5% menciona que ha sufrido discriminación en todo su trayecto escolar.

Es importante señalar que, aunque este porcentaje fue considerablemente menor en la universidad [10%]. Al sumar el 5% de respuestas «todas», donde sería el 15%, resultaría inaceptable que la discriminación persiga a las personas LGBTIQ+ a lo largo de todo su recorrido escolar (CEAV & Fundación Arcoíris, 2018).

Otra cuestión por destacar es que se encontró que solo el 22% de la población encuestada afirmó haber recibido información sobre los derechos de las personas LGBTIQ+ en los entornos educativos. En contraste, una abrumadora mayoría del 78% indicó que no contaba con esta información. Este dato adquiere relevancia al proporcionar perspectivas sobre las oportunidades que las personas en situaciones de vulnerabilidad tienen para enfrentar la discriminación o violencia vinculada a su orientación sexual o identidad de género (CEAV & Fundación Arcoíris, 2018).

A pesar de los estudios mencionados previamente, que proporcionan una visión general de la discriminación LGBTIQ+ en entornos educativos, no todos detallan variables

específicas, como el nivel escolar, la ubicación geográfica [urbana o rural] o el contexto particular de las experiencias LGBTIQ+ en instituciones universitarias.

No obstante, Fundación Arcoíris y la CNDH (op. cit.), nos mencionan que:

las instituciones de educación superior, es posible darse cuenta de que es el nivel en el cual se ha realizado la mayoría de las investigaciones que tienen como objeto de estudio a la diversidad sexual; además de que el tema de la homofobia no es el único, sino que también se han estudiado las perspectivas y actitudes del profesorado frente a la diversidad sexual, y la formación docente en diversidad sexual (p. 26).

En el contexto particular de las universidades, algunas instituciones de educación superior en México han promovido investigaciones específicas de las poblaciones LGBTIQ+ en sus entornos educativos. Tal es el caso del estudio cuantitativo realizado por Universidad Nacional Autónoma de México [UNAM], denominado *Primera consulta universitaria sobre condiciones de igualdad de género de la comunidad LGBTIQ+ en la UNAM*. Esta universidad ubicada en la Ciudad de México cuenta con una población estudiantil diversa proveniente de todo el país y al ser una de las universidades más grandes de América Latina, la UNAM podría reflejar, en cierta medida, la realidad estudiantil en México (UNAM, 2022).

Sobre la encuesta, los resultados demostraron que 5,529 estudiantes se reconocen dentro de la diversidad sexual y de género en la UNAM (UNAM, 2022). Sobre el tema de la discriminación se menciona que:

72.56% de las personas LGBTIQ+ participantes en la consulta han vivido al menos una forma de discriminación en su vida en la Universidad [...] Entre las formas de discriminación registradas se encuentran: malgenerización [referirse de manera

errónea a la condición sexogenérica de la persona], negación de reconocer la identidad, gestos de desagrado, comentarios estereotipados, chismes o rumores, burlas, intimidación o amenaza, maltrato físico, así como obstáculos para acceder a espacios y ejercer derechos en la Universidad (UNAM, op. cit., p. 12).

En este sentido los datos reflejados de la UNAM, tiene datos similares a comparación con el estudio de CEAV y Fundación Arcoíris respecto al porcentaje de población LGBTQ+ que ha sufrido discriminación en las escuelas, un aproximado de 75%.

Asimismo, en el informe de la UNAM, se encontró que el 54.5% [3,017 casos] de las personas LGBTQ+ participantes manifestaron que, debido a la discriminación que experimentaron, tomaron la decisión de evitar hablar abiertamente sobre su orientación sexual, expresión e identidad de género en la universidad (UNAM, 2022).

Por una parte, si bien es cierto que la producción académica de artículos, informes y libros sobre violencia escolar, acoso escolar y hostigamiento sexual se ha incrementado a raíz de la visibilización de manera contundente de la violencia de género, dirigida tanto a mujeres, como a personas con identidades LGBTQ+ dentro de las universidades en México.

Por otro lado, aún surge un desafío adicional al intentar abordar estas formas de violencia en el ámbito universitario: la insuficiente documentación de los casos. Una de estas dificultades es primero que las universidades reconozcan la presencia de estudiantes LGBTQ+ dentro de sus matrículas, consecuentemente, se plantea la problemática de identificar y visibilizar los diversos tipos de violencia y las experiencias individuales de dichos estudiantes, de acuerdo con lo que menciona Vásquez (2021) es que:

Hablar de violencias de género en el ambiente universitario es algo parecido a hablar de sexo en una reunión familiar de los años 30, todos se incomodan y aparece

rápidamente el llamado de atención [eso sí, que no se note] de alguien con autoridad pidiendo que esos temas solo se traten en privado. [...] La mayor parte de las violencias de género que ocurren en las universidades son invisibles, aún en este siglo es un tema que mantiene un halo vergonzante y de incredulidad sobre la víctima mientras protege y da credibilidad al victimario, siendo esta quizás una de las razones por la cual el porcentaje de denuncias es muy bajo (pp. 29-31).

Si bien la autora, no especifica las violencias dirigidas a la población LGBTIQ+, esto también se ve reflejado en este sector. Aunque el movimiento LGBTIQ+ ha logrado cierta visibilidad en nuestro país, proporcionando herramientas para una autoafirmación más fuerte en los espacios públicos y la creciente apertura social de los estudiantes en el deseo de expresar sus identidades, el sistema educativo no ha reflejado estos cambios como debería (CEAV & Fundación Arcoíris, 2018).

Además, parte del problema recae en que las escuelas tienen esta creencia de que toda la comunidad universitaria son heterosexuales, siendo más específicos, que todos estén dentro de una cisheteronormatividad, dificultando la construcción de una identidad saludable y perpetuando su invisibilidad (CEAV & Fundación Arcoíris, 2018).

Un ejemplo de lo anterior podría examinarse en el estudio cualitativo realizado por Lozano (s.f.) en la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla [BUAP], *La diversidad sexual frente a la Universidad. De la presencia efímera al reconocimiento impostergable*, donde menciona:

La situación en la universidad es compleja, por un lado se asume que no existe la población LGBTTTIQ+ en la universidad o en todo caso que al ser minoría no son tan relevantes, en consecuencia no se cuentan con elementos estructurales que les den

acompañamiento o seguimiento frente a situaciones de discriminación o violencia o bien quedan planteados de forma general, por ejemplo los valores expresados en el código de ética y conducta de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, incluyen de manera constante a la igualdad, la autonomía, la dignidad así como a la libertad, se invita a respetar a la diversidad de personas que integran a dicha comunidad universitaria; así como a las expresiones que emanan de ellas y sin embargo siguen sucediendo las manifestaciones y prácticas discriminatorias [...] (p. 183).

En este ámbito, es necesario que las universidades reconozcan la diversidad sexual y de género en su comunidad universitaria y adopten medidas concretas para brindar acompañamiento y apoyo frente a situaciones de discriminación y violencia. El prejuicio es evidentemente arraigado en la cultura conservadora y sus implicaciones son alarmantes, ya que las acciones discriminatorias parecen contar con cierto respaldo institucional, tanto por la aceptación generalizada del sistema cisheteronormativo, así como por las lagunas legales y omisiones existentes para proteger a la población LGBTIQ+ (Lozano, s. f.).

7.3.2 Espacios Afirmativos, Reconocimiento de la Identidad y Salud Mental

El contexto educativo emerge como el segundo espacio más significativo donde las juventudes LGBTIQ+ suelen enfrentar desafíos, esto de acuerdo con la encuesta de The Trevor Project et al. (2024), *La Encuesta Nacional de Salud Mental de Jóvenes LGBTQ+ 2024* en México, una investigación con carácter novedosa debido a la perspectiva interseccional que usa y que abarca las experiencias de 10,635 participantes juventudes

LGBTIQ+ entre las edades de 13 a 24 años de todo el país, donde el 30% de las personas encuestadas son universitarias [aprox. 3191 personas], así como el 1% estudia un posgrado [aprox. 107 personas].

Entre los resultados, se encuentra que 1 de cada 3 jóvenes LGBTIQ+ intentó suicidarse el año pasado con relación a la fecha realizada la investigación, siendo más frecuente entre personas trans y no binarias. En estos casos los hombres trans informaron las tasas más altas de pensamientos serios sobre el suicidio [75%] e intentos de suicidio [52%], seguido por las personas no binarias [63% y 40%], personas que aún están cuestionándose [61% y 41%] y las mujeres trans [54% y 39%], quedando al final, las personas cisgénero, cabe destacar que los síntomas de ansiedad y depresión en cada sector también se frecuentan casi en el mismo orden mencionado anteriormente (The Trevor Project et al., 2024).

Por otra parte, representa un aumento considerablemente a comparación de los resultados del informe de la UNAM (2022) mencionado anteriormente entorno a la salud mental, donde el 52.9% [2,925 casos] reportó haber experimentado malestar y daños emocionales en la universidad, mientras que el 17.4% [966 casos] de las personas participantes declararon haber experimentado deseos de dejar de vivir (UNAM, 2022).

Aunque el estudio de The Trevor Project no detalla la proporción de personas con pensamientos suicidas, ansiedad, angustia y depresión que actualmente están matriculadas en universidades [recordando que el 30% de la muestra total se encuentra en la universidad y el 1% en programas de posgrado]. El 51% y el 19% de los participantes están estudiando en preparatoria y secundaria, respectivamente. Estos datos sugieren parte de estas personas podrían ingresar a la universidad en el futuro. Por lo tanto, es crucial reconocer que los desafíos de salud mental enfrentados durante la educación previa pueden persistir y afectar

la experiencia universitaria. En consecuencia, los resultados de este estudio proporcionan información valiosa que debe ser considerada al abordar las necesidades de bienestar emocional de los estudiantes universitarios (The Trevor Project et al., 2024).

Siguiendo en este contexto, entre quienes intentaron suicidarse, la mayoría mencionó como primer lugar problemas entorno a la familia [77%], quedando en segundo lugar, el ambiente en las escuelas [60%], consecuentemente, las principales fuentes de discriminación fueron mayormente por familiares [53%], es decir, padres, tíos, hermanos, entre otros familiares; sin embargo, lxs compañerxs de la escuela representan el 63% de los casos (The Trevor Project et al., 2024).

Tener acceso a un hogar afirmativo es un factor de protección contra la depresión, la ansiedad y el suicidio para juventudes LGBTQ+ en México. Sin embargo, sólo el 22% de las juventudes reportó tener acceso a un hogar afirmativo. Las juventudes LGBTQ+ reportaron que usualmente la escuela y los espacios en línea [ambos 57%] eran los espacios más propensos a ser afirmativos (The Trevor Project et. al., 2024, p. 70).

En este sentido, cuando el hogar no proporciona un entorno seguro, se destaca la necesidad de que los entornos educativos asuman este papel protector, a pesar de que es el segundo espacio donde mayor enfrentan desafíos las juventudes LGBTQ+. Por lo que es necesario implementar medidas concretas en respuesta a estos asuntos, entre ellas, acciones afirmativas como el reconocimiento de las personas trans y disidentes de género, así como la creación de un espacio seguro para les estudiantes LGBTQ+.

Cuando nos referimos a «espacios afirmativos» en las universidades, nos referimos a promover entornos seguros y libres de discriminación dentro de las instituciones educativas.

En la universidad, estos espacios pueden adoptar la forma de grupos de apoyo, centros de recursos o programas específicos dirigidos a la comunidad LGBTIQ+. Su objetivo es brindar apoyo psicosocial y legal a estudiantes que enfrentan desafíos relacionados con su identidad de género u orientación sexual. Además de proporcionar recursos y orientación, estos espacios facilitan la creación de comunidades inclusivas donde los estudiantes pueden compartir experiencias, emociones y estrategias de afrontamiento. Así, contribuyen a que los estudiantes LGBTIQ+ se sientan comprendidos, respaldados y seguros para explorar y afirmar su identidad en un ambiente universitario respetuoso y libre de prejuicios (Zúñiga, et al., 2021; Pride Google, s. f.), en ese contexto:

Aquellas personas que tuvieron acceso a una escuela afirmativa reportaron tasas más bajas de síntomas de ansiedad [49%] y depresión [53%], así como de intentos de suicidio en el último año [30%], que aquellas que no lo tuvieron [57%, 62% y 37%, respectivamente] (Ídem).

Sin embargo, como también se observa, no todas las universidades reflejan estos espacios afirmativos para la diversidad sexual y de género. Por ejemplo, en el caso de las personas trans y no binarias, el reconocimiento a su identidad de género refleja uno de los mayores desafíos a los que se tienen que enfrentar en su trayecto por la universidad. En un informe realizado por la Embajada de los Estados Unidos en México (2019), *La situación de acceso a derechos de las personas trans en México: Problemáticas y propuestas*, informó que 29.7% de las personas trans encuestadas mostraron dificultades para obtener sus certificados, reflejando la alta incertidumbre sobre la finalización exitosa de sus estudios con el respaldo correspondiente.

En los Estados donde no se garantiza el reconocimiento legal de la identidad de género, el proceso educativo de las personas trans corre mayor riesgo de no ser respaldado (Embajada de los Estados Unidos en México 2019), a su vez, esta situación empeora para las personas no binarias donde solamente el Estado de Hidalgo ha reconocido legislativamente estas identidades, a pesar de que aún existen varias complicaciones legales.

Por lo general, estos Estados que no tienen reguladas en sus legislaciones la Ley de identidad de género también reflejan un mayor alto de conservadurismo y discriminación hacia las personas LGBTIQ+, provocando mayores porcentajes de pensamientos e intentos de suicidio (The Trevor Project et al., 2024).

Aunado a la anterior, aquellas personas que viven en las regiones Noreste [Coahuila, Nuevo León, Tamaulipas] y Este [Puebla, Veracruz, Tlaxcala, Hidalgo], informaron las tasas más altas de intento de suicidio en el informe de The Trevor Project et. al (2024) [36% y 35%, respectivamente].

Como resultado, La Embajada de los Estados Unidos en México (2019) llegó a la conclusión de que algunas personas se enfrentan a la decisión de seguir o no con sus estudios, dado que sus certificados no reflejarán el nombre elegido, lo que conduce a su eventual abandono escolar, ya sea temporal o permanente, con el fin de asumir plenamente su identidad de género e incluso buscar el reconocimiento legal de la misma. Esta situación, además de ser un tipo de violencia, genera una estrecha conexión entre dos derechos fundamentales: el derecho a la educación y el derecho a la identidad, siendo el menoscabo del segundo un obstáculo para el primero.

En algunos Estados de Latinoamérica, donde aún no existe una ley de identidad de género, se han implementado medidas para evitar o reducir la incidencia de violencia hacia

estas personas mediante el uso del «nombre social». Este nombre social es el que usualmente las personas trans y no binarias eligen para identificarse y ser reconocida en la sociedad, aunque no coincida con el sexo establecido en su documentación, es decir, el nombre legal (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2020).

El centro de Promoción y Defensa de los Derechos Sexuales y Reproductivos de Perú [PROMSEX] (2019) menciona que el uso de un nombre social, diferente al registrado en el acta de nacimiento, lo que representa un acto de valentía y requiere de grandes esfuerzos, esto se debe a que el entorno social más cercano puede mostrar resistencia para comprender y respetar la identidad de la persona y cómo desea ser tratada en la sociedad. En este sentido, algunas universidades han puesto a disposición a través de sus normativas y protocolos el uso legítimo de su nombre con el que se identifican.

Estas disposiciones permiten que las personas que desean ser identificadas con un nombre diferente al registrado tengan derecho a ser llamadas y/o registradas bajo ese nombre para ciertos propósitos. Aunque estas medidas no son suficientes para cumplir plenamente con los estándares interamericanos sobre reconocimiento efectivo de la identidad de género, temporalmente reducen las posibilidades de violencia hacia las personas trans y de género diverso hasta que se garantice el derecho al reconocimiento de la identidad de género mediante una ley adecuada (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2020).

En el tema del nombre social, también se involucra el uso correcto de los pronombres de la persona. Para les estudiantes trans y no binaries, como explican Garey y Woodward (2023) el uso continuo de nombres de nacimiento [*deadname*] y pronombres antiguos por parte de la clase y docentes, causan angustia y depresión, agregando que esto puede llevar tiempo actualizar la información en los registros escolares y el sistema burocrático que

algunas de estas llevan. En una parte de nuestras entrevistas una de las mujeres trans participantes nos comentaba:

Por ejemplo, a mí me ha tocado compañeros, compañeras que, pese a que ya les dije: «Oigan, por favor, mis pronombres», me siguen llamando de pronombres masculinos y es como «Bueno, o sea, me gusta quedarme con la idea de que la gente no es mala». Entonces es como de que, bueno, es porque se te olvidó, ¿no?, y pues tratar de justificar (Sol, mujer trans, comunicación personal, 30 de enero del 2024).

PROMSEX (op. cit.) argumenta que se ha demostrado que el respeto a su identidad de género y pronombres, aumentan el nivel salud mental para este sector:

las personas trans que estudian se enfrentan a distintas formas de discriminación y acoso en la escuela, los cuales generan experiencias negativas que impactan en sus vidas. Por ello es tan importante la pertenencia a grupos que les brinden la sensación de seguridad y en donde todas las personas se sientan en igualdad de derechos, más aún si se considera que muchos entornos familiares pueden llegar a ser hostiles con la diversidad sexual y de género. En ese sentido, cuando existe la libertad de expresar su identidad de género en un ambiente seguro, mejora su autoestima y disminuye la posibilidad de sufrir ansiedad o depresión (p. 53).

No obstante, en el contexto educativo, la falta de atención hacia las personas que tienen identidades disidentes, así como el desconocimiento, resulta en la falta de uso de sus nombres sociales (PROMSEX, 2019).

El problema también radica en que diversas personas trans y no binarias enfrentan una persistente discriminación en múltiples contextos de sus vidas, la cual puede manifestarse

desde el momento de iniciar su transición o incluso antes de ello, una de las participantes nos comentaba que:

Sí, yo creo que los casos de discriminación han sido en distintos contextos y circunstancias. Las primeras veces que yo recibí, creo que fue lo que más destacó, fue justo ciberacoso. Yo creo que eso también... creo que la gente no lo habla mucho ¿No? Yo en algún momento llegué a publicar algún post en que justamente mi familia no validaba mi identidad, un *screenshot* en una conversación en *Twitter* y recibí justo en ese momento demasiada discriminación, en un nivel, o sea, horrible, y recibí acoso de que me buscaban en todas las redes sociales, me llegaban amenazas de muerte, o sea, incluso en esa época justamente estaba iniciando el 8M, de hecho, y fue inicios de pandemia, inicios de 2020 y justamente recibí mensajes así, como pues de feministas-transexcluyentes, de que ¡te vamos a matar, ya sabemos dónde vives, vives en Cholula! Entonces, sí me llegó el pánico, pero afortunadamente no llegó a mayores (Venus, mujer trans no binaria, comunicación personal, 10 de noviembre del 2023).

En este contexto, aunque Venus no hace referencia directa al entorno escolar, sí aborda otros ámbitos como el familiar y las redes sociales. De este modo, se evidencia la posible tendencia de ocultar sus identidades también en entornos educativos debido al temor a la violencia. Este temor se suma, en parte, de la ausencia de medidas preventivas en las universidades, como normativas, códigos de conducta o protocolos específicos destinados a proteger a las comunidades LGBTQ+. Como resultado, muchas personas optan por mantener un perfil bajo para evitar situaciones de riesgo. Consecuentemente, se resalta la inquietud expresada respecto al revelar abiertamente sus nombres con el que se identifican, además de los pronombres:

No sé si sea un acto cobarde, pero, o sea, a veces yo me siento como que cobarde en ese ámbito, porque es como, yo no tengo el valor de agarrar y presentarme así... en frente de un maestro o una maestra, o sea, ya lo hice en alguna ocasión, salió bien la verdad, o sea, salió todo bien, pero sí fue como... como que me frena todavía (Sol, mujer trans, comunicación personal, 30 de enero del 2024).

En este sentido, es crucial examinar la interacción de estas personas con el ámbito educativo, el cual, lamentablemente, figura entre los más hostiles de acuerdo con PROMSEX (2019), así como los resultados de otros informes mencionados previamente, puesto que en este entorno se perpetúan dinámicas violentas que resultan en la exclusión de individuos trans del sistema educativo. Esta situación acarrea consecuencias significativas en su desarrollo personal y restringe su acceso a diversas oportunidades a lo largo de sus vidas.

Por otro lado, dado la reciente visibilidad de las personas trans como sujetxs de derechos en espacios públicos, las instituciones universitarias pueden carecer de los elementos necesarios para garantizar su inclusión en todos los aspectos, como bien podría ser el caso de los baños, vestidores, o aquellos espacios públicos designados para el «hombre» y la «mujer». Transformar los espacios públicos, trasciende otros matices para atender este sector de la diversidad sexual y de género:

Los casos de transición de género producen una diferenciación entre las escuelas que han enfrentado estas situaciones y aquellas donde todavía no han ocurrido. La cuestión de la diversidad sexual se tematiza de otra forma, pues implica no solamente atender a un sujeto en cuestión, sino sobrepasar la barrera de lo privado, para transformar el espacio público: aquí se encuentran por ejemplo el uso de los baños, la participación en actividades artísticas, deportivas y los alcances del

uniforme escolar, donde de algún modo los establecimientos se ven obligados a tomar una postura más explícita en estas materias (Rojas et al., 2019, p. 8).

En ese contexto varias de las personas entrevistadas nos comentaban su experiencia del uso de los baños o haber testificado estos casos diferenciación que se hace [masculino y femenino] en varias de las instalaciones de su universidad:

Me ha pasado que está la puerta del baño de mujeres, del baño de hombres, y me ponen la mano, y me apuntan como si fuera hacia al baño de hombres, y yo, o sea, a mí me vale madre eso, o sea, yo le quito la mano, lo ignoro por completo y yo me meto obviamente al baño, porque yo siempre eh entrado a ese baño (Venus, mujer trans no binaria, comunicación personal, 10 de noviembre del 2023).

Me ha pasado mucho en el gimnasio que prefiero usar una sudadera, aunque me esté muriendo de calor, a andar sin esto, o sea, sin ella, porque me da mucho miedo que me queden mirando y es como, ¿qué dices? [...] y aparte, pues también hemos visto casos o que es como, ay [refiriéndose a los casos de discriminación que sufren las mujeres trans al entrar a baños de «mujeres»] o sea, aparte que, ajá, bueno, okay, no entro al baño de niñas [refiriéndose al baño de mujeres del gimnasio de su universidad], porque si entro al baño de niñas, ¿qué va a pasar? (Sol, mujer trans, comunicación personal, 30 de enero del 2024).

Algo que veo comúnmente es como de las personas trans ¿no? Que les niegan el acceso a los baños, porque según en su momento más «desinformativo» [desinformado] piensan que las mujeres trans quieren eliminar el término femenino, ósea, el término mujer biológica... y es como de, no solamente es una mujer trans que

está existiendo (Júpiter, mujer cis bisexual, comunicación personal, 2 de febrero del 2024).

Tengo una amiga que es una chica trans, sí la discriminaron en los baños... de ingeniería [...] fue por unas chicas incluso que le que le empezaron a mirar feo y empezaron a decir como de él es que mira ese hombre entró vestido de mujer y ella nada más vio que se incomodó hasta que simplemente las ignoró y mejor se salió entro y pasó lo mismo en el baño de hombres y y no le dijeron nada pero sí le empezaron a hacer caras, o sea, y ella los denunció no sé dónde denunció la verdad desconozco pero nunca le hicieron caso (Urano, no binarie asexual, comunicación personal, 3 de febrero del 2024).

Por otra parte, el mismo informe de la Embajada de los Estados Unidos en México (2019) señala que las mujeres trans enfrentan dificultades para ser aceptadas en entornos educativos, ya que les resulta complicado ocultar los rasgos físicos asociados a lo masculino. Además, factores como el origen étnico y los estereotipos de género también influyen en su aceptación o rechazo durante el proceso de transición, consecuentemente, esto provoca que les dé más ansiedad, angustia y depresión. Especialmente aquellas participantes que se identifican como mujeres trans, relatan estas preocupaciones respecto a su identidad y expresión de género que las acompaña en su trayecto escolar, así como en otras áreas de su vida:

Me ha tocado desgraciadamente de que yo voy caminando por el campus así... y como que se te barren, te barren [haciendo referencia a barrer con la mirada] [...] Y entonces vuelves a lo mismo y es como ¿qué tengo de malo? ¿qué hice mal? y yo

¿no me veo bien? y vuelve la disforia de género y vuelves y vuelves a caer en lo mismo (Sol, mujer trans, comunicación personal, 30 de enero del 2024).

Este tipo de situaciones generan que haya mayor interrupciones temporales y cambios de escuela en mujeres trans en comparación con los hombres trans. Como consecuencia, ellas acumulan desventajas sociales y económicas al tener un menor nivel educativo, lo que limita sus oportunidades de acceder a empleos bien remunerados. Sin embargo, esto no significa que la discriminación termine en la vida escolar y que inclusive pueda ser peor ya estando en la vida laboral:

De mi primer trabajo [después de la universidad] tomé la decisión de salirme porque el espacio de oficina en el que estaba compartido con otros departamentos, al interactuar con ellos, hubo ciertos roces en cuanto a la lucha no binaria y trans, ya que no concordaban con la existencia de la letra «e» en el lenguaje y que hubiera personas que se identificaran como no binarias. También hubo cuestionamientos sobre mi pansexualidad, lo cual no tenía relación alguna. Por lo tanto, decidí dejar ese lugar y trabajé en otro despacho (Venus, mujer trans no binaria, comunicación personal, 10 de noviembre del 2023).

A pesar de la falta de un estudio gubernamental detallado sobre la deserción escolar en la población LGBTIQ+, un informe realizado por YAAJ MEXICO (2016), denominado *Encuesta Nacional sobre Discriminación y Juventudes LGBTI*, revela datos significativos. Esta encuesta, que contó con la participación de 1079 participantes, incluyendo un 4.4% de personas trans, muestra una disparidad educativa entre géneros. En particular, se destaca que el 65% de los hombres trans han alcanzado educación universitaria, mientras que solo el 33% de las mujeres trans ha logrado este nivel educativo (YAAJ MÉXICO, 2016).

La integración de los hombres trans en las universidades se percibe como más sencilla debido a la prevalencia de hombres en estos entornos educativos. Esto se debe a que los hombres trans tienen una transición social más reconocida y valorada al adoptar roles de género masculinos que son más aceptados socialmente. Por el contrario, las mujeres trans enfrentan mayores dificultades al tener que ajustarse a un modelo de género que ya de por sí está sujeto a estigmas y discriminación (Embajada de los Estados Unidos en México, 2019). El relato de una de las participantes sobre su experiencia durante la transición de género pareciera reforzar esta perspectiva:

Cuando yo salí del closet como persona trans con la sociedad fue muy complicado, porque venía esto de ya no eres un niño, ya eres una niña y desgraciadamente pierdes privilegios. La verdad es que no entiendo por qué tengo que perder privilegios al momento de la transición, si se supone que no debería haber privilegios. Entre esos tantos privilegios, no voy a decir que nombres, pero es más probable que te maten siendo niña o siendo una mujer trans (Sol, mujer trans, comunicación personal, 30 de enero del 2024).

Adicionalmente, en relación con los «privilegios» asociados con cuestiones de género, se observa que, si bien intervienen otras variables como la situación económica, el respaldo familiar y las experiencias de discriminación individuales, parece ser más complicada en la sociedad contemporánea la transición de género de «hombre a mujer» en comparación con la transición de «mujer a hombre».

En otros aspectos, según lo referido por les entrevistades, se advierte que el proceso de adaptación al entorno estudiantil se torna más desafiante a medida que una persona se aleja de los estándares de la cisheteronormatividad. En este contexto, la situación se complica

aún más para el estudiantado, desembocando en una dinámica de privilegio, donde las personas trans y no binarias se encuentran en posiciones de mayor vulnerabilidad, con un énfasis especial en las mujeres trans.

Yo creo que aquí, quienes más lo tienen difícil pues son las personas con una identidad de género que es distinta a las de las demás personas [refiriéndose a personas cisgénero], porque pues sí, simplemente yo no me imagino dentro de mi privilegio... creo que es muy difícil [...] vivir impuesto con una personalidad o con un con una forma de ser que simplemente a mí no me agrada entonces siento que sí es como que puede llegar a afectar el autoestima (Marte, hombre cis gay, comunicación personal, 5 de febrero del 2024).

Sin duda, siento que es más fácil que tú seas un hombre este gay que una mujer trans. Porque siento que tú, como hombre gay, todavía tienes como un poco más... esa imagen todavía, como que tal vez esta imagen de hombres cisgénero, como que la sociedad te acepta más y como que si te pasa algo, tal vez si corran más ayudarte, a cambio las mujeres trans o no binarios, personas que no están al estándar heteronormativo, sí es un poco más difícil porque como que no te toman en cuenta por tu sola apariencia o tu expresión de género, si es un poco más complicado (Urano, no binarie asexual, comunicación personal, 3 de febrero del 2024).

Si las mujeres aún enfrentamos una situación sumamente compleja dentro de las universidades en algunas carreras, imagínense cómo es para alguien que ni siquiera tiene un camino pavimentado, como por ejemplo las personas trans, que realmente no son percibidas ni incluidas en ninguna dinámica universitaria (Neptuno mujer cis bisexual, comunicación personal, 15 de marzo del 2024).

7.3.3 Apoyo psicológico y emocional

En relación con el apartado anterior, las instituciones educativas desempeñan un rol fundamental en la salud mental de las juventudes LGBTIQ+, la existencia de escuelas afirmativas se destaca como un factor protector relevante. Este hallazgo resalta la importancia de establecer entornos educativos inclusivos y respetuosos que no solo impartan información sobre los derechos LGBTIQ+, sino que también proporcionen un espacio seguro y positivo para que les estudiantes puedan desarrollar libremente su personalidad.

La discriminación y la falta de acceso a espacios afirmativos, todos ellos estrechamente relacionados con problemas de salud mental. Estos datos resaltan la importancia de implementar sistemas eficientes de apoyo a la salud mental y estrategias de prevención del suicidio para las juventudes LGBTIQ+ en México, particularmente en las escuelas y universidades, puesto que gran parte de la población encuestada en el estudio de The Trevor Project, se encuentra en algún nivel educativo, incluyendo la universidad, (The Trevor Project et al., 2024).

Retomando el informe de The Trevor Project et al. (2024) todas las personas que intentaron de suicidarse, el 58% de las juventudes LGBTQ+ no compartió la información con nadie, y entre quienes lo hicieron, el 16% buscó terapia, el 15% recibió apoyo de personas cercanas, el 11% recibió atención psiquiátrica, y el 10% informó que, aunque su intento fue descubierto, fue ignorado, en decir, solo el 42% recibió algún tipo de apoyo (The Trevor Project et al., 2024).

La alta prevalencia de problemas de salud mental entre las personas trans, no binarias, subraya la necesidad de enfoques específicos y culturalmente sensibles para abordar estas

disparidades. En este panorama, la implementación de políticas y servicios de apoyo adaptados para la diversidad sexual y de género puede marcar la diferencia en la vida y el bienestar de esta comunidad.

En nuestras entrevistas, les preguntamos a nuestros participantes, sobre si existía algún tipo de apoyo hacia la salud mental en sus universidades, todos respondieron que «sí», no obstante, algunos nunca lo han visitado, otros nos comentaron casos de amistades suyas que habían hecho uso de este servicio, así como otros simplemente no tenían mucho conocimiento de su funcionamiento. Sin embargo, algo característico de la mayoría es que no lo consideraban realmente eficiente, algunos mencionaban:

En la universidad, creo que existe algo que se llama dirección de acompañamiento universitario que justamente se trata para atender cualquier problema psicológico o emocional que podamos tener los alumnos y sí... sí existen. Y pues la verdad, creo que es una campaña bastante amplia, al menos yo no la he utilizado, no me he informado al respecto (Marte, hombre cis gay, comunicación personal, 5 de febrero del 2024).

La cosa es que como somos muchos alumnos, a veces tu cita de cada que vas al psicólogo te la dan dentro de tres meses [...] Sí hay personas que sí son buenos psicólogos [...] Sí varias personas que conozco, no sé, al menos seis personas han tomado terapia ahí y les ha funcionado, sabes. Entonces yo creo que es, tú dirías... a lo mejor que el único contra de este servicio es que tardan mucho en darte citas. (Tierra, mujer cis lesbiana, comunicación personal, 7 de febrero del 2024).

Hay uno que [...] se llama, es algo de acompañamiento, tengo entendido que solamente tienes derecho creo que a 10 sesiones y digamos si te pasas 10 sesiones o

digamos si tuviste sesión y por alguna razón ya no pudiste asistir creo que te quitan la oportunidad de volver a entrar, una de mis amigas fue y dijo que la psicóloga si es como que buena ¿no? como que si te escucha como que intenta apoyarte y guiarte. Pero bueno depende de la carrera, qué persona te atienda, pero igual tarda mucho tengo entendido que, digamos, tú pides, solicitas la ayuda te pueden contar dentro de dos semanas y darte citas dentro de un mes porque está como que muy saturado, hay muy pocas personas que te puedan ayudar (Urano, no binarie asexual, comunicación personal, 3 de febrero del 2024).

Saturno, quien ha utilizado estos recursos dentro de su universidad, por ejemplo, también nos resalta sobre la falta de profesionalización entrono a los temas LGBTIQ+ en estos centro de apoyo:

Como alumno de la universidad, estás en todo el derecho de asistir con un costo. Este me parece que es de 100 pesos, ¿no? Y estas asesorías las dan especialistas o, ¿cómo se llama?, personas estudiantes de la maestría de psicoterapia, ya dependiendo del caso, pero lo que me he dado cuenta, porque yo he asistido a estas sesiones que son individuales, pero me he dado cuenta de que no hay como una especialización en diversidad sexual. Entonces, yo luego hablo con mi terapeuta de estas cuestiones, de cómo ha sido mi vida y así, pero cuando toco la salida del closet o cuando toco esto de tan importante que es para las personas diversas de realmente percibirte como realmente eres, mi terapeuta asiente, así como de: ¡Ah, qué padre, ah, mira! ¿no? Cuando realmente podría haber un «excavarle» [refiriéndose a una mayor introspección] sobre todo esto, pero así es. (Saturno, hombre cis gay, comunicación personal, 20 de enero del 2024).

Aunque la mayoría identificaba deficiencias en la disponibilidad de servicios psicológicos, algunos participantes señalaban aspectos positivos y observaban resultados beneficiosos para quienes utilizaban estos recursos ofrecidos por las universidades. No obstante, uno sugirió que podría haber mejoras específicas en cuanto a la atención centrada en la diversidad sexual y de género. A pesar de ello, en general, la experiencia seguía siendo satisfactoria.

Sin embargo, un caso alarmante surgió durante una de las entrevistas con una persona que estudiaba en una universidad de orientación católico-cristiana. El caso de Mercurio que nos compartió situaciones polémicas relacionadas con los servicios de atención psicológica ofrecidos por la universidad. Aunque el entrevistado no había utilizado personalmente estos recursos, describió experiencias presenciadas por sus compañerxs y amistades cercanas.

Me comentó [un amigo] que la persona, o más bien la psicóloga de la universidad con la que estaba teniendo esas sesiones, prácticamente le mencionaba que, debido a sus características, es decir, su atracción por hombres o su identificación con la ideología LGBT, esto era prácticamente la raíz de todos sus problemas. Según esta psicóloga, su dificultad en relacionarse con su padre o su familia, así como los problemas que experimentaba en la universidad, tenían su origen en esto [...] O sea, prácticamente dicen que todos los problemas se desencadenan por ser gay, ¿sabes? Es como si el problema fuera tu orientación, no tú familia, sino tu orientación, ¿sabes? (Mercurio, hombre cis gay, comunicación personal, 10 de febrero del 2024).

Básicamente, el caso analizado implica que al amigo se le atribuyen todos sus problemas a su orientación sexual. Se argumenta que su mala relación con su padre se debe específicamente a su homosexualidad. Sin embargo, surgió un problema cuando se le

recomendó que, para solucionar estos problemas y mejorar su relación con su padre, se le «sugería» tomar medidas alternativas relacionadas con su orientación sexual. Mercurio continuó comentando:

No lo están analizando objetivamente y sin meter ahí la ideología de Dios, porque sí recuerdo que también le mencionaban [al amigo] que si había intentado acercarse más a la palabra de Dios ¿sabes? como a tomar otras «alternativas» [hace comillas con los dedos]. Tal vez no han querido tomar, por ejemplo, hablar con un padre [refiriéndose a los consejos que daba el centro de psicología sobre hablar con un padre de una iglesia] (Mercurio, hombre cis gay, comunicación personal, 10 de febrero del 2024).

Por último, también surgió el tema de que todo esto quedaba en el historial de la universidad, además de realizar preguntas que podrían considerarse antiéticas o sobrepasar los límites de los derechos de la privacidad de cualquier estudiante:

Me he enterado que pasa que es cuando tú vas a la clínica de la escuela, yo he ido, entonces te hacen una encuesta de ¿Qué prefieres hombres, mujeres? ¿sabes con cuántos te has acostado? [...] o sea de que ¿Oye y con cuántos has tenido relaciones? así tal cual ¿no?... pues no sé un aproximado, o sea, te obligan a contestar, o sea, sí-sí la tienes que contestar y me parece que eso es antiético, sí no deberían preguntarte y aparte este pues ¡Ah lo ponen en tu historial clínico! (Mercurio, hombre cis gay, comunicación personal, 10 de febrero del 2024).

Este caso subraya la relevancia de la formación adecuada y la sensibilización en asuntos relacionados con la diversidad sexual y de género, tanto para el personal de salud mental como para otros profesionales que trabajan en contextos universitarios. La falta de

comprensión y sensibilidad hacia las identidades LGBTIQ+ puede derivar en prácticas discriminatorias y perjudiciales para los estudiantes que buscan apoyo en sus instituciones educativas.

Asimismo, pone de manifiesto la imperiosa necesidad de establecer políticas y procedimientos definidos que salvaguarden la privacidad y los derechos de los estudiantes, especialmente en el ámbito de la salud mental. La realización de encuestas intrusivas y la inclusión de información confidencial en los historiales clínicos sin el consentimiento adecuado pueden erosionar la confianza de los estudiantes y poner en riesgo su bienestar emocional. Por otro lado, las «recomendaciones» dirigidas a la víctima podrían caer en lo que conocemos como: ECOSIG.

7.3.4 Las *ECOSIG* o terapias de conversión

Sobre el Esfuerzo para corregir, suprimir, reprimir la Orientación Sexual o Identidad/expresión de Género, también denominadas «ECOSIG», YAAJ MÉXICO (2021) nos menciona que:

Los ECOSIG son prácticas que buscan reprimir la sexualidad mediante tratos crueles, inhumanos y denigrantes a través de métodos como la privación ilegal de la libertad, violaciones correctivas, terapias de conversión, exorcismos religiosos y medicalización forzada para curar algo que desde décadas dejó de ser considerado como una enfermedad. Sus principales víctimas son mayoritariamente las y los jóvenes LGBTI+, generando un daño irreparable a su salud mental y en el peor de los casos, orillándolos al suicidio (párr. 2).

Las tácticas y recursos comúnmente empleados para llevar a cabo prácticas las terapias de conversión resultan en sufrimiento tanto psicológico como físico. Los efectos profundos en los individuos abarcan desde una disminución significativa de la autoestima, ansiedad, depresión, aislamiento social, dificultad en las relaciones íntimas, aversión hacia la misma persona, sentimientos de vergüenza y culpa, la disfunción sexual, e inclusive pensamientos e intentos suicidas, así como síntomas de trastorno de estrés postraumático (Naciones Unidas, 2020).

Por otro lado, es necesario argumentar que también este tipo de prácticas van en contra de los derechos humanos, especialmente aquellos que se han logrado para la diversidad sexual y de género, Montoya (2006), denominándolas como «terapias reparativas», argumenta:

las terapias reparativas representan una distorsión del abordaje psicoterapéutico de la diversidad sexual humana. Desconocen los alcances logrados con los Derechos Humanos y, en especial, con los Derechos Sexuales y Reproductivos. Pueden reflejar la tergiversación del poder médico-psiquiátrico y su inclusión en procesos de domesticación y ocultamiento de la diversidad sexual humana. También son éticamente insustentables, al carecer del soporte científico que demuestre sus indicaciones y la efectividad de su intervención (citado Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, 2023, p. 25).

Gracias a activistas y organizaciones en México como YAAJ MÉXICO, se han intentado erradicar estas prácticas, consiguiendo que se aprobarán leyes en contra de las ECOSIG en 18 Estados: “Ciudad de México, Estado de México, Oaxaca, Tlaxcala, Colima, Zacatecas, Yucatán, Baja California Sur, Jalisco, Puebla, Hidalgo, Baja California, Sonora,

Nuevo León, Querétaro, y Sinaloa” (Letra S, 2024, párr. 12). En el caso anterior, nos contaba le participante que estos acontecimientos se remontaban a antes de la pandemia, por lo que en Puebla aún no se había aprobado estas leyes. Sin embargo, eliminación de las ECOSIG no solo requiere marcos legales sólidos, sino también una transformación cultural profunda que promueva la aceptación y el respeto hacia toda la diversidad sexual y de género.

En un contexto más actualizado, después de dos años de estancamiento en el Congreso, la iniciativa de las ECOSIG finalmente fue considerada en el orden del día y aprobada por la cámara de diputados en marzo de 2024. La versión modificada del proyecto de ley volvió al Senado de la República para su revisión, luego de que este último aprobará en octubre de 2022 (El Financiero, 2024). Consecuentemente, la ley fue declarada oficial y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 7 de junio de 2024 (López, 2024).

Es fundamental reconocer que la familia actúa como el primer filtro para que la infancia o adolescencia acceda o no a prácticas de terapia de conversión [ECOSIG]. Si los padres estuvieran conscientes de los riesgos y las consecuencias perjudiciales de estas prácticas, es menos probable que permitan que sus hijos se sometan a estos centros (Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, 2023).

No obstante, eso no ha impedido que alrededor de 1 de cada 10 personas LGBTIQ+ se haya visto en la obligación de someterse a algún tipo de terapia de conversión debido a su familia (INEGI, 2022).

Adicionalmente, en el estudio de la UNAM, el 52.9% [2,925 casos] reportó haber experimentado malestar emocional y daños a la salud mental en la universidad como consecuencia de la discriminación vivida, consecuentemente, muestra que el 17.4% [966

casos] de las personas participantes declararon haber experimentado deseos de dejar de vivir, es decir, pensar en el suicidio, (UNAM, 2022).

Por otra parte, al 9.8 % de las personas LGB+ y 13.9% “se le obligó a asistir con un psicólogo, médico, 9.8% autoridad religiosa u otra persona o institución con el fin de corregirle” (INEGI, 2022, p. 12), en este sentido, someter a la persona a las mal llamadas «terapias de conversión».

En este contexto, es necesario que las universidades tengan más información y actualización sobre estos contextos, ya que al igual que las violencias dirigidas a la comunidad LGBTIQ+, el caso de las ECOSIG, también se ha invisibilizado bastante, a tal grado que no hay datos certeros sobre las instituciones que llegan a hacer uso de esta práctica dentro de sus centros de atención psicológica.

7.3.5 El personal Directivo, docentes y el miedo a denunciar

La Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales (2020) señala la importancia de la disposición y habilidades de comunicación interna, la toma de decisiones y la empatía por parte del profesorado en el contexto educativo. Estos elementos no solo se relacionan con la transmisión de información, sino también con la motivación y el respaldo del cuerpo docente para adoptar una postura unificada basada en los derechos de les estudiantes LGBTIQ+ y las capacidades institucionales del centro educativo, con el objetivo de evitar cualquier forma de prejuicio. Esta perspectiva es crucial para gestionar conflictos y promover la normalización de la identidad de las personas trans y no binarias en el entorno escolar y entre sus compañerxs de clase.

El cuerpo docente posee la capacidad de crear un entorno en el aula que sea seguro y solidario para aquellos estudiantes que están experimentando un proceso de transición. Pueden desempeñar un papel crucial como aliadas en el proceso de autodescubrimiento y aceptación entre sus estudiantes, contribuyendo así a la construcción de una cultura que valore y respete las diferencias (Rosado, 2023).

Sin embargo, es importante reconocer que el personal docente también ejerce un poder que puede vulnerar el derecho a la privacidad, afectando la intimidad y la autonomía de los individuos en aspectos como su personalidad, identidad, decisiones sobre su vida sexual y relaciones personales y familiares.

En este sentido, todas las entrevistas realizadas en nuestro estudio cualitativo a estudiantes y egresados universitarios, sacaban mención de al menos un aspecto negativo sobre el trato del profesorado hacia estudiantes LGBTIQ+. Los casos pueden desde falta de confianza hacia al profesorado, hasta casos graves de violencia verbal hacia la comunidad LGBTIQ+.

Por ejemplo, en la facultad tenemos profesores que tienden a ser muy buenos, o sea, la verdad no voy a decir no muy malos, sino que tienen a ser muy buenos, pero hasta cierto punto como que hay limitantes. ¿Qué limitantes? No lo sé, la verdad, no lo sé, pero siento que hay ciertos limitantes con respecto a los maestros (Sol, mujer trans, comunicación personal, 30 de enero del 2024).

Yo justo el semestre en el que inició la pandemia fue cuando inicié como con ciertas pues ponerme ciertas cosas femeninas y así maquillarme. Y si llegue a recibir en algún momento como un acoso pero fue más como un intento de insulto por parte de algún profesor en el que era justo el 8 m, y yo como aliada, como transfeminista

fui con suéter y un paño enamorado y justamente al entrar al salón de una materia el profesor es como: ¡Ah okay! Entonces si no vino ninguna mujer [porque fue el paro] no vino ninguna, mujer solo vino una niña [...] entonces, ¡o sea ridículo! porque que considera incluso o sea como niña que fueron en su entorno y segundo o sea ¿A qué viene el comentario? sabes estaba de más [...] o sea de que va bueno, con que hubiera dicho: ah bueno no vino ninguna mujer, incluso no me hubiera sentido ofendida, no porque yo seguía descubriéndome, pero pues como esta forma de recalcar, que estoy ahí tomando espacio. Este sí fue un poquito... lo sentí agresivo (Venus, mujer trans no binaria, comunicación personal, 10 de noviembre del 2023).

Hubo un maestro que nos estaba hablando del sistema de elección. Por ejemplo, si eres una mujer trans, pero te obligan a utilizar tu sexo de nacimiento, él justificaba su postura diciendo que no era transfobia porque, aunque seas mujer, naciste así, y él no reconoce el género por tu sexo biológico [refiriéndose a que el profesor no reconocía tu identidad de género por tu sexo de nacimiento], se apoya mucho en eso, en que las leyes dicen que es lo biológico, y así se mantiene. Cuando se toca algún tema como de que se legisló para lo del matrimonio igualitario, fue como de: ‘Bueno, sí, pero la ley decía que no sé que cosa, de que la ley decía que tal tal y tal... si ya se legisló pues ya que se puede hacer’ [...] O sea como que no le gusta, pero se escuda en las leyes como para justificar su homofobia (Urano, no binarie asexual, comunicación personal, 3 de febrero del 2024).

Una participante nos relata el caso de una maestra, donde comentaba acerca de las marchas feminsitas y LGBTIQ+, donde en el caso del segundo, la entrevistada mencionaba lo siguiente:

La maestra hizo mención de que ‘Ah sí, los hombres que aprovechan, o sea, las personas casi casi enfermas que aprovechan ese día para hacer «desfiguros» «o, sea salir como desnudos»’ [...] y fue por eso que dije: creo que sí falta más conocimiento y como que falta más como la sensibilización también (Júpiter, mujer cis bisexual, comunicación personal, 2 de febrero del 2024).

Asimismo, surgían relatos de estos acontecimientos no solo en el salón de clases, sino también en el resto del campus universitario:

A mí me tocó ver el caso de dos chicos que eran pareja, que eran de otra carrera y cuando se agarraban de la mano y así. O sea, sí llegó una profesora a decirles como de 'Oigan, los respetamos, pero no, no va con nuestra ideología. Entonces, por favor, respeten por lo menos el adentro de la universidad' [...] todo eso te hace pensar que pues tú no puedes ser libre (Mercurio, hombre cis gay, comunicación personal, 10 de febrero del 2024).

Además, el mismo participante nos contaba algunas experiencias en una de sus clases de ética:

Tuve una mala experiencia que era de la materia de ética. Se supone que era ética, pero lo hacían ver una ética desde lo que dice la religión ¿no? [...] o sea literalmente la profesora ya es una persona de la tercera edad, que no era profesora de tiempo completo, sino que solamente estaba por horas, su contrato era por horas... y solamente daba esas materias ¿no? Entonces, esa profesora hablaba sobre «Por qué no deberían abortar» «Por qué está prohibido ¿no? que era antinatural pues ser gay» ¡y todo esto we! [muestra exalto]. Entonces, en unas clases o sea literalmente dio argumentos de odio como, por ejemplo, cuando dijo que «a los gays, O sea, no se les

notaba y que malo que no se les notará, porque a veces ya hasta los tienes sentados comiendo en la mesa a tu lado» «o que luego hasta da ganas de pasarles el coche encima» ¡O sea te lo juro así tal cual! Ese tipo de comentarios que yo me saqué de onda, así como dije: No puedo creer que estoy escuchando esto (Mercurio, hombre cis gay, comunicación personal, 10 de febrero del 2024).

Inclusive en la revisión de otros estudios etnográficos enfocados en universitarios LGBTIQ+, también sacaban aspectos a destacar sobre el tema del profesorado. Espinoza & Rodríguez (2020a), por ejemplo, inclusive identificaban en sus investigaciones que la falta de aceptación por parte del profesorado resultó tan difícil de sobrellevar que les estudiantes LGBTIQ+ se vieron obligados a cambiar de carrera universitaria o de institución educativa superior. Asimismo, Amnistía Internacional (s.f.) ha declarado que:

la gran mayoría considera que su situación podría empeorar si se queja del comportamiento inadecuado de algún profesor, dado que las universidades tienden a proteger a sus académicos y se hacen de la vista gorda; y no existen instancias ni mecanismos adecuados que permitan a las estudiantes presentar la respectiva denuncia (citado en Vásquez, 2021, p. 30).

En ese contexto, haciendo referencia a Vásquez (2021), existe una escasa cantidad de denuncias respecto a estas formas de violencia debido a la dinámica jerárquica presente y a los continuos procesos de revictimización que colocan a las víctimas en una posición en la que se ven obligadas a demostrar haber sido agredidas. Esto se debe a que parece prevalecer la presunción de inocencia a favor del perpetrador, quien suele ocupar una posición de poder

Este sistema de jerarquización del que nos habla la autora se muestra como un conjunto de la falta de reconocimiento tanto de las violencias como de las vulnerabilidades

que enfrenta esta población, las expone a entornos académicos donde se cuestiona, se violenta y se margina su orientación sexual o su identidad de género, en palabras de la autora:

La experiencia conjunta de diversas universidades para emprender este camino nos demuestra que existen estas violencias, y además suceden entre pares y en relaciones verticales a diferentes niveles. El surgimiento de colectivas estudiantiles se configura para denunciar públicamente las violencias sucedidas al interior de los campus o por las personas relacionadas a las universidades y grupos que buscan que las violencias sean reconocidas y sancionadas por parte de las directivas institucionales (Ibid, p. 31).

En este sentido, parece prevalecer la presunción de inocencia a favor del perpetrador, quien suele ocupar una posición de poder. Específicamente en el caso del profesorado, la situación se complica aún más en el momento de presentar denuncias en su contra debido a estas relaciones de poder (Vásquez, 2019). Esto también se corrobora con varias de las entrevistas realizadas, por ejemplo:

hay una relación de poder con los profesores que saben que tienen cierto poder al menos en tu calificación [...] si ahorita me reprueban pues ya no me puedo titular por promedio [...] sabes que tienes que andarte con cuidado por ahí (Tierra, mujer cis lesbiana, comunicación personal, 7 de febrero del 2024).

No están tomando cartas en el asunto, inclusive este año recientemente a uno de los profesores supe que lo pusieron creo que en la publicidad [refiriéndose a la publicidad de la universidad]. Entonces es como de ¿Por qué no se está tomando cartas en el asunto? cuando hay muchos testimonios que están acusándolo ¿no? [...] Es preocupante que a veces por miedo no se denuncia, no por miedo a represalias, por

miedo, no sé a cuántas cuestiones, inclusive propias amenazas de las instituciones, pero yo creo que no todos los casos se denuncian donde tendría que ser ¿no? (Saturno, hombre cis gay, comunicación personal, 20 de enero del 2024).

Marte, incluso nos comparte una anécdota sobre un profesor de derecho que sacaba muchos comentarios machistas y homofóbicos durante la clase, lo que provocaba que ciertas personas se fueran a quejar a dirección, no obstante, estas quejas no resultaban ser favorables para aquellas personas que denunciaban:

El caso que vi hace unos dos semestres que se fueron a quejar. El maestro dice: «no voy a dar mi clase hasta que vayan a decir estas dos niñas que se fueron a quejar que lo que dije no fue esto si no esto». Esto entonces, pues ya las compañeras como que sintieron pues esa presión, entonces tuvieron que ir a la dirección pues prácticamente a disculparse, «no de que no», «no es cierto lo del maestro, nos confundimos nosotras» «no el maestro no quiso decir esto» [alegando lo que tuvieron que comentar las compañeras. Esto para que ya el maestro pudiera seguir dando su clase. Entonces, la verdad sí como que no se ha hecho caso. Bueno yo no me he ido a quejar, pero no han hecho caso a mis demás compañeros sobre las denuncias o las quejas que se han hecho en dirección. (Marte, hombre cis gay, comunicación personal, 5 de febrero del 2024).

Retomando el caso de Mercurio, quien fue a realizar una denuncia por el caso de su maestra, nos comentó:

Fuimos a hablar con nuestra directora, que es una increíble persona la de mi carrera de relaciones [es decir, fueron a hablar con la directora de su carrera] y ella sí fue a hablar con los directivos, pidió hablar con el rector ¿sabes? y hasta ella estuvo

dispuesto a renunciar con tal de que se hiciera justicia ¿no? pero bueno al final de cuentas la universidad terminó protegiendo a la profesora [...] y o sea, nada cambió porque al siguiente semestre pues vi que todavía seguía (Mercurio, hombre cis gay, comunicación personal, 10 de febrero del 2024).

Estos testimonios resaltan la falta de abordar de manera efectiva las denuncias de estudiantes hacia docentes en el ámbito universitario. La falta de acción por parte de la universidad para abordar la situación expone una falla en los protocolos de respuesta y protección de los estudiantes.

Asimismo, podríamos extraer la necesidad urgente de mejorar la capacitación tanto para el personal docente como para los funcionarios administrativos en temas relacionados con la diversidad sexual y de género. La falta de conocimiento y sensibilidad hacia estas problemáticas puede conducir a situaciones de vulnerabilidad para les estudiantes LGBTIQ+ en proceso de reconocimiento, transición y aceptación.

Por lo tanto, es crucial que las universidades implementen programas de formación y sensibilización que aborden la discriminación, el acoso y otras formas de violencia que puedan afectar a los estudiantes LGBTIQ+. Además, es fundamental establecer políticas claras y efectivas para responder de manera adecuada a las denuncias de discriminación y garantizar un entorno seguro y respetuoso para toda la comunidad estudiantil.

Sin embargo, en México hay una falta de reconocimiento por parte de los programas gubernamentales hacia las labores de apoyo, comprensión y orientación que los profesores brindan a sus estudiantes. Además, existe una falta de medidas que desalienten o castiguen las actitudes de exclusión y discriminación por parte de académicos hacia estudiantes,

especialmente aquellas personas que pertenecen a grupos minoritarios, como personas LGBTIQ+ (Espinoza & Rodríguez, 2020a).

Tampoco se proporcionan directrices sobre cómo interactuar y convivir con estudiantes de la diversidad sexual y de género, ni se abordan aspectos relacionados con la convivencia o la apertura hacia sus diferentes perspectivas, ni el respeto hacia su diversidad. A su vez, Espinoza y Rodríguez (2020a) argumentan que: “Tal vez estos profesores, al desconocer las necesidades y los derechos de los estudiantes sexualmente diversos, intentan homogeneizar al alumnado reproduciendo estereotipos de género tradicionales y promoviendo estigmas heteronormativos” (p. 81).

La complejidad de la situación se intensifica para las personas trans y no binarias, ya que sus diversas identidades de género enfrentan mayores niveles de invisibilización y discriminación en el contexto mexicano, lo cual repercute significativamente en el ámbito universitario.

Esta situación actúa como una barrera que impide que los docentes reconozcan el papel que podrían desempeñar en la promoción de una verdadera inclusión educativa a través de sus prácticas de enseñanza. En este sentido, es comprensible, aunque no justificable, que el profesorado universitario se centre en transmitir los conocimientos establecidos en los programas académicos, utilizando recursos improvisados para mejorar la enseñanza, mientras que la inclusión de estudiantes con diversas orientaciones sexuales e identidades de género no se considera como parte del trabajo docente y puede ser abordada de manera arbitraria (Espinoza & Rodríguez, 2020a).

Yo creo que, como mencionaba anteriormente, mediante la concientización y la educación. Mientras más información tenga la gente, más conscientes serán de que

simplemente somos seres humanos, que deseamos vivir como los demás, en las mismas condiciones y con las mismas oportunidades (Venus, mujer trans no binaria, comunicación personal, 10 de noviembre del 2023).

En ese marco, Espinoza & Rodríguez (2020b) nos hace alusión al «liderazgo académico», el cual no solo se concentra en impartir conocimientos a los estudiantes, sino que también persigue el bienestar de las siguientes generaciones y aspira a dejar un legado. En este sentido, el personal docente puede ser el parteaguas de una sociedad más inclusiva, aún más allá de sus propias aulas. Aunque convertirse en líder puede ser un objetivo planificado, también puede surgir de manera no intencional. Entre el profesorado universitario se han identificado dos tipos de liderazgo: el positivo y el negativo.

El primero hace referencia a los profesores que sirven de modelo valioso, e incluye a aquellos que adoptan de manera voluntaria el papel de mentores de académicos que recién inician en su profesión, de estudiantes y de quienes forman parte de la fuerza laboral de las universidades, pero que son de menor edad que el líder. Por el contrario, el modelo de liderazgo negativo refiere a aquellos profesores que sirven como ejemplo de lo que no debe hacerse, y, en la mayoría de los casos, su liderazgo negativo no es algo planeado (Espinoza & Rodríguez, 2020b, p. 13).

En términos generales, el liderazgo académico se caracteriza por la productividad en investigación, la disposición para ayudar a sus estudiantes más allá de las clases, y la responsabilidad por su aprendizaje. Se convierten en personas modelos a seguir para la comunidad estudiantil, quienes buscan emular sus trayectorias. En este sentido, el profesorado tiene un papel crucial en la promoción de la educación inclusiva, aunque como

ya observamos también pueden representar obstáculos para algunxs estudiantes (Espinoza & Rodríguez, 2020b)

Un modelo positivo de liderazgo académico promueve la aceptación y la inclusión de la diversidad sexual y de género, así como el respeto entre compañerxs, fomentando un ambiente de apoyo y colaboración, así como que participen activamente en la creación y promoción de programas y acciones que propicien la equidad e igualdad de oportunidades para toda la comunidad universitaria.

En relación con lo anterior, las universidades no son entornos sin influencia, sino que actúan como agentes de reproducción de sistemas de poder que afectan profundamente la vida. Por tanto, es crucial implementar procesos que faciliten una comprensión exhaustiva de la diversidad existente en estas instituciones, y aprovechar los progresos en la integración y la incorporación del género para promover un enfoque holístico, en consonancia con los derechos humanos (Echeverría, 2024).

7.3.6 El panorama de algunas carreras

Haciendo referencia a los estudios de Espinoza y Rodríguez (2020a), en algunos casos, ser estudiante LGBTIQ+, puede influir incluso en la elección de su carrera universitaria, ya que pueden sentir temor de expresar abiertamente su diversidad sexual y de género, por lo que podrían optar por programas académicos que se alineen con las expectativas cisheteronormativas en lugar de seguir sus verdaderos intereses vocacionales:

En condiciones ideales, el interés vocacional por una profesión debiese estar alineado con la elección de licenciatura, sin embargo, no es el caso de todos los

estudiantes LGBT+ que participaron en este trabajo. Aunque al momento de ser entrevistados, la mayoría de ellos se encontraba estudiando una licenciatura por el llamado de su vocación, en otros, la heteronorma influyó en la elección de carreras diferentes a la de sus intereses auténticos. Los estigmas sobre diversidad sexual, sobre todo, aquellos que vinculan a las personas LGBT+ con determinados oficios o profesiones, además de las tendencias de feminización y masculinización de algunas disciplinas, influyeron fuertemente en los estudiantes LGBT+ para elegir licenciaturas distintas a sus gustos y así evitar ser señalados, criticados o discriminados por no seguir lo socialmente esperado dentro del sistema heteronormativo (p. 46).

Analizándolo lo anterior, la elección de carreras para las personas de la diversidad sexual y de género, pueden influir desde estudiar una disciplina donde consideran que pueden sentirse más «aceptades», es decir, carreras con un entorno más abierto y amigable hacia las diversidades, que inclusive puede orillarles a cambiarles de carrera. Por ejemplo, En una de las entrevistas que igual realizan estxs autorxs, uno de los encuestados menciona:

En mi decisión de cambiar de licenciatura, tuvieron que ver mis compañeros de clase de ingeniería. Ellos no respetan a quienes somos diversos sexualmente. Ahora que he cursado cinco semestres en Sociología puedo decirte que los actos homofóbicos son muy pocos y no están focalizados hacia una persona directamente, sino que pueden ser burlas o chistes que muchas veces pasan desapercibidos (Hércules, entrevistado por Ibid, pp. 47 y 48).

Asimismo, se pueden ver en la «necesidad» de elegir una carrera donde se ven aún presionados por los roles de género cisheteronormados, yéndose por cual está más masculinizada o feminizada. En otra entrevista, una de las personas encuestadas mencionaba:

 Mi primera carrera fue Ingeniería Civil. Siempre quise estudiar enfermería, pero las enfermeras son mujeres y yo soy hombre, entonces era mi obligación estudiar algo de hombres, como una ingeniería. El primer semestre fue muy difícil, no por las materias, sino porque no me gustaba lo que estaba estudiando. Yo quería ser enfermero, esa era mi verdadera vocación. En ese tiempo aún no aceptaba que era gay y me limitaba al hacer muchas cosas por temor a que las personas cuestionaran mi sexualidad (Hipólito, entrevistado por Ibid, pp. 47 y 48).

En el marco de nuestro estudio cualitativo de esta investigación, ninguno de los participantes entrevistados expresó comentarios con respecto a la elección, deserción o cambio de carrera en relación con las situaciones previamente mencionadas. Es posible que este fenómeno esté influenciado por las diferencias contextuales entre las regiones geográficas y las instituciones universitarias. Cabe destacar que el estudio etnográfico realizado por Espinoza y Rodríguez (2020a) se llevó a cabo en universidades de Sonora, mientras que nuestra investigación aborda la zona Puebla capital y Cholula. No obstante, es importante subrayar que se observa una notable distinción entre las diferentes disciplinas, escuelas y facultades en cuanto a su actitud hacia la aceptación de la diversidad de género.

Por ejemplo, en el caso de Tierra, quien estudia ingeniería en alimentos donde nos mencionaba lo siguiente:

 Están otros dos colegios que es materiales y el colegio de química que como quizás... no sé si es porque son más exactos [refiriéndose a ser colegio de ciencias

exactas] o no sé por qué, pero si te llegan a ofender principalmente en materiales que está lleno de hombres machitos, así como ese estereotipo, se la pasan como ofendiendo a otras personas haciendo comentarios y pues como que a la mayoría no nos caen bien [...] En sociales yo creo que siempre ha habido una mayor inclusión, como por ejemplo hablando de género ¿no? que también se han incluido mujeres [refiriéndose a la inclusión de mujeres en ciencias sociales], pero en ingeniería apenas está rompiendo esa barrera, entonces la mayoría de tus de tus figuras de autoridad o cualquier persona que esté, como tus jefes o pues la mayor parte de figuras de autoridad en la parte de ingeniería son hombres, entonces como que también en la escuela como te das cuenta que la mayoría son hombres entonces pues son tu referencia. Entonces yo creo que eso puede interferir mucho en cómo se van abriendo las otras generaciones, entonces pues no se deconstruyen, algunos cuantos sí, pero la mayoría no (Tierra, mujer cis lesbiana, comunicación personal, 7 de febrero del 2024).

Otrxs participantes comentaron acerca de la diferenciación respecto a las carreras y escuela ingenierías:

Aquí en la universidad, en la parte de sociales o de humanidades, hay muchas personas que son de la comunidad o muchas mujeres y como que muchos ambientes de convivencia, pero en otros aspectos, como la arquitectura o más ingenierías, si es como que como la mayoría son hombres y dirigido por hombres ya adultos [...] y es como que más machista más misógino y sí hay mucho rechazo (Urano, no binarie asexual, comunicación personal, 3 de febrero del 2024).

En este sentido, se evidencian diferencias en la composición de géneros en diversas disciplinas académicas. En estos casos, como ingeniería y arquitectura, se observa una predominancia masculina tanto entre estudiantes como en las figuras de autoridad, lo que puede generar un entorno percibido como machista y misógino.

En contraste, se observa una mayor representación de mujeres y personas LGBTQ+ en algunas áreas como ciencias sociales y humanidades, lo que podría propiciar la construcción de entornos más diversos e inclusivos. Sin embargo, esta tendencia no es uniforme y persisten ciertas disciplinas dentro de las ciencias sociales, por ejemplo, Neptuno menciona el contexto de ciencias políticas de su universidad:

Mi carrera en general es conocida por tener un tema relacionado con el género, la verdad es que es muy común que se genere un ambiente sumamente machista y patriarcal debido, en primer lugar, a la escasez de mujeres. Somos muy pocas mujeres, entonces imagínate que ya de por sí hay un problema en cuanto al género y al machismo, y las conductas patriarcales. Ahora, agrégale la existencia de personas LGBT (Neptuno, mujer cis bisexual, comunicación personal, 15 de marzo del 2024).

Derecho también ha sido una carrera muy cuestionada donde se reproducen estas normas de género. De hecho, dos de las entrevistas mencionadas en el apartado anterior, eran sobre experiencias negativas con profesores eran casos relacionados con docentes de derecho, en ese contexto también otrx participantes comentaban:

La carrera que yo estudio, Derecho, se ha caracterizado por ser un tanto conservadora, por así decirlo... Y es que, a lo mejor, yo entiendo que la ley llega a ser un tanto dura, llega a ser un tanto conservadora y por eso lo podemos percibir así. Pero, pues soy de la idea de que también las leyes se pueden cambiar para no hacerlas

tan estrictas o discriminatorias... Y ha habido uno que otro maestro, en especial han sido maestros hombres de... qué será... como de unos 40 para arriba, que tienen unas ideas y unas expresiones pues bastante cuestionables. Porque, por ejemplo, se pasan cuestionando el matrimonio igualitario o por ejemplo maestros que son muy afines a partidos de izquierda, me sorprende que luego tengan un discurso tan discriminatorio, y tan todo de odio, que digo ¿de verdad eres izquierda? (Marte, hombre cis gay, comunicación personal, 5 de febrero del 2024).

Aunque no todas las personas lo expresan desde su experiencia personal en la carrera de derecho, también se hacen referencia a casos relacionados con esta disciplina que han escuchado en sus respectivas universidades.

Una vez oí el caso de que, en la carrera de Derecho, un maestro, cuando se presentó, les dijo a las mujeres: ‘Bienvenidos a los futuros abogados y bienvenidas a las futuras amas de casa’. O sea, pareciera un chiste que dices: ‘Ay, lo viste en internet’, pero realmente sí lo dijo. Yo creo que al maestro se le hizo gracioso y lo dijo. También en la carrera de Arquitectura había maestros que eran súper groseros con las mujeres (Júpiter, mujer cis bisexual, comunicación personal, 2 de febrero del 2024).

A partir de los testimonios proporcionados por las personas entrevistadas, se puede inferir que las situaciones de discriminación, sexismo y comentarios despectivos son bastante comunes en la carrera de Derecho, así como otras mencionadas como Arquitectura o las ingenierías.

Esto se evidencia en las experiencias relatadas, que señalan la presencia recurrente de profesores con actitudes conservadoras y expresiones discriminatorias hacia ciertos grupos

de estudiantes, especialmente hacia las mujeres y comunidad LGBTIQ+, como el caso del profesor que recibió a las mujeres con la expresión de «futuras amas de casa». Estos incidentes ponen de manifiesto la persistencia de estereotipos de género arraigados en el entorno académico y ciertas disciplinas, los cuales pueden contribuir a la creación de ambientes hostiles e inequitativos para determinados grupos de estudiantes.

Por otra parte, otro caso presentado tiene que ver sobre los códigos de vestimenta, en este caso en particular, en la facultad de enfermería resalta un problema significativo en cuanto a la inclusión de la diversidad de género en el ámbito educativo. La imposición de normas de vestimenta que no se ajustan a la identidad de género en lugar de respetar la identidad de género de la estudiante, refleja una falta de sensibilidad y comprensión por parte de la institución educativa.

Es frustrante tener que pasar por lo mismo una y otra vez. De nuevo, tengo que ponerme mi ropa de niño, de nuevo tengo que usar dos camisetas, de nuevo tengo que apretarme bien el pecho, de nuevo tengo que cortarme el cabello (Sol, mujer trans, comunicación personal, 30 de enero del 2024).

Previamente, Habíamos examinado la importancia de validar las identidades de las personas trans y los beneficios que esto conlleva para su bienestar mental. La imposición de vestirse de acuerdo con el género asignado al nacer puede generar en la estudiante sentimientos de exclusión y malestar continuo. Además, si experimenta esta misma actitud en la universidad, ¿qué tipo de trato podría esperar durante sus prácticas en hospitales?

“me generó una preocupación porque [...] qué van a pensar unos pacientes cuando vean un «hombre» con pechos o sea con el pecho crecido [...] Llevo aproximadamente un año más o menos en tratamiento hormonal y los cambios son

evidentes. Si ahora me ven en la Facultad de niño, sé que no me reconocen como soy. Hasta cierto punto, esto ha provocado que me vuelva más introvertida (Sol, mujer trans, comunicación personal, 30 de enero del 2024).

Igualmente, varias de las entrevistadas mencionaron que, aunque los códigos de vestimenta no eran tan estrictos en las normativas de sus carreras o facultades, aún se esperaba cierta división entre la vestimenta para hombres y mujeres en determinadas actividades o eventos. Ejemplos de estas situaciones incluían presentaciones formales en clase, fotos para trámites administrativos y eventos como modelos de Naciones Unidas.

En este sentido, la existencia de carreras "masculinizadas o feminizadas" es evidente, según lo sugieren las entrevistas realizadas. Algunas disciplinas están estrechamente asociadas con un género específico, lo que puede influir en la dinámica social y en las oportunidades profesionales dentro de esos campos, limitando la diversidad de perspectivas y experiencias.

Las entrevistas sugieren que algunas carreras, como Derecho, pueden tener una tendencia a ser más conservadoras y dominadas por hombres, lo que puede generar ambientes menos inclusivos para las personas de género no normativo. Por otro lado, disciplinas como Enfermería pueden enfrentar desafíos relacionados con los estereotipos de género y los códigos de vestimenta que refuerzan roles tradicionales de género. Estas diferencias reflejan la existencia de carreras que históricamente han sido dominadas por un género específico y que pueden perpetuar normas de género arraigadas.

La imposición de códigos de vestimenta que no permiten la expresión de género auténtica de las personas, como en el caso de la estudiante de Enfermería, puede considerarse discriminatoria, debido a que estas normativas pueden perpetuar estereotipos de género y

excluir a las personas trans y no binarias, creando un ambiente hostil, impidiendo su libre desarrollo de la personalidad en el entorno académico y posteriormente, en el ámbito profesional.

Asimismo, las entrevistas sugieren que la aceptación de la comunidad LGBTIQ+ puede variar significativamente según la carrera y el entorno académico. Mientras que diversas áreas de ciencias sociales y humanidades pueden mostrar una mayor inclusión y diversidad, carreras y escuelas como Derecho y Arquitectura e Ingenierías, pueden ser más conservadoras y menos acogedoras para las personas LGBTIQ+. Esto puede estar relacionado con factores como la composición demográfica de la facultad, la presencia de figuras de autoridad y la cultura institucional. Sin embargo, estos datos no son generales y puede variar en cada carrera de diferentes universidades, pero puede haber un patrón en común.

Por tanto, es crucial promover la igualdad de género y la inclusión en todas las áreas académicas para fomentar entornos más equitativos y diversos. La composición de género en las carreras universitarias impacta la dinámica social y las oportunidades profesionales en dichos campos, subrayando la importancia de erradicar estereotipos de género y fomentar la diversidad en todas las disciplinas académicas.

7.3.7 La Familia

Contrariamente a la percepción de que la familia suele ser un refugio seguro, las personas LGBTIQ+ a menudo enfrentan hostigamiento y rechazo por sus orientaciones, identidades y/o expresiones de género dentro de sus propios hogares. Es crucial destacar que el hogar

familiar puede ser el punto de partida para una vida marcada por el rechazo o la aceptación para una persona de diversidad sexual y de género.

Las investigaciones por parte de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (2023) señalan que la familia [incluyendo a padres, madres y hermanos] desempeña un papel crucial en el proceso de transición de adolescentes y jóvenes hacia la adultez. El respaldo familiar adquiere una relevancia especial cuando le individuo se declara abiertamente como LGBTIQ+, ya que, además de enfrentar los desafíos típicos de la adolescencia, debe confrontar el estigma y afrontar entornos sociales, educativos y comunitarios donde la victimización y el acoso son comunes.

Hablando sobre la reacción de los padres y madres ante la revelación de la orientación sexual o identidad de género de la población LGBTI+, el INEGI (2022) señala que más del 80% de las personas encuestadas si recibió apoyo y respeto de alguno de sus padres. La mayoría suele informar primero a sus madres sobre su orientación sexual y/o identidad de género, mientras que el padre y otros familiares a menudo no están al tanto.

En los testimonios proporcionados por los participantes de nuestro estudio, la mayoría relataba mantener una relación positiva con alguno o ambos padres, lo que implicaba un mayor respaldo y contención por parte del resto de su familia. Es notable que, en muchas ocasiones, los padres no reaccionan de manera favorable al enterarse por primera vez de que sus hijxs no siguen una orientación sexual o identidad de género normativa, muchas veces tiene que ver con el desconocimiento del tema. Sin embargo, con el transcurso del tiempo, los padres suelen mostrar una mayor aceptación e incluso brindar un apoyo más evidente a sus hijxs.

En mi familia fue algo muy nuevo, al menos en mi familia más nuclear nunca se habían presentado casos. Entonces, esto sí tomó como muy de sorpresa a mi familia y como que no contaban con todas las herramientas para poder apoyarme o guiarme durante el proceso de descubrimiento (Neptuno, mujer cis bisexual, comunicación personal, 15 de marzo del 2024).

Creo que para los padres es una reivindicación, piensan te tienen que percibir de manera distinta. Porque muchos hasta preguntan: ‘¿Oye cómo te tengo que tratar?’ Está bien también que pregunten, ¿no? ‘¿Oye cómo te tengo que nombrar?’ Inclusive, me imagino que es más complejo cuando es con una hija o hijo trans, ¿no? Pero sí (Saturno, hombre cis gay, comunicación personal, 20 de enero del 2024).

A mi papá, por lo menos, cuando se lo dije, él dijo: ‘Pues siempre lo supe, o sea, siempre lo supe’ y él no tiene problema con eso. Mi mamá si fue como de: ‘¡Pero cómo!’, y ya como que después, como que quizá no lo aceptó, pero se resignó [...] ‘es tu vida’ me dijo (Tierra, mujer cis lesbiana, comunicación personal, 7 de febrero del 2024).

Por otra parte, el INEGI (2022) nos hace referencia a que un 16% de personas con orientación LGB+ y un 22.2% de personas con identidad trans y género diverso, experimentaron reacciones negativas, como molestias, agresiones, ofensas o inclusive correrles de sus hogares al compartir esta información con sus padres; asimismo, a personas queer, trans, así como los hombres homosexuales son particularmente susceptibles a estas presiones, con más del 60% de la población transgénero reportando agresiones en sus hogares.

En particular, una de las mujeres trans participantes en nuestro estudio destacó esta situación, señalando que no recibió un buen respaldo por parte de su familia materna y aunque del lado paterno hubo apoyo económico para mantener sus estudios universitarios, la relación con ellos tampoco fue completamente favorable:

Siempre hubo una restricción familiar en cuanto a la feminidad debido al género que me asignaron. Fue un proceso muy complicado ya que no recibí ningún tipo de apoyo, ni emocional ni económico, por parte de mi familia materna. De cierta manera, me apoyé en la familia paterna, sin embargo, no me validan ni perciben como yo quisiera. A pesar de ello, si recibí apoyo para mis estudios (Venus, mujer trans no binaria, comunicación personal, 10 de noviembre del 2023).

Un aspecto que queremos rescatar de la entrevista con la activista Gaby Chumacero es la importancia del apoyo familiar para las mujeres trans. Se señala que muchas de ellas han sido expulsadas de sus hogares, lo que les impide continuar con sus estudios y las deja en una situación precaria. En este contexto, el trabajo sexual suele ser la única alternativa para sobrevivir en las calles:

Por la discriminación familiar, cuando tú te sales de tu casa o te corren de tu casa, no terminas tus estudios [pausa larga] Te vas a la calle a vivir abajo de un puente, a vivir en un sótano... y empiezas a conocer gente... y la primera que te conoce siempre es una trabajadora sexual [...] si quieres salir adelante o cualquier cosa, pues te dedicas al trabajo sexual [...] Cuando no has comido en dos días [...] la necesidad te obliga” (Gaby Chumacero, comunicación personal, marzo 2023).

El Ministro Público de la Defensa de Buenos Aires (2017), en torno a las mujeres trans, menciona: “La prostitución [...] sigue siendo la alternativa de generación de ingresos

más relevante y en la mayoría representa la principal y única fuente de ingresos económicos (citado en Botto & Rodríguez, 2018, p. 80). En el caso de México, existe una exclusión por parte del Estado hacia las mujeres trans, cuestión que les impide su libre desarrollo a la identidad y personalidad, cuestiones que se reflejan en el ambiente laboral, educativo, familiar político, entre otras, así como otras instancias del Estado, por lo que las mujeres trans viven transfobia en casi todos los ámbitos, empezando por la familia (Molina, et al., 2015).

Por último, cabe mencionar que un reporte de *Supportive Families, Healthy Children* (2009), descubrió que las juventudes LGBTIQ+ que han sufrido rechazo, ya sea por parte de sus familias y/o tutores son: “8.4 veces más tendientes a haber intentado suicidarse; 5.9 veces más tendientes a reportar depresión; 3.4 veces más tendientes a usar drogas ilegales; 3.4 veces en mayor riesgo de contraer VIH u otras ETS” (citado en Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, 2023, p. 32).

En resumen, existe una mayor probabilidad de que les estudiantes universitarias LGBTIQ+ cuenten para su etapa universitaria con el respaldo de al menos algún familiar. Esto se fundamenta en el hecho de que una parte significativa de la deserción escolar, especialmente entre la población trans, está relacionada con el rechazo por parte de sus padres, lo que a veces resulta en que se les obligue a abandonar sus hogares y por consecuente, los estudios a temprana edad. Sin embargo, esto no implica que no exista una correlación entre la situación académica y el apoyo familiar que pueda recibir una persona. Se han documentado casos en los que las personas se ven obligadas a ocultar su orientación sexual o identidad de género debido al temor de que sus padres dejen de apoyar económicamente sus estudios universitarios, así como tener mayores índices de ansiedad y

depresión. Esta situación se complica aún más para las personas trans y de género no normativo (Embajada de los Estados Unidos en México 2019; Espinoza & Rodríguez, 2020a).

8. Capítulo 5: La importancia de la Educación inclusiva y el rol de las universidades

8.1 Una educación inclusiva: Las Universidades como agentes sociales

La universidad, en su rol como institución social, tiene la responsabilidad de transmitir conocimientos y prácticas a todas las personas, promoviendo la calidad social. En esencia, su propósito es preparar a todas las personas para contribuir a la creación de un mundo más inclusivo. Desde esta óptica, se reconoce que el proceso de aprendizaje de cada estudiante es único y es fundamental para la construcción del conocimiento en el entorno escolar, en este sentido, la educación inclusiva se dirige a todos y busca beneficiar a toda la comunidad educativa (De Oliveira et al., 2022).

Para comprender el concepto de educación inclusiva, es esencial vincularlo con el término inclusión, que representa el compromiso y la dedicación de la sociedad para integrar a aquellos que son excluidos por diversas razones, eliminando las barreras que limitan su aprendizaje o participación. En este sentido, la Declaración de Salamanca se establece claramente este principio:

El principio fundamental de este Marco de Acción es que las escuelas deben recibir a todos los niños, independientemente de sus condiciones físicas, intelectuales,

sociales, emocionales, lingüísticas u otras. Deben acoger a niños con discapacidad y niños con talento, a niños que viven en situación de calle o que trabajan, niños de comunidades remotas o nómadas, niños de minorías lingüísticas, étnicas o culturales, y niños de otros grupos o áreas desfavorecidas o marginadas. Las escuelas deben encontrar formas de educar exitosamente a todos los niños, incluidos aquellos con discapacidades graves (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 1994, citado en Álvarez & Cruz, 2019, pp. 163 y 164).

Asimismo, La UNESCO (2008), en este contexto menciona que la educación inclusiva es:

un principio y una directriz general para fortalecer la educación, con miras al desarrollo sostenible, el aprendizaje a lo largo de la vida para todos y acceso equitativo de todos los niveles de la sociedad a las oportunidades de aprendizaje (citado en Ortega et al., 2023, p. 186).

Igualmente, en cuanto a las entrevistas que realizamos a nuestras activistas trans, Kenya Cuevas, nos daba un punto a considerar cuando hablábamos de inclusión:

Hablemos de la inclusión, pero desde procesos de equidad ¿No? porque un proceso de equidad es cuando una persona genera estrategias, conductas, espacios, lugares que puedan ayudar a otras personas que están muy abajo de ti en cualquier contexto, y que ayuden a subir a tu mismo nivel, esos son procesos de equidad (Kenya Cuevas, comunicación personal, 5 de marzo del 2024).

Aunque se espera que la educación actúe como un medio para desafiar las desigualdades sociales y, por consiguiente, promover estos procesos de equidad que nos menciona Kenya Cuevas. Lamentablemente y como lo observábamos en los apartados

anteriores, la realidad muestra que la mayoría tienden a reproducir y agravar las desigualdades existentes debido a la presencia de prejuicios y estigmas arraigados.

Es por ello, que ahora se genera un debate en el ámbito educativo sobre la necesidad de superar la noción de un desafío pendiente y pasar a un enfoque más centrado en la exigencia y la rendición de cuentas (Rosado, 2023).

Igualmente, como analizábamos en secciones anteriores, un ejemplo de la inclusión en las universidades son los espacios afirmativos, que pueden hacer diferencias para mejorar el entorno educativo para las personas de la diversidad sexual y de género. Estos resultados evidencian la responsabilidad que recae en las instituciones para crear entornos que influyan de manera concreta y positiva en la vida de sus estudiantes, evitando distintas manifestaciones de violencia escolar (The Trevor Project et al., 2024).

La necesidad de enfoque más humanístico de la educación superior, donde todas las identidades y puntos de vista sean respetados, ya no simplemente tolerados. Donde todas las personas se sientan parte integrante y activa, tanto de su estructura organizativa como de los procesos que se generan en su interior. Se trata de aprender a vivir con la diferencia y cómo aprender de ella, creando espacios equitativos en los que todos garantizada la igualdad de oportunidades (Vázquez, 2019). De acuerdo con Gutiérrez & Corbella (2022) nos menciona:

las universidades posibilitan a sus estudiantes el valor de aprender por sí mismos, vía para poder vivir bien en las comunidades que van a habitar en un futuro próximo. Preparar al estudiantado para actuar y comprometerse como ciudadanos activos, críticos y responsables, facilitándoles oportunidades de aprendizaje a lo largo y ancho de su vida, apoyándoles en su rol social (p. 164).

En esa situación, las universidades se han enfocado únicamente en la búsqueda de la «excelencia académica» de sus instituciones, influenciadas en parte por la comercialización de la educación y el mercado laboral, que ha experimentado cambios significativos en los últimos años, es decir, una “visión excesivamente pragmática en el diseño de los planes de estudios con el fin de adecuarse al mercado laboral, alejándose así de la concepción humanista de la educación universitaria” (Colomo & Esteban, 2020, citado en *Ibid*, p. 163).

Por consiguiente, las universidades deben abordar y reconocer activamente las inequidades y discriminaciones que existen tanto dentro como fuera de sus instituciones, en este contexto, Lozano (s. f.) argumenta:

Suponer a la institución educativa, pública o privada, como una entidad aislada de su contexto regional, nacional e internacional es un grave error pues con ello consideraría que no se reproducen jerarquías al interior apostando por un imaginario inexistente o por una visión muy estrecha de las realidades que viven estudiantes, profesores, administrativos como trabajadores en general. Imaginar a la universidad libre de prejuicios y de actos discriminatorios no sólo implica la negación de la realidad; sino que también oculta el papel que esta institución desempeña en la producción y reproducción de esas relaciones jerárquicas que atraviesan su cotidianidad; del mismo modo dicha postura obstaculiza el rol que debe desempeñar la institución educativa frente a un fenómeno social tan complejo como lo es la discriminación, tanto del exterior como al interior del establecimiento (pp. 174 y 175).

Si nos vamos a ese contexto internacional y nacional que nos menciona el autor, en el caso particular de las personas LGBTIQ+, podemos encontrar que: primero, la ONU (2022) ha establecido que “las personas trans y de género diverso de todo el mundo están

sometidas a niveles de violencia y discriminación que ofenden la conciencia humana” (párr. 1); segundo, de acuerdo con Forbes (2023) “México es el segundo país de Latam con más crímenes de odio contra la comunidad LGBT; en últimos años se han reportado 305 hechos violentos” (párr. 1).

Además, la mayoría de estos crímenes se dirigen hacia mujeres trans, seguidos por hombres homosexuales. Asimismo, Ximena Manríquez, coordinadora del Observatorio, resaltó que, por cada caso documentado, hay tres que no se reflejan en las estadísticas oficiales. Esta falta de reporte subraya la verdadera magnitud del problema de los crímenes de odio, indicando que la situación es aún más grave de lo que muestran las cifras documentadas (Jiménez, 2023; N+, 2024).

Es evidente que las universidades no pueden ignorar estos problemas, ya que las estadísticas muestran la magnitud de la violencia y la discriminación que enfrenta la comunidad LGBTIQ+, tanto en la sociedad como en el ámbito escolar. La falta de acción por parte de las instituciones educativas frente a estos problemas no solo perpetúa la injusticia, sino que también va en contra de los principios de igualdad y respeto que deben caracterizar a un entorno educativo inclusivo y seguro para todas las personas.

Ignorar estas realidades expone a estudiantes, docentes y personal administrativo a situaciones de vulnerabilidad dentro de las propias instalaciones universitarias. Por ejemplo, Neptuno nos comentaba “Creo que, si esta discusión no se inicia en las universidades, muy difícilmente se va a introducir en la sociedad, ¿sabes?” (Neptuno, mujer cis bisexual, comunicación personal, 15 de marzo del 2024). Por consiguiente, es fundamental que las universidades adopten medidas concretas para abordar la discriminación y la violencia hacia las personas LGBTIQ+ en sus campus.

Para lograr una universidad inclusiva con enfoque humanista es esencial la participación activa de toda comunidad universitaria, especialmente estudiantes, quienes deben ser los principales promotores de estas iniciativas, esto debido a que muchas instituciones desde sus directivas no saben por dónde iniciar al abordar estos temas, por ejemplo, Salma Luevano nos comentaba:

Hay que acercarnos, y las universidades, que a veces no saben cómo invitarnos a dar estos acercamientos. Entonces, hay que buscarlos, ustedes como sociedad civil y yo también como sociedad, porque mi esencia siempre va a ser acercarnos. Necesitamos que venga la hermana, el hermano, le hermane, y de mi parte, con mucho gusto, porque inicié precisamente esta agenda, y no solamente a nivel nacional, sino internacional (Salma Luevano, comunicación personal, 23 de noviembre del 2023).

Así como la creación de condiciones que fomenten un ambiente de convivencia que garantice el cuidado de las trayectorias educativas de cada estudiante, reconociendo que la diversidad de la comunidad estudiantil representa una fortaleza tanto dentro como fuera del entorno escolar, en otras palabras:

lograr que nuestros estudiantes egresen de nuestras universidades capaces de aportar bienes y servicios a la sociedad, tal como indican estos autores, pero no solo para recibir un salario, sino también en beneficio propio, de la comunidad y del bien común (Ibid, p. 167).

Adquirir conocimiento, reflexionar y comprender la conexión entre todas las personas y todo lo que nos rodea. Reconocer la importancia de nuestra relación con el entorno, lo que implica aprender a vivir en armonía con todas las diversidades, evitando acciones que puedan

causar daño o tener repercusiones negativas. En resumen, contribuir a fortalecer los lazos sociales, considerar nuestra interdependencia con quienes nos rodean, tanto personas cercanas como distantes (Gutiérrez & Corbella, 2022).

8.2 La educación inclusiva en el gobierno mexicano [2018-2023]

La promoción de la educación inclusiva en México ha intentado ser objetivo clave del gobierno actual [2018-2024], que ha impulsado reformas educativas para establecer la Nueva Escuela Mexicana [NEM]. Este enfoque se encuentra respaldado por documentos, como la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [CPEUM] y la Ley General de Educación [LGE], que describen estrategias nacionales, incluida la promoción de la educación inclusiva, (Solis & Tinajero, 2022) [Véase Capítulo 2].

Las autoridades educativas han expresado que la NEM debe ser nacional, democrática, humanista, equitativa, integral, de excelencia, intercultural e inclusiva. Además, se comprometen a desarrollar una propuesta pedagógica coherente que beneficie a todos los estudiantes (Solis & Tinajero, 2022).

En ese contexto, en el gobierno actual, la educación inclusiva se trató dar un mayor respaldo normativo y se ha convertido en uno de los pilares de la reforma educativa en curso. Este enfoque ha llevado a cambios legislativos significativos, incluyendo modificaciones en la CPEUM, la LGE, los lineamientos para la NEM y la Estrategia Nacional de Educación Inclusiva [ENEI] (Solis & Tinajero, 2022).

Los principios rectores que orientaron la ENEI en el ámbito de la educación inclusiva tienen como objetivo eliminar cualquier manifestación de discriminación y exclusión, así

como abordar las condiciones estructurales que perpetúan la desigualdad. Entre los principios fundamentales relacionados con la diversidad sexual y de género, se destacan los siguientes aspectos:

Diversidad: se traduce en una multiplicidad de formas de pensamiento, sentimiento y cultura. Es inherente a cualquier comunidad humana, sea pequeña o grande. La diversidad es expresión de libertad y se encarna jurídicamente en el derecho a la diferencia. Las sociedades abiertas y democráticas la protegen y la cultivan. En la educación básica se pretende que la diversidad sea una ventaja en dos sentidos: por un lado, permite aprender a convivir y, por otro, promueve el desarrollo cognitivo de los educandos (Secretaría de Educación Pública, 2019, p. 76).

Igualdad sustantiva: conlleva el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales (Idem).

Inclusión: es, al mismo tiempo un valor, una actitud y una práctica de aprecio y respeto por la diversidad, que promueve activamente la construcción de comunidades en las que, junto con la solidaridad, prevalece el pleno respeto al derecho a la diferencia (Ibid, p. 77).

Interseccionalidad: principio que deriva del enfoque conforme al cual el género, la etnia, la clase u orientación sexual, entre otras categorías sociales, lejos de ser «naturales» o «biológicas», son socialmente construidas y constituyen formas de exclusión que están interrelacionadas y que al combinarse se potencian, perpetuando la discriminación y dificultando la educación inclusiva (Idem).

Mientras que la Constitución establece las características principales y los objetivos de la educación, la Ley General de Educación [LGE] ofrecía una mayor elaboración normativa y conceptual en lo que respecta a la educación inclusiva, especialmente en su *Capítulo VIII, De la Educación Inclusiva*:

La educación inclusiva se refiere al conjunto de acciones orientadas a identificar, prevenir y reducir las barreras que limitan el acceso, permanencia, participación y aprendizaje de todos los educandos, al eliminar prácticas de discriminación, exclusión y segregación. La educación inclusiva se basa en la valoración de la diversidad, adaptando el sistema para responder con equidad a las características, necesidades, intereses, capacidades, habilidades y estilos de aprendizaje de todos y cada uno de los educandos (LGE, 2019, art. 61).

Asimismo, en otros aspectos claves sobre la diversidad sexual y de género mencionaba:

El Estado asegurará la educación inclusiva en todos los tipos y niveles, con el fin de favorecer el aprendizaje de todos los estudiantes, con énfasis en los que están excluidos, marginados o en riesgo de estarlo, para lo cual buscará: I. Favorecer el máximo logro de aprendizaje de los educandos con respeto a su dignidad, derechos humanos y libertades fundamentales, reforzando su autoestima y aprecio por la diversidad humana; [...] IV. Instrumentar acciones para que ninguna persona quede excluida del Sistema Educativo Nacional por motivos de origen étnico o nacional, creencias religiosas, convicciones éticas o de conciencia, sexo, orientación sexual o de género, así como por sus características, necesidades, intereses, capacidades, habilidades y estilos de aprendizaje, entre otras (Ibid, art. 62, párr. 1 y 4).

No obstante, en 2021, La Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), en una sesión remota del Tribunal Pleno a través de videoconferencia, invalidó todos los artículos relacionados a la «educación inclusiva», así como de la «educación indígena» emanados de esta nueva Ley General de Educación (Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2021).

Lo anterior fue resultado de una serie de argumentos que se realizó a través de una queja realizado por la Comisión Nacional de Derechos Humanos [CNDH], al constatar la existencia de diversas violaciones cometidas durante el procedimiento legislativo ante las Cámaras de Diputados y de Senadores, las cuales afectaron gravemente el principio de deliberación informada y democrática, así como los derechos de la representación popular (Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2021).

La decisión se basó principalmente en la falta del derecho de consulta previa a grupos indígenas, afrodescendientes y personas con discapacidad, como lo exigen diversos instrumentos legales internacionales y la misma Constitución. Por lo tanto, La SCJN declaró la invalidez de estos artículos específicos, no de toda la ley educativa, y estableció un plazo de dieciocho meses para que el Congreso realice las consultas correspondientes y emita la regulación necesaria (Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2021).

En 2023, la Cámara de Diputados retomó la iniciativa de promover la educación inclusiva, con el objetivo de garantizar el máximo logro de aprendizaje de todos los educandos, respetando su dignidad, derechos humanos y libertades fundamentales, así como fomentando la autoestima y el respeto por la diversidad humana. Implementado medidas para evitar la exclusión de cualquier persona del Sistema Educativo Nacional debido a su origen étnico o nacional, creencias religiosas, convicciones éticas, lengua, sexo, orientación sexual,

género, así como por otras características, necesidades, intereses, capacidades, habilidades, estilos y ritmos de aprendizaje (Cámara de Diputados, 2023).

Además, se realizarán evaluaciones periódicas de las acciones llevadas a cabo en favor de la educación inclusiva, con la participación de todos los actores involucrados en el Sistema Educativo Nacional (Cámara de Diputados, 2023).

La diputada presidenta de la Comisión de Atención a Grupos Vulnerables, Gabriela Sodi, del Partido Revolucionario Democrático [PRD], destacó que la reforma busca cumplir con la sentencia de la *Acción de Inconstitucionalidad 1212019* de la SCJN, la cual exige consultar a las personas con discapacidad en esta materia. Se estableció una mesa de trabajo en el Congreso de la Unión [tanto Cámara de Diputados como Senadores] para recopilar opiniones de legisladores y organizaciones civiles, las cuales se incluyeron en el dictamen (Cámara de Diputados, 2023).

Se enfatizó en que la educación inclusiva busca integrar a las personas con discapacidad al Sistema Educativo Nacional, transformando los sistemas educativos para enriquecer las experiencias de enseñanza y aprendizaje, priorizando el fortalecimiento del derecho a la educación de las personas con discapacidad para reducir la desigualdad en el acceso y la participación educativa (Cámara de Diputados, 2023).

En ese contexto, la iniciativa exhibe un enfoque más acentuado en las personas con discapacidad que hacia las personas LGBTIQ+. A pesar de hacer referencia a la relevancia de la inclusión de todas las personas, sin distinción de su orientación sexual o género [no especificando identidad o expresión de género], la mayor parte de la iniciativa se enfoca en las medidas específicas para asegurar la integración de las personas con discapacidad en el sistema educativo. No obstante, esto no implica que no se reconozca la importancia de la

inclusión LGBTIQ+ en el ámbito educativo, solo que, en este contexto particular, la atención principal parece estar dirigida hacia las personas con discapacidad.

En este sentido, según Echeverría (2024), haciendo referencia a Lizana, Améstica & Fariás (2017), es crucial destacar que, si bien ha habido un crecimiento en la inclusión de mujeres, indígenas y personas con discapacidad en el contexto educativo, la atención a la diversidad sexual y de género ha sido insuficiente en comparación.

En el panorama de las políticas públicas de nuestro país, estas también se han visto reflejadas en las acciones y políticas internas de las universidades mexicanas, de acuerdo con Espinoza y Rodríguez (2020a) menciona que:

Inclusión educativa y atención a la diversidad son términos que comúnmente forman parte de la misión, visión y valores de las universidades en México. Sin embargo, las estrategias específicas para su implementación son escasas y se han orientado, en su mayoría, hacia ciertos grupos en condición de vulnerabilidad, sobre todo hacia grupos étnicos, discapacitados y recientemente hacia las mujeres. Otros colectivos no han sido tratados con igual atención, como es el caso de quienes se identifican como LGBT+ (p. 8).

Si ampliamos este debate a América Latina, Vásquez (2021) nos hace referencia a que las universidades en la región tienen una historia de más de 400 años, no obstante, sus políticas de género apenas tienen unas décadas, por lo tanto, podríamos realizar un análisis para comprender las estructuras cisheteronormativas que han influido en la formulación de políticas internas en cada una de las instituciones de educación superior.

Consecuentemente, si bien se ha reconocido los avances en materia legislativa de los derechos LGBTIQ+ en los últimos años, aún queda rezagos en temas de inclusión LGBTIQ+

en la educación, así como leyes y normas específicas para atender las violencias dirigidas hacia esta misma población, cuestión que las universidades parecen replicar.

En otras palabras, es necesario una mayor movilización de los actores educativos para que apliquen de manera integral los principios de equidad e inclusión. A pesar de la necesidad de que las universidades fomenten alianzas entre los involucrados para crear un ambiente libre de discriminación basada en la orientación sexual, identidad y expresión de género, las acciones en curso dentro de ellas continúan en la dirección opuesta (Rosado, 2023).

8.3 Las acciones por parte de las universidades mexicanas

¿Cómo han respondido las universidades ante estos casos? La mayor parte de las universidades mexicanas, actualmente no cuentan con medidas específicas para proteger e integrar a la comunidad LGBTIQ+. Los avances en este sentido se han limitado a modelos de buenas prácticas o acciones contra la violencia de género. La información sobre los avances en políticas de inclusión o no discriminación hacia la comunidad LGBTIQ+ en estas instituciones es limitada, como menciona Echeverría (2024), sobre que en México: “Trabajar en la inclusión en las universidades, bajo el marco de los derechos humanos, es una labor relativamente reciente” (p. 226).

No obstante, según Mercado (2022), si hay algunas universidades que están tomando medidas más concretas para proteger y salvaguardar los derechos de la comunidad LGBTIQ+, mencionando que el:

Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior indican que desde 2020 hay 15.8% de avance en la

«transversalización» y 52.4% de avance en institucionalización en la legislación con perspectiva de género en las políticas universitarias (párr. 32).

Por ejemplo, algunos de estos casos de universidades mexicanas son unas ya mencionadas como la Universidad Nacional Autónoma de México [UNAM], con su ejemplo de su primer diagnóstico universitario sobre condiciones de igualdad de género de la comunidad LGBTIQ+, la cual sirvió de base para formular políticas institucionales destinadas a promover la diversidad sexual y de género. Consecuentemente, implementado un trámite administrativo para el cambio de identidad de género en su Dirección General de Asuntos Escolares [DGAE]. Además, cuenta con la Coordinación de Igualdad de Género [CIGU] y Comisiones Internas de Igualdad de Género, que llevan a cabo diversas acciones como campañas, conferencias, eventos y cursos de sensibilización dirigidos a toda la comunidad universitaria (Coordinación para la Igualdad de Género UNAM, s. f.; Mercado, 2022).

La Universidad Autónoma Metropolitana [UAM] Unidad Azcapotzalco, cuenta con una Unidad de Género y Diversidad Sexual, así como un Programa de Desarrollo sobre Género y Diversidad Sexual 2020-2024. Este programa tiene como objetivo desarrollar procedimientos que faciliten los trámites para cambios de identidad de género dentro de la comunidad universitaria. Cuenta además con su informe *Políticas Transversales para Erradicar la Violencia por Razones de Género*, en el cual se destacan conceptos como «Discriminación por orientación sexual e identidad de género», asimismo, cuentan públicamente con un sistema para el cambio de género en el trámite estudiantil, este cuando la persona ya haya hecho su cambio legal del nombre (Mercado, 2022; UAM, 2021).

También está el caso de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México, que modificó sus protocolos internos para respetar la identidad de las personas trans durante su periodo estudiantil. Sin embargo, aún persisten desafíos, como la falta de modificación de los títulos de aquellas personas cuya identidad no coincide con la de sus documentos (Arreola, 2023).

La Universidad de Guadalajara ha implementado cambios significativos para reconocer y respetar la identidad de género de sus estudiantes. Ahora, aquellos que se identifican como personas no binarias tienen la opción de registrarse como aspirantes y titularse con dicha identidad de género [como «licenciades»]. Además, el departamento de Control Escolar está autorizado para modificar los pronombres en documentos previamente emitidos, esto si las personas interesadas ya cuentan con sus cambios legales. Esta iniciativa surge después de un exhaustivo proceso de gestión dentro de la universidad, y busca consolidar políticas de respeto hacia este sector de la diversidad sexual, La maestra Laura Puebla Pérez, Coordinadora General de Control Escolar, anuncio que desde su implementación, se han registrado 115 personas con esta atribución en la Red Universitaria para nivel superior, y 42 personas en el Sistema de Educación Media Superior [SEMS] (UDG, 2024).

En un contexto similar, en el caso de la Universidad Autónoma de Querétaro [UAQ], se llevó a cabo un momento histórico con el nombramiento oficial de su primera persona con un título no binario, este acontecimiento marcó un importante cambio en las convenciones tradicionales de género en la institución, según Guille Hernández González, quien fue designado como «Secretario Académico» de la Facultad de Psicología y Educación. Guille compartió que, al aceptar la invitación para unirse a la institución, optó por ser reconocido

como una persona de género no binario. La UAQ apoyó esta decisión, convirtiendo su nombramiento en una declaración oficial que se reflejará en todos los documentos institucionales. Su nombramiento fue recibido con entusiasmo y aplausos por parte de la comunidad universitaria, quienes ven este paso como un avance crucial en el reconocimiento y la inclusión de diversas identidades dentro de la institución en el futuro (Espinosa, 2024; Redacción Querétaro, 2024).

En el caso de las universidades privadas, La Universidad Iberoamericana, fueron pioneros en la implementación de baños incluyentes. Además, en su Protocolo para la Prevención y Atención de la Violencia de Género, se incluyen algunas medidas específicas de prevención dirigidas a la comunidad LGBTIQ+ (Mercado, 2022).

El Tecnológico de Monterrey también ha establecido medidas para proteger a esta comunidad. En su Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención de la Violencia de Género, donde se aborda específicamente la discriminación por género y por orientación sexual (Mercado, 2022).

No obstante Mauricio Olivares Méndez (2023), académico de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Autónoma de Querétaro [UAQ], destaca que las políticas universitarias en materia de inclusión en México suelen todavía centrarse solamente en la violencia de género de hombre a mujer, dejando de lado las violencias asociadas al género que afectan a personas LGBTIQ+, en este sentido, nos menciona:

las políticas universitarias en materia de inclusión LGBT se enfocan en la violencia de género, pero no se abordan las violencias asociadas al género, como las que afectan a personas LGBT+. Como el 95% de eso habla sobre mujeres, eso tiene

una lógica teórica, y es como de bueno, hablamos de violencia de género, pero no de las violencias asociadas al género (citado en Arreola, 2023, párr. 8).

Un caso similar se asocia en los relatos de la entrevista con Mercurio sobre el abordamiento de las violencias LGBTIQ+ en su universidad:

Ya hubieron manifestaciones, siempre ha habido manifestaciones y al menos hacia la comunidad LGBT nunca va a haber algo, solamente se queda entre mujer cisgénero y hombre cisgénero ¿sabes? Heteronormados. Aparte sí, o sea, te digo el acoso hacia la mujer cisgénero heteronormado, ahí sí pueden implementar algo, pero hacia acoso por un hombre gay, una persona trans, una persona no binaria, o sea, Ahí sí, no hay tema ¿sabes? No, no se abre la conversación o sea está muy muy mal adentro está feo ¿no? está difícil (Mercurio, hombre cis gay, comunicación personal, 10 de febrero del 2024).

Además, a pesar de estas políticas, sigue habiendo insuficiencias y rezagos en algunas de las universidades ya mencionadas, por ejemplo, solo se permite el cambio de nombre social una vez ya realizada el cambio de tu nombre legal en el registro civil o a través de un amparo.

Surge la interrogante sobre la distinción entre universidades públicas y privadas en relación con la inclusión LGBTIQ+. Por lo tanto, es pertinente preguntarse: ¿Cuáles son las diferencias en términos de inclusión LGBTIQ+ entre estas dos categorías de instituciones educativas? Sin embargo, tanto nuestros datos cuantitativos como cualitativos resultan insuficientes para abordar exhaustivamente esta cuestión, aun así, podemos encontrar distintas respuestas interesantes, por ejemplo, en este ámbito Salma Luevano nos comentaba:

Fíjate, ha habido un mayor acercamiento de las universidades privadas que de las públicas. De hecho, podrías decir que no es cierto, pero de inicio, los tecnológicos de Monterrey fueron quienes me empezaron a invitar a dar estas pláticas motivacionales, estas pláticas educativas, y posteriormente algunas instituciones públicas también. Pero quienes han mostrado más interés en este acercamiento hacia nuestra población, en conocer nuestra comunidad, han sido las privadas. No podemos dejar de lado las públicas (Salma Luevano, comunicación personal, 23 de noviembre del 2023).

En este mismo contexto, cabe mencionar que la entrevista que le realizamos a Kenya Cuevas fue en las instalaciones del Museo Urbano Interactivo del Tecnológico de Monterrey, en Puebla, así como también ha participado en foros de la Universidad Iberoamericana del mismo Estado.

No obstante, eso no evito que haya casos como el Tecnológico de Monterrey Campus Puebla donde un estudiante capturó un video de sí mismo dentro de las instalaciones universitarias, difundiendo mensajes de odio dirigidos hacia los miembros de la comunidad LGBTIQ+, y luego compartió el video en las redes sociales, esto sucedió cuando la institución organizó un evento en colaboración con varios estudiantes para conmemorar y celebrar la diversidad sexual y de género. Poco después de este evento, el estudiante publicó un video en la plataforma *TikTok* (Cruz, 2023), lo que podría reflejarse deficiencias para la prevención de estos actos en la de la institución.

En este sentido, en el contexto universitario, se observa una falta de compromiso por parte de las autoridades tanto de instituciones públicas como privadas para crear un entorno verdaderamente inclusivo y seguro para las personas LGBTIQ+. La realización ocasional de

foros con activistas, la conmemoración esporádica de días dedicados a la comunidad LGBTIQ+ o la instalación de baños neutros no son suficientes. Se necesitan estrategias más profundas y sostenidas que impulsen un cambio social genuino dentro de las universidades.

Kenya, por ejemplo, nos cuenta una anécdota sobre de lo ella realmente percibe que nos hace falta como sociedad y en la educación:

En un hospital de la Ciudad de México, me dirigí a una consulta y un señor en la entrada del área de calidad me dijo ‘Señor’. Me acerqué y le pedí de favor, y me volvió a llamar ‘señor’. Sin embargo, presenté una queja en el hospital y se pusieron en contacto conmigo para informarme que quieren sancionarlo. Les pedí que no lo sancionaran, porque si lo hacen, ese señor simplemente buscará otro trabajo y volverá a cometer el mismo error. Lo que les dije es que no lo despidieran, no lo castigaran. Lo único que les ofrecí es que yo les proporcionaría una capacitación, pero que este señor siguiera en su posición. No me interesa perjudicar a las personas que me discriminan; mi interés es educarlas, concientizarlas. Soy un ser humano igual que él, y podría buscar que lo despidieran, y lo lograría, pero no se trata de dañar a una persona que en su contexto de aprendizaje y de vida nadie, le enseñó cómo tratarme. Claro, esto también es algo nuevo en esta sociedad (Kenya Cuevas, comunicación personal, 5 de marzo del 2024).

En el contexto de las universidades, la anécdota compartida por Kenya nos lleva a reflexionar sobre varios aspectos importantes. La necesidad de educación y sensibilización en el ámbito universitario es fundamental, al igual que en otros ámbitos de la sociedad. Gaby Chumacero igual nos comentaba: “A pesar de que tenemos una identidad propia, una fisionomía, que somos mujeres... te siguen hablando de «el», de «cabrón», «oye we», «señor

pásele» [...] ¡Respétame las chichis siempre les digo!” (Gaby Chumacero, comunicación personal, marzo 2023).

Las universidades no se eximen de estos retos y desafíos en términos de inclusión y respeto hacia la diversidad sexual y de género. Es vital que las instituciones educativas promuevan mayores programas de educación y sensibilización para crear un entorno más inclusivo y respetuoso con toda la comunidad universitaria.

Igualmente, fomentar la empatía, la comprensión, así como promover el diálogo y la capacitación también emerge como una necesidad. En lugar de solo adoptar enfoques punitivos hacia aquellas personas que perpetúan la discriminación, las universidades pueden optar por promover el diálogo abierto y ofrecer programas de capacitación que aborden temas de diversidad sexual y de género. Estas iniciativas pueden ayudar a crear un ambiente donde se fomente el respeto mutuo y se promueva la comprensión entre todas las personas, no solamente las universidades deben velar por como sancionar las violencias de género, sino también como prevenirlas hasta el punto de erradicarlas de sus entornos.

8.4 Comparativa internacional: el caso de las universidades chilenas y españolas

Con el fin de retroalimentar las buenas prácticas relacionadas con la inclusión de la población LGBTIQ+ en entornos universitarios, llevamos a cabo un estudio comparativo que analizó las experiencias de universidades en Chile y España. En este análisis, se identificaron datos significativos que resaltan las iniciativas exitosas de promoción de la diversidad en sus espacios educativos.

En el caso de Chile, desde la última década, el Estado ha promovido reformas legislativas dirigidas a garantizar la no discriminación y la igualdad de trato para las personas LGBTIQ+ en el sistema educativo. Estas medidas incluyen políticas específicas orientadas a la población trans y a la capacitación de docentes para integrar temas de identidad de género y orientación sexual en la enseñanza. Asimismo, las manifestaciones feministas de 2018 pusieron de relieve la necesidad de eliminar la educación sexista y la violencia de género en las instituciones educativas.

Por otro lado, en España, numerosas universidades han adaptado sus protocolos y políticas para abordar la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género. Destacan los avances en las universidades catalanas, que han actualizado sus protocolos y normativas para reconocer y prevenir la violencia basada en la orientación sexual y la identidad de género. Además, la creación de la Red de Universidades por la Diversidad (RUD) demuestra el compromiso de varias instituciones con la promoción de espacios libres de discriminación.

8.4.1 Las Universidades Chilenas

Desde la última década, el Estado de Chile ha impulsado una serie de transformaciones normativas para abordar los desafíos planteados por colectivos y organizaciones LGBTIQ+. Estas reformas legislativas específicas abarcan aspectos como la no discriminación, la igualdad de trato y el derecho a la identidad de género, las cuales, junto con otras leyes educativas, conforman el marco normativo actual que protege los derechos de las personas

LGBTIQA+ en el sistema educativo (Subsecretaría de Educación Superior, Gobierno de Chile, 2023).

En términos de reconocimiento de la población LGBTIQ+, Chile se adhiere a diversos marcos legislativos, tanto a nivel nacional como internacional, que salvaguardan los derechos humanos de todas las personas. En el ámbito educativo, se han implementado dos políticas entre 2016 y 2017: una dirigida a la población trans por parte de la Superintendencia de Educación de Chile, y otra enfocada en capacitar a docentes y directivos para integrar temas de identidad de género y orientación sexual en la enseñanza del país, establecida por el Ministerio de Educación de Chile. Estas iniciativas representan una respuesta inicial del Estado a las demandas de las organizaciones de la sociedad civil y de la comunidad LGBTIQ+ (Rojas et al., 2019).

Durante el año 2018, la educación superior en Chile se vio impactada por una serie de protestas estudiantiles autodenominadas feministas, las cuales criticaron de manera contundente el sistema educativo por su enfoque androcéntrico y patriarcal (Alvarado et al., 2022).

Estas manifestaciones, conocidas como el «Mayo feminista de 2018», plantearon dos demandas principales: la erradicación de la violencia en el ámbito educativo y la eliminación de la educación sexista. Esta última petición generó una serie de solicitudes específicas, que abarcaban desde la implementación de políticas no sexistas en los planes de estudio, incluyendo la revisión de bibliografías y comportamientos tanto dentro como fuera del aula, hasta la modificación de regulaciones internas y perfiles de graduación, así como la solicitud de espacios de formación y capacitación (Alvarado et al., 2022).

Asimismo, encontraron que el entorno escolar se posiciona como el tercer ámbito social donde se registran más incidentes discriminatorios hacia estudiantes LGBTIQ+, ubicándose después de los espacios públicos y la familia nuclear (Ministerio de Educación, Gobierno de Chile, 2023b).

En un intento inicial por abordar el fenómeno, el Estado propuso la creación de un protocolo integral contra el acoso sexual en la educación superior. Este documento, elaborado por el Ministerio de Educación, se ofreció a las instituciones de educación superior e incluyó dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso sexual y la promoción de relaciones basadas en el respeto a la dignidad de todas las personas (Alvarado et al., 2022).

En cuanto a la prevención, se sugirió la realización de campañas de difusión tanto presenciales como digitales, que incluyeran charlas, estrategias, foros, mesas de discusión, y talleres sobre el acoso sexual, los derechos de las víctimas y los mecanismos institucionales. Por otro lado, las medidas de promoción se centraron en la sensibilización y el debate continuo sobre temas de género a través de campañas, seminarios, foros, entre otros (Alvarado et al., 2022).

También se propuso la integración de la perspectiva de género en capacitaciones, cursos de formación de personal y planes de estudio, así como el uso de un lenguaje no sexista y la formación del cuerpo académico y del personal administrativo en perspectiva de género. Además, se sugirieron orientaciones hacia la paridad en carreras altamente masculinizadas o feminizadas (Alvarado et al., 2022).

Estas medidas fueron resaltadas y ampliaron el enfoque de prevención existente con la entrada en vigor de la *Ley 21.369*, la cual regula el acoso sexual, la violencia y la

discriminación de género en la educación superior. Esta ley fue publicada en el Diario Oficial el 15 de septiembre de 2021.

En respuesta a la legislación pertinente, todas las universidades estatales de Chile han establecido áreas, oficinas, unidades, programas o direcciones dedicadas a gestionar políticas integrales de género. En los últimos años, este proceso ha sido respaldado mediante la implementación de Planes de Fortalecimiento elaborados por 18 instituciones estatales del país, siguiendo definiciones comunes orientadas a mejorar sus procesos de gestión para promover la calidad y la equidad en la educación superior educativo (Subsecretaría de Educación Superior, Gobierno de Chile, 2023).

Para 2023, un total de 11 universidades, declaran contar con una política institucional que incluye orientaciones explícitas para la comunidad LGBTIQ+, de las cuales 2 han sido evaluadas. Por otro lado, 7 universidades no disponen de una política institucional dirigida a esta comunidad, aunque 3 de ellas informan sobre el proceso de construcción de una durante el año 2023 educativo (Subsecretaría de Educación Superior, Gobierno de Chile, 2023).

En lo que respecta a iniciativas específicamente diseñadas en beneficio de la comunidad LGBTIQ+, 15 universidades informan sobre la implementación de acciones específicas, destacando iniciativas relacionadas con el reconocimiento de la identidad de género. Estas acciones se han venido implementando desde el año 2018 en adelante. Solamente 3 universidades declaran no contar con acciones específicas, pero 2 de ellas tienen planes para ejecutarlas durante el año 2023 educativo (Subsecretaría de Educación Superior, Gobierno de Chile, 2023).

En sentido, la educación inclusiva para el Ministerio de Educación del Gobierno de Chile, 2023 implica que las instituciones educativas deben acoger a todas las personas,

reconociendo la igualdad en dignidad y derechos, este enfoque promueve el respeto a las diferencias, valorando a cada estudiante comprometiéndose con su desarrollo integral, especialmente a aquellas personas que enfrentan mayores desventajas sociales. El objetivo es combatir cualquier forma de discriminación y fomentar la transformación de las culturas y prácticas en cada entorno educativo, para hablar no solo de inclusión, sino de educación inclusiva (Ministerio de Educación, Gobierno de Chile, 2023a).

8.4.2 Universidad de Chile

La Universidad de Chile ha sido un gran referente en materia de avances institucionales significativas en materia de diversidad sexual y de género. El jueves 26 de octubre de 2023, aprobó la Política de Diversidades y Disidencias Sexuales y de Género. Esta política, elaborada en conjunto por la Comisión de Género y Diversidades y la Dirección de Igualdad de Género de la Universidad, tiene como objetivo reconocer y abordar las discriminaciones y desigualdades presentes en la vida institucional y comunitaria. Además, busca garantizar la participación y brindar recursos políticos, económicos y simbólicos a los grupos e identidades históricamente marginados (Universidad de Chile, 2023)

La implementación de la Política estará a cargo de la Dirección de Igualdad de Género [DIGEN], que trabajará en coordinación con otros organismos para garantizar su mejora continua y adecuada ejecución. Esta política se suma a otras medidas adoptadas por la Universidad para combatir la discriminación y la violencia de género Instructivo Mara Rita, que permite a las personas trans utilizar su nombre social dentro de la institución; y el

Protocolo de Actuación ante Denuncias sobre Acoso Sexual, Violencia de Género, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria (Universidad de Chile, 2023).

La Rectora Rosa Devés enfatizó la importancia de visibilizar y reparar las dificultades que enfrentan las diversidades sexuales a nivel institucional, y destacó el compromiso de la Universidad con la igualdad sustantiva y el respeto a la diversidad. Asimismo, la nueva política aborda de manera integral el tema de la diversidad sexual y de género, con acciones transversales que abarcan todos los ámbitos universitarios, desde la formación hasta la gestión. Entre las acciones propuestas se encuentran la actualización de definiciones estratégicas y normas asociadas a la misión de la Universidad, la promoción del uso de un lenguaje inclusivo y neutro, y la implementación de mecanismos especiales para favorecer la inclusión y la participación equilibrada en la comunidad universitaria (Universidad de Chile, 2023).

Además, Carmen Andrade, directora de Igualdad de Género de la Universidad de Chile (2023), señaló que:

para la DIGEN es una gran responsabilidad coordinar la implementación de esta Política. Esperamos contar con la voluntad y la acción decidida de las autoridades y de todas las facultades y vicerrectorías, de manera de poder tener, ojalá en el corto plazo, resultados concretos en materia de reducción de la discriminación y de cualquier tipo de desigualdad que estén enfrentado estas comunidades (párr. 10).

Por último, la Universidad cuenta con una Área de Diversidades Sexuales y de Género, apoyando a la comunidad con líneas de apoyo y de trabajo, en su página oficial se oferta lo siguiente:

Apoyo y acompañamiento a estudiantes LGBTI de la Universidad de Chile; Formación y concientización a docentes y funcionarios de la Universidad de Chile a través de talleres, cursos y conversatorios sobre prácticas y lenguaje inclusivo; Vinculación y articulación con agrupaciones de la sociedad civil vinculadas a la temática; Promoción del conocimiento mediante la coordinación del Curso de Formación General Diversidades Sexuales y de Género: Inclusión, Derechos y No Discriminación (Universidad de Chile, Oficina de Equidad e Inclusión, s. f. párr. 1).

8.4.3 Universidad de las Américas [UDLA]

La UDLA, junto con la Universidad de Chile, se convirtieron en una de las primeras instituciones educativas en Chile en aprobar un decreto que permite a los estudiantes transgénero utilizar su nombre social. Este cambio representa un compromiso con el respeto a la identidad de cada miembro de la comunidad UDLA (UDLA, 2018).

El decreto, firmado por la Rectora Pilar Romaguera a principios de mayo del 2018, reconoce el derecho de los estudiantes a solicitar el uso de su nombre social en todos los registros posibles dentro de la universidad. La medida se oficializó durante la visita de Sebastián Lelio y Daniela Vega, director y protagonista de "Una Mujer Fantástica", respectivamente, en el inicio del año académico de la Facultad de Comunicaciones y Artes. Tanto la Rectora como Daniela Vega destacaron la importancia de este avance en la promoción de la igualdad, la tolerancia y el respeto, aunque reconocieron que aún queda camino por recorrer en materia de inclusión para la comunidad transgénero (UDLA, 2018).

Cabe resaltar, que estos avances fueron inclusive antes de que se aprobara en el Congreso Nacional la Ley de Identidad de Género en Chile, siendo un gran adelanto para esta universidad en aquel entonces, Daniela Vega incluso mencionaba:

es un avance, un guiño positivo, siempre se puede hacer más, pero avanzar en algo como esto es muy importante. Hasta que la ley de identidad de género no nos permita mayor holgura, acceder a algo que pareciera ser tan pequeño como es el nombre, pero que es tan grande finalmente, me parece positivo y creo que podrían hacerlo más universidades (citado en UDLA, 2018, párr. 5).

Inclusive, en esta misma universidad, María Ignacia Valdés, estudiante de Publicidad, se convirtió en la primera mujer transexual en Chile en recibir un título profesional con su nombre social. La iniciativa surgió desde la propia universidad, cuando Yanko Gallardo, director de Publicidad de UDLA, se comunicó con la estudiante para preguntarle si prefería que su nombre social apareciera en el diploma. Aunque el diploma de María Ignacia muestra su nombre social, el título otorgado por el Ministerio de Educación incluirá su nombre legal, de acuerdo con la normativa vigente. Gallardo explicó que el nombre de María Ignacia se utilizó en el diploma universitario debido a que refleja su identidad (Blanco, 2018).

Este contexto nos podría servir de gran referencia en aquellxs estudiantes en México donde aún no pueden hacer sus cambios de identidad de género en sus debidos Estados, porque no ha habido una legislación que lo permita u otros motivos.

8.4.4 Universidad Diego Portales [UDP]

La Universidad de Diego Portales se destaca como una de las principales instituciones universitarias en Chile en materia de estos temas. Esto se debe, en parte, a la presencia de su departamento de género, cuya función es transversalizar la perspectiva de género en toda la comunidad educativa. Su objetivo principal es erradicar cualquier forma de discriminación arbitraria y promover un papel activo y protagónico de la UDP en la generación de impactos y transformaciones, tanto dentro de la universidad como en la comunidad en su conjunto. La inclusión de esta perspectiva a nivel institucional implica cuestionar la construcción de desigualdades relacionadas con diversas diferencias, como las de género, orientación sexual, identidad y expresiones de género, así como sus intersecciones con otras formas de diferencia (Departamento de Género UDP, 2023).

La Universidad Diego Portales ha llevado a cabo diversas iniciativas para promover la equidad de género y la inclusión en su comunidad educativa durante el período 2018-2023, como parte de su compromiso con la diversidad y la igualdad. Entre estas acciones, se destaca la creación del Departamento de Género en 2018, que tiene como objetivo transversalizar la perspectiva de género en todas las áreas y estamentos de la universidad (Departamento de Género UDP, 2023).

En 2022, se modifica la Política de Uso de Nombre Social y Rectificación de nombre legal para cumplir con la Ley de Identidad de Género, incluyendo tanto a personal administrativo como a docentes. Durante este periodo, se registran un total de 100 solicitudes desde que la política entró en vigor. Además, se han implementado políticas específicas para

abordar la violencia sexual para combatir la discriminación y la violencia de género en todas sus formas (Departamento de Género UDP, 2023).

En el ámbito académico, se ha trabajado en la incorporación de la perspectiva de género en la innovación curricular y en los programas de perfeccionamiento docente, con la realización de talleres y programas de capacitación específicos sobre género y educación no sexista (Departamento de Género UDP, 2023).

Igualmente, se ha realizado un diagnóstico de las relaciones de género en la UDP, lo que ha permitido identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias para promover una cultura organizacional más inclusiva y equitativa. Estos esfuerzos se han reflejado en el logro de la paridad de género en todos los niveles de toma de decisiones, así como en la actualización de las políticas y orientaciones para garantizar la igualdad de género en los procesos de selección y en todas las áreas de la universidad (Departamento de Género UDP, 2023).

En 2023, la UDP elaboró la Política de Igualdad de Género UDP, que busca institucionalizar todas las prácticas implementadas hasta la fecha y establecer los desafíos futuros en materia de igualdad de género. Además, se adjudicó el proyecto GENCI-UDP para fortalecer las capacidades en igualdad de género en investigación, desarrollo e innovación en la UDP para el período 2023-2026. Estas iniciativas reflejan el compromiso continuo de la universidad con la igualdad de género y la construcción de una comunidad más inclusiva y diversa (Departamento de Género UDP, 2023).

En este contexto, la Universidad Diego Portales (UDP) se ha destacado como uno de los principales impulsores en materia de inclusión de diversidad sexual y de género, a pesar de los desafíos planteados por el marco legal chileno en el pasado, como lo evidencia el caso

de la Ley de Identidad de Género. Además, es importante señalar que, a lo largo de los años, de acuerdo con sus informes estas iniciativas han sido ampliamente respaldadas por la comunidad universitaria. Según datos recopilados, el 87% de estudiantes de pregrado, el 90% del cuerpo académico y el 93% del funcionarixs expresan su apoyo a estas políticas inclusivas. Mientras tanto, aunque el porcentaje a favor es ligeramente menor entre estudiantes de posgrado, con un 78%, sigue siendo un respaldo considerablemente alto en este sector (Departamento de Género UDP, 2023).

8.4.5 Otras Universidades Chilenas

En el año 2019, Organizando Trans Diversidades [OTD] realizó una investigación en Chile para evaluar qué universidades reconocen y respetan el nombre social de sus estudiantes trans. De las instituciones participantes, 18 ya han implementado sistemas que permiten a los estudiantes reemplazar su nombre legal por su nombre social en listas y documentos internos de la universidad, asimismo, estas universidades cuentan con protocolos, normativas y códigos institucionales similares, en menor o mayor medida que los ejemplos anteriores, que han ido creado, implementado y/o actualizando a través de los años.

Entre estas universidades OTD (2019), enlista a las siguientes, además de las ya mencionadas: La Universidad Academia Humanismo Cristiano, la Universidad Adolfo Ibáñez, la Universidad Austral de Chile, la Universidad Católica de la Santísima Concepción, la Pontificia Universidad Católica de Chile, la Universidad Católica del Maule, la Universidad Central, la Universidad de Concepción, la Universidad de La Frontera, la Universidad de Los Lagos, la Universidad de Playa Ancha, la Universidad de Santiago de

Chile, la Universidad de Talca, la Universidad de Valparaíso, la Universidad Mayor, la Universidad Nacional Andrés Bello, la Universidad Santo Tomás y UNIACC.

Sin embargo, es importante señalar que esta misma organización no ha actualizado las listas desde ese mismo año, lo que sugiere que es probable que más universidades se hayan sumado a estas medidas, especialmente en respuesta a los marcos legales que han sido promulgados a lo largo de los años en el Estado chileno.

8.4.6 Las Universidades Españolas

Un caso más avanzado son el tema de las universidades españolas, desde 2014, como resultado de la presión ejercida por individuos y grupos comprometidos con la defensa de los derechos LGTBIQ+, una gran cantidad de universidades españolas han realizado ajustes significativos en sus protocolos existentes, así como han aprobado nuevos protocolos, en este contexto, los avances han avanzado en gran materia de la inclusión LGTBIQ+ que incluso algunas de ellas cuentan con protocolos específicos para comunidad trans (Biglia y Cagliero, 2019).

8.4.7 El caso de las Universidades Catalanas

En el contexto de las universidades catalanas, Biglia y Cagliero (2019) realizaron un seguimiento sobre la región en respuesta a la aprobación de la Ley Catalana 11/2014 y a la presión de grupos y personas que durante años han abogado por los derechos LGTBIQ+, la mayoría de las instituciones académicas se han adaptado actualizando sus protocolos o

aprobando nuevos. Siendo pioneras, la Universidad Autónoma de Barcelona [UAB], la Universidad Politécnica de Catalunya [UPC], la Universidad De Lleida [UdL] y la Universidad Pompeu Fabra [UPF], las cuales reconocen casos de violencia basados en orientación sexual, identidad y expresión de género. En cuanto al lenguaje utilizado, se observa un intento de neutralidad de género, empleando términos como «comunidad universitaria» o «persona agresora/acosada», mientras se evitan adjetivos calificativos, tratando así de homogeneizar la referencia a las personas.

En el ámbito del nombre social, en febrero de 2017, el Consejo Interuniversitario de Cataluña [CIC] aprobó el «*Protocolo para la no discriminación por identidad de género del colectivo de personas transgénero, intersexuales y transexuales inmersas en los procesos administrativos relacionados con el acceso a las universidades del sistema universitario de Cataluña*». Este protocolo busca evitar la discriminación por razones de expresión e identidad de género en los procesos administrativos de acceso y matrícula. Donde la mayoría de las universidades públicas, han diseñado normativas específicas al respecto (Biglia y Cagliero, 2019).

Estos documentos establecen procedimientos para garantizar que las personas trans* puedan utilizar su nombre de uso común o "alias" en los actos administrativos internos, el carné, la intranet, el correo electrónico o las listas de clase. El cambio de nombre se realiza sin requisitos adicionales como modificación legal de sexo, diagnóstico de disforia de género o tratamiento médico (Biglia y Cagliero, 2019).

8.4.8 Red de Universidades por la Diversidad [RUD]

Un caso destacable del contexto español, son que algunas de las universidades de este país inclusive han establecido la Red de Universidades por la Diversidad [RUD] para abordar situaciones de «LGBTIQfobia» en el entorno universitario. Más de 30 universidades, incluyendo las de Cádiz, Valencia, Granada, Jaume I de Barcelona y Universidad Carlos III de Madrid, participan en esta red. RUD tiene como objetivo principal asegurar que las universidades sean espacios libres de discriminación y ha acordado realizar actividades conjuntas, conferencias y campañas contra la discriminación. Aunque formalmente se creó en 2021, el proyecto comenzó hace dos años con la firma de un manifiesto contra la LGBTIQfobia por varias universidades (Garagui, 2022).

Llevándose el primer encuentro a en Valencia, donde 25 representantes de instituciones educativas españolas que trabajan en temas de diversidad sexual y de género, familiar, étnico, cultural e inclusive religiosas, se reunieron para establecer los objetivos y reglas internas de la red. Entre los acuerdos alcanzados, se planean conferencias, charlas y actividades conjuntas entre las universidades miembros en los próximos meses (Garagui, 2022).

Por otro lado, La RUD también estableció órganos estructurales y una hoja de ruta que incluye campañas específicas contra la discriminación, atención prioritaria a personas en riesgo de exclusión o bullying, protocolos únicos de actuación y políticas conjuntas y uniformes para todas las universidades con respecto a la diversidad y el respeto al prójimo. Aunque la RUD se formalizó en 2021, el proyecto refleja un compromiso continuo por parte

de las universidades para luchar contra la discriminación LGBTIQ+ y garantizar la seguridad en todas las áreas de la vida (Garagui, 2022). En sus bases ideales, establecen que:

La Red de Universidades por la Diversidad es feminista, LGTBIQA+, transincluyente, despatologizante, mestiza, inclusiva, progresista, ecologista, políglota, antirracista, anticapacitista, antipatriarcal, sigue los principios de equidad y justicia social. Y sobre todo, abraza la diversidad familiar, es visible y es orgullosa (Universidad Autónoma de Madrid, 2023, párr. 5).

Para a mediados del 2023 se llevó a cabo el segundo encuentro de esta red, donde las universidades pertenecientes subieron a cuarenta miembros, siendo las siguientes:

Universidade da Coruña, Universidad de Alcalá, Universitat d'Alacant, Universidad de Almería, Universitat Autònoma de Barcelona, Universidad Autónoma de Madrid, Universitat de Barcelona, Universitat Oberta de Catalunya, Universidad Carlos III de Madrid, Universidad de Cádiz, Universidad Complutense de Madrid, Universidad de Córdoba, Universidad de Extremadura, Universidad Fernando Pessoa-Canarias, Universitat de Girona, Universidad de Granada, Universidad de Huelva, Universidad de Jaén, Universidad Jaume I de Castellón, Universidad de La Laguna, Universidad de La Rioja, Universidad de León, Universidad de Lleida, Universidad de Málaga, Universidad Miguel Hernández de Elche, Universidad de Oviedo, Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, Universidad Politécnica de Cartagena, Universitat Politècnica de Catalunya, Universidad Politécnica de Madrid, Universitat Politècnica de València, Universitat Pompeu Fabra, Universidad Rey Juan Carlos, Universitat Rovira i Virgili, Universidad de Santiago de Compostela, Universidad de Sevilla, Universidad de València,

Universidad de Valladolid, Universidad de Vigo, Universidad de Zaragoza (Ibid, párr. 6).

En este contexto, se emitió un nuevo manifiesto en el cual se expresa el compromiso de todas estas universidades en continuar trabajando en pro de la inclusión de la diversidad sexual y de género en sus entornos educativos.

Asimismo, todas las universidades mencionadas anteriormente ya han establecido o se encuentran en el proceso de la elaboración de protocolos para la atención y gestión de la diversidad sexual y de género, abordando aspectos significativos como el reconocimiento del nombre social y la protección de los derechos humanos de las personas LGBTIQ+, así como la inclusión de baños neutros, es relevante destacar algunos aspectos importantes de ciertas universidades que podrían resultar útiles y fundamentales al considerar su implementación en nuestras instituciones académicas mexicanas.

Cabe mencionar que además el Estado español, cuenta con una «Ley Trans» que busca garantizar una igualdad efectiva para las personas trans y los derechos de la comunidad LGTBIQ+. En este sentido, permite la autodeterminación de género, que permite cambios registrales sin requisitos médicos o judiciales, la ley también despatologiza a las personas trans y prohíbe las terapias de conversión (Blanco, 2022).

Asimismo, en España, también se han impulsado iniciativas a través de las instituciones para fomentar la investigación en este ámbito. Se destacan la presencia de grupos de investigación consolidados y la existencia de redes de investigación, tanto formales como informales, por ejemplo, la «Red de Investigación Interdisciplinar sobre Diversidad Sexual», Además, algunas universidades han comenzado a ofrecer programas de posgrado, como es el caso del «Máster Universitario en Estudios Culturales y Artes Visuales

[perspectivas feministas y Cuir/Queer]» en la Universidad Miguel Hernández, y el anuncio de la Universidad Complutense de Madrid sobre el lanzamiento del «Máster Oficial Universitario en Estudios LGBTIQ+» a partir del curso 2019-2020 (Pichardo & Cabezas, 2019).

Por otra parte, la Universidad de Sevilla cuenta con una extensa guía para la comunidad universitaria titulada *Guía sobre la diversidad sexual y la identidad de género en la Universidad de Sevilla*, parte de esta guía es promover una mayor comprensión y aprecio por parte de las familias que siguen una ideología más convencional, con el objetivo de sensibilizar a los entornos en los que se sienten marginados debido a una sociedad conservadora, además en uno de sus apartados también de una breve síntesis del uso del lenguaje inclusivo (Universidad de Sevilla, 2021).

En la misma línea, tanto en la legislación vasca como posteriormente en la canaria, se indica la importancia de fomentar la investigación y el desarrollo teórico, evitando la difusión de teorías e ideologías que cuestionen la identidad de género de las personas transexuales. Además, en la Comunidad Valenciana se establece la promoción de grupos de investigación especializados en temas LGBTIQ+ y se propone la creación de una cátedra dedicada a la identidad y expresión de género (Pichardo & Cabezas, 2019).

9. Capítulo 6: Resultados y Discusiones

Primero que nada, los resultados obtenidos revelan una brecha significativa entre los avances legislativos en materia LGBTIQ+ y la realidad de la inclusión en el ámbito social y educativo.

A pesar de los esfuerzos en materia legal, la discriminación sigue siendo una experiencia común para estudiantes y universitarias LGBTIQ+ en México. Este hallazgo sugiere que, si bien, las leyes pueden garantizar ciertos derechos, su implementación efectiva en entornos educativos y en otros ámbitos sociales sigue siendo un desafío.

En este sentido, se encontró que más del 50% de los estudiantes LGBTIQ+ se sintieron inseguros en sus centros educativos debido a su orientación sexual y expresión de género, y una proporción considerable experimentó acoso verbal, físico y sexual (Baruch et al., 2017). Además, más de dos tercios de las personas encuestadas han sufrido discriminación en estos espacios, con la secundaria como el lugar más común de discriminación, seguido por la preparatoria y la primaria, mientras que un 15% de la población LGBTIQ+ lo que llega a enfrentar en toda su trayectoria escolar (CEAV & Fundación Arcoíris, 2018).

De acuerdo con The Trevor Project et al. (2024), uno de cada tres juventudes LGBTIQ+ ha intentado suicidarse, teniendo una tasa más alta, en personas trans y no binarias, las experiencias escolares son el segundo principal causas de suicidio, después de problemas con la familia.

Para las personas trans y no binarias, el simple hecho de respetar sus pronombres e identidad de género, mejora considerablemente su autoestima, disminuyendo la ansiedad y la depresión, así mismo tener acceso a una escuela con espacios afirmativos reduce gradualmente los intentos de suicidio de la comunidad LGBTIQ+ (PROMSEX, 2019; The Trevor Project et al., 2024).

En nuestro estudio cualitativo, se observó que todas las personas participantes han sido testigos de al menos un caso de discriminación, ya sea dirigido directamente hacia ellas

mismas o presenciado en otras personas, aun así, se destaca que las escuelas son identificadas como uno de los entornos más propensos a ser espacios afirmativos, según el 57% de las juventudes LGBTIQ+ (The Trevor Project et al., 2024). En este escenario, las entrevistas evidencian que, a pesar de ciertos progresos, persisten deficiencias significativas en la inclusión escolar. Además, la mayoría concuerda en que son las personas trans y no binarias las más afectadas por estas situaciones, especialmente las mujeres trans.

El mayor desafío identificado radica en las experiencias compartidas por todas las personas entrevistadas con respecto al profesorado. Se destacan las quejas recurrentes sobre comentarios LGBTIQ+fóbicos, lo que evidencia una ambivalencia en el apoyo brindado por el personal docente. Aunque varies muestran actitudes inclusivas, como el respeto por los pronombres y nombres autopercebidos de sus estudiantes, otros exhiben un rechazo total mediante discursos de odio, entre los cuales resaltan las burlas, insultos y violencia psicológica.

Por otra parte, al momento de realizar o presenciar alguna denuncia, todas las entrevistas mencionaron deficiencias en el sistema, la mayoría no se le dan el seguimiento adecuado, lo cual se ve respaldado por la invisibilización de los casos por parte de las instituciones, así como el temor a denunciar debido a posibles represalias por parte de sus docentes (Vásquez, 2021).

En otro aspecto, vaires de los participantes señalaron una posible correlación entre la aceptación de la diversidad sexual y de género en el entorno educativo, debido la feminización o masculinización de ciertas carreras, escuelas/facultades como humanidades y ciencias sociales tienden a ser entornos más inclusivos, mientras que ingenierías, así como carreras como derecho y arquitectura tienden a tener un ambiente más machista, aunque no

son datos generalizables, si destaca la importancia de abordar los estereotipos de género arraigados varias de las disciplinas en la educación superior.

En relación con los servicios y apoyos en salud mental proporcionados por las instituciones de educación superior, si bien la mayoría reportaba resultados beneficiosos para quienes hacían uso de estos recursos, se destacó significativamente la escasez de disponibilidad de los mismos, lo que se traduce en largos tiempos de espera para obtener citas. Además, se evidenció una falta de conocimiento sobre diversidad sexual y de género en algunos casos. Sin embargo, se identificaron situaciones extremas en las que estos servicios están influenciados por creencias religiosas, lo que conduce a prácticas no convencionales que «patologizan» la orientación sexual e identidad de género, lo cual podría tener efectos negativos en los estudiantes sometidos a tales prácticas (The Trevor Project et al., 2024).

Al comparar los avances en inclusión entre las universidades chilenas y españolas con las mexicanas, se observa que las primeras cuentan con protocolos más avanzados y especificados para una mayor sensibilización hacia la diversidad sexual y de género. Por lo general, las universidades mexicanas han limitado la implementación de sus protocolos de género centrándose únicamente en las violencias dirigidas del hombre cis a la mujer cis, dejando de lado otras formas de violencia que afectan a las diversas identidades. Es notable que casos excepcionales, como los de la UNAM y la UAM Azcapotzalco, hayan destacado en este aspecto, con mayores políticas de inclusión, así como unidades de diversidad de género para atender específicamente estas situaciones (Coordinación para la Igualdad de Género UNAM, s. f.; UAM, 2021) Sin embargo, no se encontró ninguna universidad mexicana que promoviera en sus protocolos la regulación del uso del nombre social para

personas trans y no binarias, es decir, solo permitiéndose el cambio una vez que se haya modificado legalmente el nombre. En contraste, las universidades chilenas y españolas han adoptado medidas afirmativas, como la regulación del nombre social, incluso, en el caso de Chile, antes de que existiera una ley nacional de identidad de género, así como en las universidades españolas con la Red de Universidades por la Diversidad [RUD] (Garagui, 2022).

Este hallazgo resalta la necesidad de mejorar los protocolos y prácticas inclusivas en las universidades mexicanas para asegurar un ambiente seguro y acogedor para toda la comunidad universitaria. En este contexto, todas las entrevistas hablan de la necesidad de la capacitación y concientización de los temas de diversidad sexual y de género, así como por diferentes estudios donde priorizan este enfoque principalmente para el cuerpo docente, administrativo y directivo (Vásquez, 2021; Echeverría, 2024; Espinoza & Rodríguez, 2020a).

En este sentido, el cambio y la inclusión institucional tiene que trascender a una participación activa de toda la comunidad universitaria, especialmente les mismos estudiantes, quienes deben unir las voces y liderar a las universidades a transicionar al cambio para un ambiente más inclusivo para todos, todas y todes.

Por último, nuestras activistas participantes remarcan mucho la importancia de cómo saber dirigirse hacia la población trans, mencionando que al final es simplemente respeto lo que si tiene concientizar.

10. Capítulo 7: Guía, Puntos y Recomendaciones para la creación e implementación de Protocolos e inclusión LGBTIQ+ en las Universidades Mexicanas

La presente investigación sobre las vivencias las poblaciones estudiantiles LGBTIQ+, como se observaba en los análisis y discusiones de los resultados, ha generado hallazgos significativos en términos de conocimiento y mayor visibilización sobre estos temas, en este sentido, evidenciando las prácticas excluyentes en el ámbito de la educación superior. Uno de los objetivos principales este estudio, además de identificar las necesidades académicas, así como los retos y desafíos a los que se enfrenta esta comunidad es ofrecer alternativas para su integración efectiva dentro de las universidades.

En este contexto, así como otros estudios realizados por diversxs autorxs como Espinoza & Rodríguez (2020a), se presenta una estrategia de transformación educativa y una propuesta novedosa con el objetivo de fomentar de manera proactiva la inclusión de estudiantes LGBTIQ+ en las universidades. Esta iniciativa se ha gestado a partir de un exhaustivo análisis que combina enfoques cuantitativos y cualitativos, así como la integración de las valiosas aportaciones de todes les participantes en nuestra investigación. El objetivo principal de esta estrategia es identificar, mitigar y erradicar la discriminación en el ámbito universitario, con el fin de impulsar una inclusión plena y un bienestar equitativo en el entorno institucional.

El análisis de los resultados ha revelado varias de las necesidades de les estudiantes LGBTIQ+ en sus instituciones, incluyendo la falta de empatía por parte de la comunidad universitaria y la carencia de canales de apoyo legal y psicológico. La implementación de un

cambio educativo debe ser cuidadosamente planificada y gradual, teniendo en cuenta los intereses de todas las personas involucradas, así como el contexto sociodemográfico en el que se encuentra cada institución (Espinoza & Rodríguez, 2020a).

Por otra parte, toda la comunidad universitaria tiene la capacidad de interpretar las tendencias sociales y generar respuestas institucionales. Las creencias individuales también influyen en la interpretación de las demandas sociales y los cambios externos. Por consiguiente, las fuerzas del cambio se activan mediante la alineación de intereses con los objetivos y valores institucionales.

10.1 Participación Activa de la comunidad universitaria

La elaboración de una política, la implementación de protocolos de atención y la formación de equipos de trabajo dedicados son apenas el punto de partida para afirmar que las instituciones de educación superior están comprometidas con la reducción de las violencias relacionadas con esta causa (Vásquez, 2021).

Para avanzar hacia una educación inclusiva en las universidades o aspirar a convertirlas en instituciones inclusivas, es imprescindible reformar las condiciones administrativas, sociales, organizativas y pedagógicas, gestionando de manera colaborativa el entorno y la cultura estudiantil (Álvarez & Cruz, 2019).

Es así como se busca una comunidad universitaria libre de barreras y presiones, motivada por la construcción y mejora de su propia misión, donde toda la comunidad universitaria se vea como sujetos capaces de transformar la política educativa y reformar el

currículum de acuerdo con las necesidades del estudiantado y su entorno (Álvarez & Cruz, 2019), en este sentido, de acuerdo con lo que Salguero y Penna (2017) nos mencionan:

Las medidas que se pretendan llevar a cabo deben de ser colectivas para que afecten a la totalidad de las personas tanto en lo relativo a sus capacidades, intereses y motivaciones como en lo que concierne al desarrollo de su personalidad, sus afectos y emociones, su identidad de género y su orientación sexual (p. 103).

Por consiguiente, se sostiene la importancia de elaborar estos protocolos y normativas en colaboración con la comunidad estudiantil de cada universidad, así como en asociación con organizaciones y grupos civiles dedicados a estos temas, preferiblemente de carácter local. Este enfoque permitirá que cada universidad adopte las medidas, acciones y consideraciones necesarias para abordar las necesidades específicas de su contexto universitario y, en particular, de cada estudiante (Echeverría, 2024). Asimismo, en el caso de que las universidades no muestran interés en tomar asuntos a estos temas, presionar por parte de estos grupos para abrir una mesa de dialogo.

Si la montaña no va, tú tienes que ir a la montaña

(Salma Luevano, comunicación personal, 23 de noviembre del 2023).

10.2 Diagnósticos Universitarios

En estos primeros pasos, es necesario establecer conexiones con la red de apoyo ya preexistentes en la universidad. Es crucial reconocer que varias instituciones ya cuentan con recursos de asistencia en áreas como la salud, psicología y bienestar, a los cuales les

estudiantes pueden recurrir en diversas situaciones. Sin embargo, identificar las instancias y personas involucradas en la atención a los estudiantes dentro de la institución, con el propósito de integrar elementos ya existentes y reconocidos por la comunidad en el proceso de atención a la diversidad sexual y de género. (Vásquez, 2021).

Consecuentemente, es fundamental establecer un registro de los casos de discriminación y violencia dirigidos hacia las poblaciones LGBTIQ+ dentro de la universidad. Esto implica conocer el número de matriculados en la universidad y las áreas principales donde se manifiestan estas diversidades. El propósito de esto es obtener información sobre lo que sucede en dichas instancias y reconocer los principales tipos de violencia para poder abordarlos de manera efectiva. Sin un diagnóstico previo, no se pueden abordar de forma efectiva, las normas y protocolos deseados a implementar.

Por ejemplo, Retomando la publicación de Lozano (s.f.), el autor también nos menciona que poco después de que concluir su investigación en la BUAP, la universidad publicó su *Protocolo para la Prevención y Atención de la Discriminación y Violencia de Género en la BUAP*, sin embargo, la crítica que hace es que se haya desarrollado sin un diagnóstico previo y exhaustivo que proporcionaría una base más sólida y una comprensión más precisa de la situación actual dentro de la universidad en relación con la discriminación y sus manifestaciones, entre ellas, por el género, sexo, etnia, edad o clase social, así como sin tomar en consideración la participación de la comunidad estudiantil, consecuentemente, generando deficiencias en el protocolo publicado.

En breves palabras, el autor menciona: “Sin Diagnósticos, No hay Protocolos” (Lozano, op. cit., p. 188). Asimismo, las personas actoras involucradas, también deben

establecer los alcances y procedimientos respecto al protocolo que será necesario instaurar (Vásquez, 2019).

En este sentido, es crucial tener en cuenta la opinión y aceptación de la población beneficiada por estas estrategias. Muchas veces, las innovaciones no perduran debido a la falta de un diagnóstico adecuado que incluya la percepción de las principales personas interesadas. Es fundamental analizar la experiencia educativa de los estudiantes LGBTQ+ y determinar si se sienten verdaderamente integrados en su institución (Espinoza & Rodríguez, 2020a).

10.3 Transversalización de los enfoques del Protocolo

La transversalización de enfoques en los protocolos universitarios implica la integración completa y sistemática de distintas perspectivas en todas las áreas y procesos de una institución educativa. Esto significa que la inclusión y el respeto hacia la diversidad sexual y de género no deben ser considerados como aspectos separados o aislados, sino que deben estar presentes de manera holística en las políticas, programas, planes de estudio, servicios de apoyo y cultura institucional en general, en otras palabras, asegurar un ambiente inclusivo, seguro y respetuoso para todas las personas.

Por ejemplo, Echeverría (2024), en su investigación llevada a cabo en universidades ubicadas en el sur-sureste de México, encontró diversas perspectivas sobre la intersección entre género e inclusión en el ámbito académico. Se planteó la preocupación de que, al abordar simultáneamente estos temas en un mismo espacio, se podría correr el riesgo de invisibilizar a ciertos grupos, deshacer los avances logrados en materia de género y no

comprender que, aunque hay temas que suelen estar interrelacionados, no siempre es apropiado abordarlos de manera conjunta [por ejemplo, la edad y el origen étnico].

La violencia dirigida hacia personas con discapacidad, en un ejemplo, es distinta a la violencia experimentada por mujeres y pueblos originarios, adicionalmente, con personas LGBTIQ+. A pesar de ello, también se observó que para muchas de las personas quienes participaron en el estudio de Echeverría (2024), el adoptar una perspectiva de derechos humanos representa un compromiso significativo, aunque reconocen la importancia de la teoría feminista y los estudios de género como bases fundamentales para visibilizar las desigualdades.

En una de sus entrevistas realizadas, por ejemplo, se mencionaba lo siguiente:

no basta con que soy mujer, además soy indígena, pertenezco a la comunidad lgbt y que además tengo una condición de discapacidad, yo creo que la teoría de género, el feminismo ha podido visibilizar otras desigualdades y diferencias que las personas tenemos y que es necesario que sean atendidas (Anónimo entrevistado por Echeverría, 2024, pp. 250 y 251).

En este sentido, Echeverría (2024) propone diversas medidas que abordan aspectos teórico-metodológicos, así como prácticos, con el objetivo de promover la inclusión educativa a partir de las diferencias y avanzar hacia entornos más igualitarios y respetuosos en las instituciones de educación superior, entre ellas:

- Generar espacios para el análisis, el diálogo y el intercambio de referentes teórico-metodológicos en género, inclusión y derechos humanos.

- Evaluar las ventajas y desventajas del trabajo integrado y/o independiente entre áreas, en consonancia con los referentes teóricos-metodológicos.
- Identificar y abordar los desafíos específicos que enfrentan todas las personas al ingresar a las universidades, considerando su diversidad de roles e identidades.
- Visibilizar y atender otras diversidades presentes en el proceso formativo de los estudiantes.
- Explorar el enfoque interseccional y su potencial para promover la integración y la equidad.
- Sensibilizar al personal responsable de las unidades, programas o defensorías en género, inclusión, derechos humanos e interseccionalidad.
- Integrar el trabajo de los Cuerpos Académicos mediante la generación de investigaciones pertinentes y actividades de capacitación.
- Analizar la implementación de la perspectiva de derechos humanos en diferentes universidades, así como el papel del análisis social y jurídico.
- Profundizar en la experiencia de universidades que han integrado la labor contra aquellas que han optado por no hacerlo.
- Evaluar las condiciones institucionales que faciliten la implementación de propuestas inclusivas, considerando aspectos como recursos humanos, formación, recursos económicos y acciones específicas para cada colectivo.

Desde diversas perspectivas y enfoques, la incorporación de la transversalidad puede generar una variedad de beneficios, particularmente en las universidades que albergan facultades multidisciplinarias. Por ende, la transversalidad constituye:

una estrategia institucional para asegurar que en los documentos que emitan y en las decisiones que tomen los órganos colegiados y personales, así como las instancias de apoyo, se considere como principio rector la igualdad sustantiva entre quienes conforman la comunidad universitaria. Dicho principio parte del reconocimiento de la libertad e igualdad de las personas sin discriminación por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social y de salud, religión, lengua, opinión, identidad de género u orientación sexual; apariencia, estado civil o cualquiera otra que atente contra la dignidad humana y las coloque en una situación de vulnerabilidad (p. 3).

Sin una perspectiva integral que resalte la conexión entre los derechos y las complejidades de la discriminación, la institución educativa no podrá abordar adecuadamente los desafíos de la realidad social que enfrenta (Lozano, s.f.).

Por otra parte, resulta imperativo considerar las particularidades de cada institución educativa, incluyendo su nivel de progreso, casos de denuncias previas, normativas internas, recursos disponibles, entre otros aspectos relevantes (Echeverría, 2024).

Asimismo, hay que tener en cuenta la disparidad entre los Estados en términos de actitudes hacia la diversidad sexual y de género, como se ha documentado y argumentado previamente. Los estados más conservadores tienden a mostrar mayores niveles de rechazo y exclusión hacia estas diversidades, lo que subraya la necesidad de desarrollar nuevas metodologías para implementar los protocolos pertinentes.

Por otro lado, como menciona Vásquez (op. cit.):

comprender que la violencia a tratar no es solo lo que sucede mientras las personas pasan por la universidad; las personas que llegan a la institución tienen

inscritas violencias históricas y vitales y van a salir a un escenario social y laboral igualmente violento, por ende, su aprendizaje en este paso debe ayudar a la transformación social del sistema patriarcal del racionamiento establecido (p. 35).

En síntesis, es elemental introducir procesos de transversalización de género, diversidad e interseccionalidades, teniendo en base fundamental los derechos humanos, que no solo ayude a les estudiantes a desenvolverse en el ámbito académico, sino también en lo social, familiar, así como posibles escenarios futuros como podría ser el ámbito laboral.

10.4 Representatividad de Género

De acuerdo con la Universidad Autónoma de México [UAM] (op. cit.), entendemos que las acciones afirmativas:

Son las medidas que la Universidad debe tomar para corregir las desigualdades que existen entre las personas integrantes de su comunidad. Deben conducir a quienes se consideren en desventaja, al logro de la igualdad en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades (p. 10).

Por otra parte, por acciones afirmativas, también nos referimos al principio de paridad de género, en este sentido, el principio que se emplea para asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la inclusión equitativa de personas de diversas identidades de género, en dichas instancias en el acceso a cargos de representación política y en la toma de decisiones. En el ámbito universitario, nos referimos a garantizar una participación equitativa, y en su caso proporcional, en la composición de órganos colegiados,

así como en los nombramientos y designaciones de los órganos individuales y las instancias de apoyo (UAM, 2021).

Este principio también debería recomendarse en otros ámbitos universitarios, como en los órganos y consejos estudiantiles, buscando la paridad y representación en escuelas, facultades y carreras, así como en la contratación del personal administrativo y otros trabajadores de la universidad, esto con el propósito promover la igualdad de género y la inclusión en todos los niveles de la institución educativa.

10.5 Cambio de Identidad: nombre social y nombre legal

Una parte fundamental para las vivencias de las personas trans, no binarias e intersex es el reconocimiento de su identidad, así como de sus nombres. Por parte de la comunidad universitaria, especialmente docentes, es importante cerciorarse sobre el uso correcto del nombre y pronombres, en este contexto, Corlett et al. (2021) nos recomienda en la Guía de la universidad de Sevilla:

Sería apropiado dirigirse a mujeres trans y cisgénero en femenino y a hombres trans y cisgénero en masculino. En caso de que se trate de una persona no binaria, se aconseja preguntar a la persona los pronombres con los que se siente identificada y quiere ser llamada. Una opción puede ser la de solicitar los pronombres de uso común al alumnado en general. En el caso del nombre, y para sortear las circunstancias que han podido llevar a no cambiarlo en registro o en los documentos internos de la universidad, se aconseja utilizar los apellidos para referirse al alumnado en general o preguntar por el nombre con el que se identifica (p. 53).

Kenya nos comentaba también: “Tú no lo tienes que determinar ¿no? quien lo determina es la propia persona, pero desde tu protocolo te va a ayudar a cómo dirigirte” (Kenya Cuevas, comunicación personal, 5 de marzo del 2024).

En este panorama, es importante evitar el uso de términos como «nombre real» o «nombre verdadero» para referirse al nombre registrado oficialmente. Además, tanto este dato como el marcador de género asignado al nacer están protegidos por el derecho a la confidencialidad, por lo que no deberían ser solicitados ni preguntados salvo en casos excepcionales y debidamente justificados por una autoridad competente (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2020).

Asimismo, en el caso de la institución, es elemental que cuenten con normativas y protocolos y que velen por estos ámbitos, como es el caso de las universidades chilenas y españolas. En este sentido, Corlett et al. (2021) nos argumentan:

Son también prioritarias las medidas llevadas a cabo por parte de la institución. En relación con el cambio de nombre, existen universidades andaluzas que tienen protocolos que son capaces de agilizar los trámites, estandarizarlos, preservar la confidencialidad de los/las interesados/as y hacer visible para la comunidad universitaria no solo la posibilidad de hacerlo, sino el esfuerzo de inclusión por parte de la institución. Estos protocolos permiten cambiar el nombre en listas de clase, calificaciones académicas, censos electorales y demás documentación interna de exposición pública. Aunque en el caso de certificados oficiales no es posible el cambio de nombre hasta realizar el cambio registral, sí sería posible después de este cambio que la persona pueda solicitar la emisión de un nuevo certificado. Es además valiosa la inclusión de una tercera casilla en los documentos administrativos

que solicitan el género de las personas que pertenecen a esta universidad (Ibid., pp. 53 y 54).

“Hay que crear desde estas capacitaciones, también generar un protocolo por Centro Educativo, por decir, si una persona se expresa y dice yo quiero ser una mujer trans tu protocolo como institución qué te va a decir cómo hacerle” (Kenya Cuevas, comunicación personal, 5 de marzo del 2024).

En este marco, es crucial tener en cuenta las legislaciones locales de cada Estado, especialmente en lo que concierne a la identidad de las personas trans o no binarias. Aunque es cada vez más común la presencia de estudiantes procedentes de diferentes Estados del país en una misma universidad, pueden surgir complicaciones cuando un estudiante proviene de una región donde aún no se ha promulgado una legislación que reconozca la identidad trans, y menos aún en relación con las identidades no binarias.

En este contexto, resulta fundamental ofrecer apoyo y facilitar el acceso a oportunidades para aquellos estudiantes que enfrentan dificultades administrativas debido a estas circunstancias. Para ello, sería recomendable que las universidades cuenten con algún convenio con notarías o asociaciones civiles que ayuden a orientar en estas actividades para aquellos estudiantes que lo requieran.

Como hemos analizado, es probable que las personas trans inicien su proceso de transición de identidad durante la etapa universitaria, como Kenya también señaló. Por lo tanto, es crucial abordar adecuadamente estos temas en este contexto:

Es muy válido que en ese momento se sienta seguro porque también es interseccional, por decir, ‘Yo puedo hacer trans desde los 9 años, pero hasta los 25 tuve el valor o tuve la economía para hacerlo’, y no por eso no fui trans durante todos

esos años o no me identifiqué como una mujer trans. Entonces, también tiene que ver la economía y el contexto sociocultural para realizar tu transición (Kenya Cuevas, comunicación personal, 5 de marzo del 2024).

10.6 Educación y Concientización

10.6.1 Capacitaciones y foros de sensibilización

La discriminación se ve favorecida por diversos factores, entre los cuales destaca la falta de claridad o conocimiento acerca de los conceptos relacionados con la diversidad sexual. A pesar de la existencia de materiales, orientaciones y documentos destinados a toda la comunidad educativa para abordar y corregir este aspecto, aún persiste la falta de comprensión (Ministerio de Educación, Gobierno de Chile, 2023b).

Esto implica la planificación de capacitaciones principalmente para el personal docente y directivo de las universidades (Ministerio de Educación, Gobierno de Chile, 2023c). Cuestión que se resaltó en todas las entrevistas realizadas a los participantes de esta investigación.

Primero, que las universidades capaciten al personal para saber cómo tratar a las personas que formamos parte de este gran acrónimo. En segundo lugar, generar foros que creen conciencia sobre las problemáticas dentro de la educación que viven las personas trans (Kenya Cuevas, comunicación personal, 5 de marzo del 2024).

Además, se recomienda llevar a cabo estrategias de comunicación que sensibilicen tanto al estudiantado, así como hacer invitación a las familias y otros sectores de la sociedad civil, particularmente en abordar la identidad de personas trans y no binarias, se debe abordar

la sensibilización mediante procesos de escucha, para docentes, estudiantes y personal administrativo, teniendo en cuenta los recursos y tiempos disponibles. Identificar y difundir redes de información y apoyo dentro de la comunidad educativa para abordar estas situaciones también se presenta como una medida importante. Se debe prestar especial atención a situaciones que impactan significativamente en la vida de estudiantes y sus familias, generando alertas sobre su continuidad en el sistema educativo (Arreola, 2023; Ministerio de Educación, Gobierno de Chile, 2023c).

Una cuestión importante que mencionan Ortega et al. (2023) es “que la capacitación inicial de profesores no garantiza formación teórica y práctica para implementar una escuela inclusiva. Debe existir una capacitación continua y permanente” (p. 192), es decir, considerar al personal docente como agentes clave en la resolución de conflictos, sin importar su área de enseñanza; se espera que estén versados en temas como derechos humanos y cuestiones de género, fundamentales para su labor de formación.

Si los profesores asumen un liderazgo activo en la promoción de la inclusión de la diversidad sexual en las instituciones de educación superior, podrían contribuir significativamente a generar un cambio real en beneficio de les estudiantes LGBTIQ+ (Espinoza y Rodríguez, 2020a).

Por otra parte, es verdad que hay personal docente y otras personas trabajadoras de la universidad, que, si bien cuentan con información y son sensibles a las realidades LGBTIQ+, varíes también destacan la falta de herramientas, así como las disparidades entre ellxs en cuanto al nivel de conocimiento. Esta carencia de herramientas puede llevar a que el personal se sienta inseguro al interactuar con el alumnado y desencadenar situaciones discriminatorias no intencionales. Igualmente, teniendo en cuenta que estas situaciones pueden surgir en

cualquier dirección (por ejemplo, entre el alumnado hacia el personal docente, entre los mismos estudiantes, o entre personal administrativo), por estos motivos consideramos necesario que la formación también se dirija toda la comunidad universitaria en general.

10.6.2 Planes de estudio y actualización curricular

“el género no solo se estudia, el género se vive”

(Neptuno, mujer cis bisexual, comunicación personal, 15 de marzo del 2024).

En primer lugar, es fundamental la implementación de cursos especializados en hablar los temas de género, tanto como asignatura optativa o como parte obligatoria del plan de estudios, en ese contexto, se debe integrar la perspectiva de género, diversidad en interseccionalidades en todo el diseño curricular de la institución, así como enfoque de derechos humanos (Alvarado et al., 2022; Echeverría, 2024).

Como explica Gil Ruíz (2014):

las variables sexo y género no ocupan el lugar que merecen como categorías epistemológicas óptimas de análisis de la realidad. En las últimas décadas los estudios de género han desvelado —de manera crítica— desde ámbitos de la realidad hasta entonces —y aún ahora— inexplorados, el valor explicativo de dichas categorías y han servido, en consecuencia, para detectar errores graves o denunciar parcialidades descriptivas y prospectivas de importantes e intocables conceptos y teorías (citado en Alvarado et al., 2022, p. 309).

En este sentido, estas asignaturas optativas no deben restringirse exclusivamente al ámbito de ciertas carreras o disciplinas, sino que deberían estar disponibles en todas las áreas académicas que abarque la universidad. Además, es importante que el material utilizado en

cada asignatura haga uso de la “incorporación inclusiva de referentes” (Vásquez, op. cit, p. 36). por ejemplo, es necesario que las teorías abordadas en las asignaturas no se limiten únicamente a las elaboradas por hombres, sino que se implementen también referencias de autoras femeninas y de otrxs autorxs diversxs.

La tradicional exclusión de la diversidad sexo-genérica y las posturas femeninas en el pensamiento científico ha resultado en currículos académicos centrados en el hombre y la normatividad cisheteropatriarcal, presentados como neutrales pero cuestionados por el feminismo. Esta omisión genera una discriminación sutil en las universidades, donde la diversidad sexual y de género a menudo no se incluye en los contenidos curriculares ni en los programas académicos, y rara vez se aborda en la enseñanza práctica, salvo por iniciativas individuales del profesorado (Pichardo & Cabezas, 2019).

Como resultado, la diversidad sexual y de género apenas se aborda en los contenidos de asignaturas que forman a profesionales destinados a educar o atender a personas LGBTIQ. Esto incluye profesionales de la educación, trabajo social, medicina y enfermería, magisterio, así como profesores de educación secundaria. Un considerable número de estos profesionales se gradúan de la universidad sin haber recibido una formación adecuada en diversidad sexual y, por lo tanto, carecen de conocimientos específicos sobre cómo manejar situaciones como la atención en consultas de ginecología o urología con personas trans, por ejemplo: cómo abordar la salud sexual de mujeres lesbianas o personas mayores o cómo prevenir y gestionar el acoso escolar por homofobia y transfobia en el caso de futuros docentes (Pichardo & Cabezas, 2019).

10.6.3 Fomento y apoyo a la investigación

De acuerdo con Pichardo y Cabezas (2019), existe una tendencia a menospreciar los estudios relacionados con la diversidad sexual, similar a lo que ocurre con investigaciones feministas u otros temas relacionados, además la investigación sobre la comunidad LGBTIQ+ ha sido históricamente considerada un riesgo profesional en muchos entornos académicos [y todavía perdura este pensamiento], ya que podría perjudicar la carrera académica de quienes la realizan y exponerlos a evaluaciones desfavorables por parte de revisores que podrían tachar de «ideológicos» los enfoques y temas abordados.

A lo anterior, esto es especialmente en casos donde se etiqueta todos estos temas con el término peyorativo de «ideología de género», una expresión frecuentemente utilizada por grupos conservadores para desacreditar cualquier estudio relacionado con estos temas.

Es fundamental fortalecer las redes de investigación crítica sobre sexualidades y diversidad de género, así como promover la generación de estudios e investigaciones sobre los desafíos más urgentes que enfrenta la sociedad actual y futura en relación con estas comunidades, en este sentido, fomentar la investigación interdisciplinar que aborde la compleja interrelación entre aspectos socioculturales, biológicos, económicos, políticos, demográficos, simbólicos, lingüísticos y materiales que influyen en estas temáticas (Pichardo & Cabezas, 2019).

En el contexto mexicano, se pueden mencionar varios temas como: infancias trans, patologización de la comunidad LGBTIQ+, crímenes de odio y transfeminicidios, políticas públicas inclusivas, neoconservadurismo, economía de la población LGBTIQ+, discursos de

odio contra la comunidad, lenguaje inclusivo, personas intersexuales, entre otros temas que faltan visibilizar y estudiar en nuestro país.

10.6.3 Comunicación incluyente, no sexista y lenguaje inclusivo

El dominio del lenguaje por parte del poder masculino ha llevado gradualmente a que el término «hombre» se utilice para referirse tanto al varón de la especie como a la especie en su conjunto. Además, se han creado reglas gramaticales que permiten que lo masculino pueda tanto excluir como incluir u ocultar lo femenino, relegando a lo femenino a la categoría de lo específico y particular de ese sexo (Alvarado et al., 2022).

De acuerdo con Radi y Spada (2020): “una de las formas de expresión más extendidas del sexismo es el androcentrismo y uno de los vehículos característicos del androcentrismo es el lenguaje” (citado en Alvarado et al., 2022, p. 299).

Una de las grandes críticas del lenguaje inclusivo es que, en el español, además de tener que reestructurar la lengua, es el argumento de que el sufijo masculino de algunas palabras, como «todos», son palabras que ya incluyen a todas las personas, es decir, nos referimos al masculino genérico (Alvarado et al., 2022).

De hecho, el concepto del masculino genérico ha pasado por diferentes cuestionamientos a través de los años, precisamente por el antecedente patriarcal y machista que esta trae, por ejemplo, Julia Moretti (2018) “sostiene que la utilización de un masculino genérico que incluye a hombres y mujeres, esconde una histórica invisibilización de lo femenino que, frente a otras problemáticas, puede parecer secundario, pero que es necesario prestarle atención” (citado en Lagneaux, 2019, p. 5).

Por otra parte, es indudable la existencia de personas que no se identifican dentro de los espectros sociales masculinos y femeninos, es decir, el sistema binario. En este sentido, yacen identidades que no son contempladas dentro de la lingüística, o al menos en la del español [Él y Ella] (Valenzuela y Alonso, 2020).

El lenguaje inclusivo, así como la comunicación incluyente y no sexista, es una forma de protesta en el que se crítica el «todos», puesto que jerarquiza, incomoda y es selectivo, es una práctica que ayuda a visibilizar a lo femenino, así como la diversidad sexual y de género, porque refleja la identidad autopercibida de cada persona que merece vivir con dignidad y respeto (Lagneaux, 2019).

Adicionalmente, en base a lo que menciona De Souza Santos (2005), podríamos argumentar que el lenguaje inclusivo o neutro se trata de una política de identidad por tres elementos básicos:

1. El proceso de diferenciación es el proceso de separación entre el yo y el otro, entre nosotros y el resto;
2. El proceso de autorreferencia es el momento especular de la creación de identidad, la suma de las distribuciones originales que justifican una pertenencia específica y específicamente identitaria;
3. El proceso de reconocimiento, el yo necesita del reconocimiento del otro para constituirse plenamente (pp. 35-36).

No estamos solamente hablando de una política de igualdad, debido a que es propenso a caer en la negación de las diferencias no inferiorizadas, que al final terminan por ser discriminatorias. Estamos hablando de una nueva articulación multicultural y moderna sobre las políticas de identidad e igualdad, en el cual: “tenemos derecho a ser iguales cada vez que

la diferencia nos inferioriza; tenemos derecho a ser diferentes cuando la igualdad nos descaracteriza” (De Souza Santos, 2005, p. 34). En palabras de Maffía (2012):

aunque la capacidad de crear sistemas simbólicos va más allá de la lengua, esta adquiere una función relevante porque permite seleccionar de la experiencia lo que nos resulta pertinente, ponerle nombre y comunicarlo» [...] no se termina cambiando el «nosotros», que no resulta natural para nosotras las mujeres, por un «nosotros y nosotras» que no resultará tampoco natural albergue lingüístico para travestis, intersexuales y transgéneros que han propuesto la @, la X o el * [nosotr@s, nosotrxs, nosotr*s] para señalar una convivencia de lo masculino y lo femenino en un mismo cuerpo, una incógnita sobre su definición, o incluso una esencial inestabilidad de los cuerpos y los géneros. Y es que el sexismo en el lenguaje también oculta la diversidad (citado en Alvarado et al., 2022, pp. 300 y 301).

Alvarado et al. (2022) haciendo referencia a Radi y Spada (2020); Gómez (2020) & Maffia (2012) En un intento por definir estos recursos, se argumenta que el lenguaje inclusivo generalmente se refiere a dos conceptos diferentes pero interrelacionados: el lenguaje sexista y el lenguaje neutro. Mientras que el primero ya ha sido desarrollado y utiliza estrategias como reconocer el femenino, evitar el uso del masculino genérico mediante términos colectivos y desdoblar los términos según el género [as/os], el lenguaje neutro busca ir más allá de la diferencia sexual, dando visibilidad a aquellos cuerpos y subjetividades que no se ajustan al binarismo de género a través de herramientas como las propuestas por Maffía [«@», «e», «x» y «*»], además de priorizar el uso de términos colectivos o abstractos.

En cuanto a la ratificación, como el pronombre "elle", la Real Academia Española [RAE], en el año 2020, había incluido esta palabra en su observatorio de términos,

reflejándolo como: “aludir a quienes puedan no sentirse identificados con ninguno de los dos géneros tradicionalmente existentes” (citado en Proceso, 2021, párr. 17), no obstante, poco tiempo después, decidió retirarlo de su observatorio de palabras debido a la confusión, críticas, así como las presiones en contra de otros grupos al querer incluir esta palabra, a lo cual en un comunicado en *Twitter* [ahora X], mencionaron:

Gracias por su interés. Debido a la confusión que ha generado la presencia de «elle» en el «Observatorio de palabras», se ha considerado preferible sacar esta entrada. Cuando se difunda ampliamente el funcionamiento y cometido de esta sección, se volverá a valora (RAE, 2020).

En ese contexto, afirmar que la RAE no «aprueba» el lenguaje inclusivo, no es precisamente correcto suponer del todo. Al final, el argumento recae, en que esta institución no es quien se encarga de establecer normas absolutas sobre cómo debemos y no debemos hablar en nuestra vida diaria. En ese contexto, Bengoechea (s. f.) establece:

La función de la RAE no es impulsar, dirigir o frenar cambios lingüísticos. Quizá fue una ingenuidad pedir a la RAE lo que no podía dar. Al no estar incluida entre sus funciones la de impulsar cambios (gusta más de frenarlos, la verdad), no podemos esperar que la RAE nos señale un camino en el que las mujeres nos sepamos presentes, se reconozca la diversidad humana y simultáneamente la comunidad se sienta cómoda en el decir. Debemos adelantarnos y esperar a que, con el tiempo, la RAE reconozca nuestro recorrido y dé su beneplácito (párr. 10).

Inclusive, en una entrevista, el antiguo director de la Academia, Santiago Muñoz Machado (s.f.), mencionaba lo siguiente sobre la RAE: “lo que no somos favorables es a decir cómo se tiene que hablar, a imponer un modo de hablar por decreto. La Academia no

puede imponer ningún tipo de lenguaje” (citado en Facultad de Derecho UNAM, 2020, pp. 16 y 17).

Por otro lado, en un post también realizado a la RAE en la red social X se le preguntaba ¿Cómo me puedo referir a una persona no binaria? A lo que respondía: “#RAEconsultas Le recomendamos que pregunte a dicha persona cómo desea ser tratada” (RAE, 2021). En este sentido, marcando de manera irónica la importancia de mantener el respeto hacia la otra persona, aun cuando no está reconocido este pronombre [elle] por la misma.

Ahora, en el caso de las instituciones de educación superior, en la Universidad Nacional de San Martín [UNSAM], mencionaban:

es difícil anticipar si el lenguaje inclusivo va a modificar la estructura del español, especialmente considerando que la mayor concentración se observa solo en algunas palabras [todes, amigues, elle] [...] este tema se convierte en el «blanco ideal» de actitudes conservadoras, como las del Gobierno porteño [...] “Es fundamental defender la libertad de quienes lo utilizan, ya que al rechazar esta forma lingüística se están atacando identidades sociales, y se está creando un ambiente que propicia los discursos de odio y la violencia social e institucional hacia las disidencias (citado en Chahin, 2022, párr. 10 y 11).

Asimismo, dentro de la misma universidad, Tosi, magíster en Análisis del Discurso, afirmaba que:

no hay evidencia científica que demuestre que las formas inclusivas dificulten la adquisición del lenguaje [...] Es crucial escuchar a los estudiantes, fomentar debates y promover el intercambio de ideas como un motor de transformación. No se

logra nada intentando prohibir o regular el lenguaje, destacó en conversación con este suplemento. Como ejemplo de ello, mencionó que el caso de Suecia demostró que la introducción de un pronombre neutro «no causó ningún colapso educativo» (Ibid, párr. 18 y 20).

Igualmente, recordar los casos de la implementación de la opción de titulación para personas con género no binario en la Universidad de Guadalajara, así como le primer «Secretarie Académica» en la Universidad de Querétaro, en ese marco, entender que la RAE no es la única institución en poder implementar estas formas del lenguaje, así como la construcción lingüística en la que nos desenvolvemos.

Finalmente, comprender la relación entre el lenguaje y los derechos en sociedades democráticas es relevante para consagrar y promover el principio de igualdad y no discriminación, ya que permite reconocer nuevas identidades y su valor, promoviendo la inclusión, en este sentido el lenguaje neutro o inclusivo se trata de un proceso de diferenciación, autorreferencia y reconocimiento. Pese a las distintas respuestas que puede haber, algo que es seguramente claro es que las diversidades sexo-genéricas no dejaran de pelear hasta que ser visibilizadas y reconocidas.

10.7 Apoyo a la salud mental

Dado que la mayoría de las interacciones sociales de los estudiantes tienen lugar en los entornos educativos, la convivencia en la educación emerge como un factor de protección que puede reducir los riesgos en la salud mental. El papel de las instituciones educativas en relación con la salud mental y el riesgo de suicidio de todos los estudiantes implica prevenir,

detectar, derivar a instituciones especializadas y respaldar el proceso de recuperación. Desde la perspectiva de las organizaciones vinculadas a la protección de los derechos de los estudiantes LGBTIQ+, se resalta la importancia de centrar los esfuerzos de las comunidades educativas en la creación de entornos integrales donde los niños, niñas, adolescentes y jóvenes puedan desenvolverse sin acoso, violencia ni discriminación, fortaleciendo así sus identidades y experiencias para impactar positivamente en su bienestar y salud mental (Ministerio de Educación, Gobierno de Chile, 2023c).

Cada miembro de la comunidad educativa tiene la capacidad de contener y dialogar con cualquier estudiante que experimente afectaciones emocionales, brindándole apoyo desde una perspectiva pedagógica y de acogida. En casos donde se observen signos de alerta relacionados con el riesgo de suicidio, es crucial actuar de inmediato a través de los equipos profesionales designados en el establecimiento educativo. Se debe abordar la situación lo más temprano posible y realizar una derivación a los servicios de salud, sin pasar por alto posibles indicios de ideas suicidas. Este proceso debe llevarse a cabo conforme a los protocolos establecidos (Ministerio de Educación, Gobierno de Chile, 2023c).

A su vez, es fundamental que los profesionales a cargo de brindar estos apoyos terapéuticos posean el conocimiento y la sensibilidad adecuados para atender a personas de la diversidad sexual y de género, en ese contexto, como mencionan Espinosa & Rodríguez (2020a):

El apoyo terapéutico actualizado es sin duda un elemento de vital importancia en los procesos de aceptación de las personas diversas sexualmente [...], ya que los expertos dedicados a la salud mental contribuyen positivamente en el desarrollo personal y social de quienes se identifican como no heterosexuales (p. 48).

Además, como evidencian las entrevistas realizadas en nuestra investigación, es probable que la primera opción a la que recurra una persona LGBTIQ+ en busca de apoyo psicológico, terapéutico u otros servicios sea en su universidad.

Por otra parte, contrariamente a la creencia común de que hablar sobre el suicidio puede incentivarlo, se destaca que abordar estos temas con tranquilidad y apertura con toda la comunidad universitaria, esto puede hacer que las personas afectadas se sientan más aliviadas, escuchadas y comprendidas (Ministerio de Educación, Gobierno de Chile, 2023c).

No está de más mencionar y estipular en las normativas institucionales la prohibición de cualquier intento de terapias de conversión, conocidas como ECOSIG. Estas prácticas, además de estar penalizadas por varias leyes estatales y prohibidas por ambas cámaras del Congreso de la Unión, son deshumanizantes y conllevan consecuencias permanentes para todas las personas que son víctimas de estos pseudotratamientos.

Además, las universidades deben contar con espacios afirmativos, como hemos analizado, la construcción de espacios seguros representa una estrategia preventiva del suicidio y mejora del bienestar en las comunidades educativas, así como la incorporación de e integración de actividades lúdicas donde los estudiantes puedan compartir características y habilidades positivas (Ministerio de Educación, Gobierno de Chile, 2023c).

10.8 Las Denuncias

La importancia de las denuncias en los protocolos LGBTIQ+ radica en varios aspectos elementales, esto en base a las personas entrevistadas. En primer lugar, las denuncias ofrecen un canal para que las personas afectadas reporten incidentes de discriminación, acoso o

violencia relacionados con la orientación sexual, identidad de género o expresión de género. Estos reportes no solo permiten a las universidades tomar medidas concretas para abordar los problemas, sino que también contribuyen a visibilizar y sensibilizar sobre la existencia de tales situaciones.

Además, al presentar denuncias, las víctimas pueden sentirse validadas y respaldadas, lo que puede fomentar un sentido de confianza en la institución y en sus protocolos de protección. En este aspecto, las denuncias también obtienen un papel importante en el proceso de rendición de cuentas y responsabilidad. Al recibir denuncias, las instituciones tienen la obligación de investigar de manera adecuada los incidentes y aplicar medidas disciplinarias contra los perpetradores, cuando sea necesario. Esta acción envía un mensaje contundente de que la discriminación y el acoso no serán tolerados, lo que a su vez contribuye a la prevención de futuros incidentes.

Asimismo, las violencias de género no pueden ser tratadas como problemas individuales por las instituciones, ya que, aunque puedan contar con legislaciones internas sólidas, la coordinación con el sistema penal nacional/estatal es crucial, en caso de que las instituciones gubernamentales no cuenten con un marco sólido respecto a estos, así como falta de legislaciones en favor de la población LGBTIQ+, como los crímenes de odio y transfemicidios, es esencial establecer y fortalecer redes que permitan unir voces y demandas hacia los gobiernos en este aspecto (Vásquez, 2021).

Por otra parte, las universidades deben estar en la disposición de ayudar y asesorar a cualquier persona de su universidad víctima de violencia que haya tenido una situación fuera del campus, en este sentido, Vásquez (op. cit.) nos argumenta:

las redes y protocolos para la atención en salud y para la asesoría legal, a los cuales puedan tener acceso las sobrevivientes de la violencia por fuera del campus y al menos en el contexto de la ciudad, lo anterior teniendo en cuenta que, si bien la universidad no está obligada a prestar estos servicios en pro de favorecer a la víctima, si debe orientarla hacia ellos. Contemplar el alcance de esta atención es un punto crítico para un protocolo, con esto se determinan niveles de responsabilidad y de respuesta institucional.

11. Capítulo 8: Propuesta Base de Protocolo para la Atención y Gestión de la Diversidad Sexual y de Género en Universidades

*Nota para la persona lectora: Este protocolo se origina a partir de una realización de tesis de licenciatura centrada en encontrar soluciones para promover un entorno más inclusivo para estudiantes LGBTIQ+, esto a través de las propuestas dadas por las personas entrevistadas, estudios etnográficos revisados, así como inspirados por otros protocolos de universidades chilenas y españolas. Como resultado, se propone un formato de legislación dirigido a todas las universidades mexicanas, preferiblemente aquellas que ya disponen de un protocolo para abordar el acoso, la violencia y el hostigamiento en sus campus. Nuestra propuesta busca alinearse con las normativas institucionales universitarias, con el objetivo de crear una narrativa ficticia donde las universidades sean espacios inclusivos y seguros para la diversidad sexual y de género. Aspiramos a erradicar el miedo hacia lo diferente y

promover la aceptación, empatía y solidaridad hacia todas las formas de diversidad, más que desde un enfoque meramente punitivo.

Marco normativo del Protocolo

- Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Principios de Yogyakarta
- Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales [PIDESC]
- Llamamiento Ministerial a la Acción para una educación inclusiva y equitativa para todos los educandos en un entorno exento de discriminación y violencia
- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible
- Consenso de Montevideo
- Convención Americana sobre Derechos Humanos
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- Ley Federal del Trabajo
- Código Penal Federal
- Ley General de Educación
- Marcos Legales Estatales*

*En ese sentido considerar también aquellas normativas y leyes estatales que beneficien a los derechos humanos de la diversidad sexual y de género, dependiendo del Estado en el que se ubiquen las universidades.

Glosario

Aliadx [Persona Aliada]

Persona que apoya a la diversidad sexual y de género. Para algunas personas también significa defender las causas y derechos de las personas LGBTIQ+ (National LGBT Health Education Center, 2018).

Arromántico

Orientación de una persona que experimenta poca o nula «atracción romántica» hacia otras personas o falta de interés en formar relaciones con alguna especie de romance. Puede experimentar atracción sexual a diferencia de la asexualidad (National LGBT Health Education Center, 2018).

Asexual

“Orientación sexual de una persona que no siente atracción erótica hacia otras personas. Puede relacionarse afectiva y románticamente. No implica necesariamente no tener libido, o no practicar sexo, o no poder sentir excitación” (CONAPRED, 2016, p. 13). Puede experimentar atracción romántica a diferencia del arromanticismo.

Binarismo de Género

Para este concepto la CONAPRED (2016) lo establece como:

Concepción, prácticas y sistema de organización social que parte de la idea de que solamente existen dos géneros en las sociedades, femenino y masculino, asignados a las personas al nacer, como hombres [biológicamente: machos de la especie humana] y como mujeres [biológicamente: hembras de la especie humana], y sobre los cuales se ha sustentado la discriminación, exclusión y violencia en contra de cualquier identidad, expresión y experiencia de género diversas (pp. 13 y 14).

Es importante mencionar, que actualmente no se recomienda decir los conceptos de «hombre biológico» y «mujer biológica».

Bisexual

La bisexualidad puede definirse cuando se siente una atracción emocional, afectiva y sexual hacia personas de géneros distintos al propio, así como del mismo género. Esta orientación sexual también implica la capacidad de establecer relaciones íntimas y sexuales con personas de ambos géneros, si bien esto no necesariamente ocurre con la misma intensidad o simultaneidad. En ciertos entornos, la bisexualidad ha sido relacionada con la capacidad de establecer relaciones solamente con «hombres» y «mujeres», desde una perspectiva cisgénero. Sin embargo, posturas más recientes reflejan una apertura hacia la posibilidad de establecer vínculos con personas transgénero, no binarias, entre otras identidades de género (CNDH, 2018; UNAM 2022).

Cisheteronormatividad

Refleja la intersección y acuñación de los conceptos de heteronormatividad y cisnormatividad [véase Capítulo 1].

Cirugía de afirmación de género

“Cirugías utilizadas para modificar el cuerpo y volverlo más acorde con la identidad individual de género. También se le conoce como cirugía de reasignación de sexo [sex reassignment surgery, SRS] o cirugía de confirmación de género [gender confirming surgery, GCS]” (National LGBT Health Education Center, 2018, p. 2).

Cisgénero

De acuerdo con la UNAM (2022):

Forma de identidad que se construye a partir de un modelo de correspondencia entre los caracteres sexuales asociados con la reproducción [usualmente, la genitalidad] y las categorías culturales mujer y hombre. El prefijo «cis» significa «de este lado». En ese sentido, una persona cisgénero es aquella que se sigue identificando con dicho modelo de correspondencia, es decir, que no ha emprendido alguna transición identitaria de género. Esto no implica que su expresión de género, sus vínculos o sus prácticas se alineen con los mandatos patriarcales (p. 2).

Deadname

“término que puede traducirse como «nombre muerto» y se refiere al nombre de nacimiento de una persona trans o no-binaria antes de asumir su actual identidad de género [o cualquier nombre con el que se haya identificado previamente]” (Martínez, 2021, párr. 4).

Disforia de género

Sentimiento de malestar, angustia e inconformidad vivido por algunas personas cuyas identidades de género no concuerdan con las que se les fueron asignadas al nacer en función de su sexo biológico (National LGBT Health Education Center, 2018). Curiosamente un término que la RAE lo describe como: “Angustia o malestar persistente en una persona causados por la falta de correspondencia entre su sexo biológico y su identidad de género” (RAE, s. f.).

Drag

De acuerdo con la organización Poliglota (2022) de lo que define drag, se trata de una:

forma de arte en que las personas juegan con los roles de género, para lo cual utilizan ropa, maquillaje y peinados que exageran los rasgos generalmente del sexo opuesto. Hacer drag no tiene nada que ver con la orientación o identidad sexual de una persona, o el género con que esta se identifica, ya que es una forma de expresión, celebración y deconstrucción de los roles de género. Sin embargo, muchas personas que hacen drag forman parte de la comunidad LGBTQ+ o se consideran queer (párr. 4).

Estigma social

Prejuicio y discriminación hacia una persona o grupo en función de características percibidas que los diferencian del resto de la sociedad, lo que resulta en un estatus social inferior y la perpetuación de estereotipos negativos (National LGBT Health Education Center, 2018).

Estrés de minorías

El estrés de minorías se refiere a la probabilidad aumentada de enfrentar niveles más altos de depresión, ansiedad, suicidio y otros problemas de salud mental entre las personas de la diversidad sexual y de género. Este fenómeno surge debido a la discriminación que enfrentan en entornos sociales e institucionales, lo cual requiere un esfuerzo adicional para adaptarse debido a los estereotipos y prejuicios. Esta experiencia afecta especialmente a la comunidad LGBTIQ+, sumándose a las tensiones generales que experimentan todas las personas (Ministerio de Educación, Gobierno de Chile, 2023c).

Expresión de género

“Forma subjetiva en que cada persona se presenta ante sí y ante el mundo a través de recursos estéticos y de gestualidad que se significan culturalmente en el continuum que corresponde con lo considerado femenino, andrógino y/o masculino” (UNAM, 2022, p. 3).

Género

Género se refiere a las percepciones y conductas asociadas a lo que se considera apropiado para mujeres y hombres, establecidas por las normas y construcciones sociales de una determinada época y lugar. Va más allá de las diferencias biológicas entre los sexos, implicando la comprensión y explicación de las desigualdades sociales que surgen de estas diferencias dentro de un contexto sociocultural (CNDH, 2018).

Heterosexual

“Persona que, en su construcción del deseo, puede sentir atracción y/o establecer vínculos eróticos y afectivos exclusiva o mayoritariamente con personas de una identidad de género diferente a la suya, por lo general en la correlación mujeres-hombre” (UNAM, op. cit., p.4).

Hombre biológico/mujer biológica

Es necesario mencionar esta distinción en base a lo siguiente:

Evitamos el uso de las expresiones “hombre biológico” y “mujer biológica” porque puede que no describan con exactitud las características físicas sexuales de la persona, y más importante aún, puede que no reflejen la manera en que ese individuo se identifique con respecto a su género (National LGBT Health Education Center, op. cit., p. 3).

Identidad de género

“Vivencia interna e individual del género, tal como cada persona la siente, misma que puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer” (CONAPRED, op. cit., p. 23).

Intersexualidad

Se refiere a las personas que muestran diferencias en los caracteres sexuales en comparación con la normatividad genital, que clasifica los cuerpos en dos formas binarias basadas en la reproducción [masculino y femenino respectivamente] (UNAM, 2022).

Lesbiana

Una mujer que experimenta atracción emocional y sexual hacia otras mujeres, lo cual puede manifestarse en la formación de vínculos eróticos y afectivos con ellas. Esta orientación

sexual, también se identifica como un aspecto de la expresión identitaria y política, a menudo utilizada para distinguirse de la categoría de «homosexualidad» y referirse específicamente a la relación erótico-afectiva-sexual entre mujeres (UNAM, 2022).

No binarie

Una identidad de género que no se ajusta a las categorías convencionales de hombre o mujer, caracterizada por no autoperibirse o definirse dentro de estos términos de manera completa o amplia, en este contexto, se refiere a personas cuya identidad de género no coincide con la típica estructura binaria de género (UNAM, 2022; National LGBT Health Education Center, 2018). La RAE inclusive lo declara como aquella persona “que no percibe su identidad de género en términos binarios de hombre o mujer” (citado en Quiroga, 2023, párr. 7).

Orientación sexual

Término utilizado para referirse a las múltiples posibilidades vinculatorias y de la construcción del deseo de las personas en un sentido erótico, afectivo y sexual, a partir del reconocimiento o rechazo [asexualidad] de la posibilidad de sentir atracción exclusiva o primordial hacia otras personas en función de su condición sexogenérica y/o de otras condiciones (UNAM, op. cit., p. 5).

Pansexual

Pansexualidad se refiere a la capacidad de experimentar atracción emocional, erótica, afectiva hacia otras personas sin importar su sexo, género, identidad y/o expresión de género, orientación sexual o roles sexuales. Esto incluye la capacidad de establecer relaciones íntimas y/o sexuales con cualquier persona, independientemente de lo anterior (CNDH, 2018).

Poliamoroso

“Describe a la persona que ha estado o está abierta a la posibilidad de tener más de una relación romántica o sexual a la vez” (National LGBT Health Education Center, op. cit., p. 5). Usualmente, son acuerdos que se hacen con la o las demás relaciones.

Preferencia sexual

Un término que ya no debe de usarse, debido a que interpreta que una persona elige ser «homosexual», por poner un ejemplo. Lo correcto e ideal es decir orientación sexual (CONAPRED, 2016; CNDH, 2018).

Pronombres de preferencia

Preferimos no utilizar la frase «pronombres de preferencia» ya que implica la posibilidad de elegir si respetar o no la identidad de género de la persona, en este sentido, es importante respetar los pronombres que la persona elija utilizar (National LGBT Health Education Center, 2018).

Pronombres que utiliza

Los pronombres son las palabras y términos que otras personas emplearían al hablar o hacer referencia a hacia otra (National LGBT Health Education Center, 2018), ejemplo: ella, él, elle

Queer

Queer es un término utilizado para referirse a personas cuyas identidades de género u orientación sexual no se ajustan a las normas sociales convencionales. Se considera un término inclusivo y fluido que abarca diversas experiencias fuera de las categorías tradicionales de orientación sexual e identidad de género. Aunque históricamente fue usado de forma despectiva, esa cuestión se fue emancipando con los activismos (National LGBT Health Education Center, 2018). [Para mayor entendimiento, revise el apartado 1.4 Queerismo y la teoría de la performatividad].

Sexo

Generalmente suele referirse a “los cuerpos sexuados de las personas; esto es, a las características biológicas [genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas] a partir de las cuales las personas son clasificadas como mujeres u hombres al nacer” (CNDH, op. cit., p. 4).

Sexo asignado al nacer

“El sexo (masculino o femenino) asignado a un bebé al nacer, con frecuencia basándose en la anatomía externa. También referido como sexo al nacer, sexo natal, sexo biológico o sexo” (National LGBT Health Education Center, op. cit., p. 5).

Terapia hormonal de afirmación de género

“La administración de hormonas para aquellos que desean equiparar sus características físicas sexuales secundarias con su identidad de género. También se le llama terapia hormonal para personas transgénero” (Ídem).

Trans

“Término paraguas utilizado para describir diferentes variantes de transgresión/transición/reafirmación de la identidad y/o expresiones de género [incluyendo personas transexuales, transgénero, travestis, drags, entre otras]” (ENDOSIG, 2018, citado en UNAM, 2022, p. 6).

Transexual

“Término usado algunas veces en literatura médica o por algunas personas transgénero, para describir a aquellos que han hecho la transición a través de intervenciones médicas” (National LGBT Health Education Center, op. cit., p. 6), entre ellos, cirugías o tratamiento hormonal.

Transgénero

Transgénero se refiere a personas que experimentan y se identifican con un género distinto al que les fue asignado al nacer en función de su sexo biológico. No necesariamente optan por una reasignación hormonal o intervención quirúrgica para adecuar su apariencia física a su identidad de género. El término también se utiliza de manera general para abarcar identidades de género que no se limitan a lo masculino y femenino, y a menudo se abrevia como «trans» (UNAM, 2022; National LGBT Health Education Center, 2018).

Travestis

Travestis son personas que disfrutan presentándose, ya sea de manera temporal o permanente, con una apariencia que difiere del género asociado socialmente con su sexo al nacer, utilizando prendas de vestir, actitudes y comportamientos (CONAPRED, 2016).

El presente protocolo se abordará por los siguientes Principios:

- Principio 1. Dignidad Humana
- Principio 2. Igualdad y No Discriminación
- Principio 3. Identidad de Género Autopercebida
- Principio 4. Libre Desarrollo de la Personalidad
- Principio 5. Privacidad y Confidencialidad
- Principio 6. Equidad y Accesibilidad de Oportunidades
- Principio 7. Espacios Libre de Violencia, Acoso y Hostigamiento
- Principio 8. Capacitación y Concientización
- Principio 9. Libertad y Fomento Académico
- Principio 10. La Salud Mental

Principio 1. Dignidad Humana:

Todos los principios y postulados emanados de este Protocolo se basan por el respeto a la Dignidad Humana. Entendiéndose como el valor esencial e intransferible de todas las personas, es decir, no es cuantificable y no es cosificado. Todas las personas gozan de esta misma dignidad independientemente de su condición social o económica, características físicas o sexuales, origen étnico o nacional, religión, edad, sexo, identidad y expresión de género, salud, entre otras. Siendo el principal fundamento de los derechos humanos (Secretaría de Educación Pública, 2019).

Principio 2. Igualdad y No Discriminación:

I. La universidad deberá garantizar el respeto y la protección del derecho a la igualdad y no discriminación de toda la comunidad universitaria, incluyéndose estudiantes, personal docente y directivo, trabajadores que presten sus servicios en el ámbito universitario o cualquier persona ajena a la institución que se encuentre dentro de las instalaciones, espacios donde se efectúen actividades organizadas por la UDLAP o haga uso de los espacios virtuales y/o medios de comunicación institucionales oficiales; en el sentido de este protocolo, a causa de su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, así como las características sexuales (CONAPRED 2018; UJA, 2021). Entendiéndose por los siguientes términos:

- a) Acoso por identidad y/o expresión de género: Cualquier acción o comportamiento que, debido a la identidad o expresión de género de una persona, tenga la intención o el resultado de menoscabar la dignidad humana y crear un ambiente que sea intimidante, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregado, por ejemplo:
- Rehusarse a nombrar a una persona como lo solicita o usar deliberadamente artículos o pronombres que no corresponden a la identidad de género autopercebida de la persona;
 - Expulsar o cuestionar a personas con expresiones o identidades de género no normativas por estar en un baño o vestidor específico;
 - Subestimar, menospreciar o inferiorizar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de una persona en relación con su identidad y/o expresión de género;
 - Emplear humor Transfóbico, NBfóbico o Interfóbico;

- Desatender, ignorar o excluir contribuciones, comentarios, palabras o acciones debido a la identidad y/o expresión de género de la persona;
 - Discriminar, burlar o humillar a una persona por sus características físicas o sexuales (UCM, 2016).
- b) Acoso por orientación sexual: Cualquier acción o comportamiento que, debido a la orientación sexual de una persona, tenga la intención o el resultado de menoscabar la dignidad humana y crear un ambiente que sea intimidante, hostil, degradante, humillante ofensivo o segregado, por ejemplo:
- Adoptar comportamientos discriminatorios a causa de su orientación sexual;
 - Dirigirse con posturas ofensiva hacia la persona;
 - Burlarse, humillar o ridiculizar a la persona en relación con su orientación sexual;
 - Emplear humor homofóbico, lesbofóbico o bifóbico;
 - Desvalorizar o menoscabar el trabajo realizado por alguien debido a su orientación sexual;
 - Tratar de manera desigual y discriminatoria basándose en la homosexualidad, bisexualidad u otra orientación sexual (UCM, 2016).

II. Se fomenta el respeto al pluralismo y a la independencia crítica de toda la comunidad universitaria que conforman la institución, lo que implica promover una convivencia fundamentada en el respeto y la igualdad efectiva entre todas las personas involucradas (UDP, 2022).

III. Todo acto discriminatorio hacia una persona basándose en su orientación sexual, identidad o expresión, así como las características sexuales, no deben ser toleradas y completamente inaceptables.

Principio 3. Identidad de Género Autopercibida:

I. La Universidad reconoce la identidad de género de las personas trans y/o no binarias como un elemento fundamental para garantizar un trato digno, por lo que promueve de manera activa el uso y el respeto del nombre social, así como los pronombres. Esto es especialmente relevante cuando el nombre registrado en el acta de nacimiento y otros documentos oficiales de identificación no coincide con la identidad de género de la persona. Además, se respeta y garantiza el nombre legal de aquellas personas que han completado los trámites oficiales para ratificar su identidad de género.

II. Se implementarán las medidas administrativas necesarias y de cualquier otra naturaleza para garantizar que las personas trans y no binarias sean tratadas de acuerdo con su identidad de género.

III. Uso del Nombre Social

- a) Para poder solicitar el Uso de Nombre Social, toda persona interesada deberá completar un formulario específico y proporcionar una declaración jurídica simple emanado por la universidad, junto con una copia de alguna identificación oficial [INE, pasaporte, cartilla militar, entre otras].
- b) Solicitar el uso del nombre social permite modificar el nombre de pila, manteniendo los apellidos tal como están legalmente registrados.
- c) El uso del nombre será utilizado para uso interno de la universidad, la cual se verá reflejado en los siguientes documentos, campos y/o registros:

- el correo institucional; credencial estudiantil; expediente estudiantil; avance de académico; transcript; pases de lista; calificaciones; encuestas periódicas de la institución; solicitudes de anulación, suspensión, baja temporal y definitiva; matrícula; préstamos de materiales; acceso al portal estudiantil; acceso al portal de pagos y certificados, acceso a la biblioteca; organizaciones y grupos estudiantiles; datos para el personal docente y directivo; así como otros considerados pertinentes y dentro del alcance de la institución.
- d) Para la documentación de uso externo o fuera del alcance la universidad, se usará el nombre legal de la persona.

IV. Rectificación del Nombre Legal

- a) Quienes deseen solicitar la rectificación de su nombre legal, una vez ya realizados en el registro civil, a través de un amparo, o certificados por una notaría, deben llenar un formulario específico y proporcionar una declaración jurídica simple emanado por la universidad, así como adjuntar una copia del acta de nacimiento actualizada con su identidad de género y su nombre.
- b) Quienes ya hayan rectificado su nombre legal, esto se verá reflejado en toda la documentación interna mencionada en el Párrafo III, inciso c, de este Principio, así como en la documentación externa, por ejemplo, documentos de titulación.
- c) En el caso de solicitar la expedición de Títulos Oficiales, estos se procesarán utilizando el nombre que esté registrado los documentos oficiales de la persona. Si posteriormente se realiza el cambio de identidad de género y/o nombre en el registro civil, las personas podrán solicitar un duplicado de su título con el nuevo nombre.

Asimismo, podrán requerir la modificación correspondiente en una certificación académica personal (UCM, s. f.).

V. La tramitación de la documentación académica conforme a la solicitud de la persona será gratuita y se prohibirá la exigencia sobre la presentación o acreditación de algún tipo de documentación médica.

VI. Si le estudiante dispone de una credencial estudiantil, la universidad deberá otorgar una reposición sin costo para obtener una credencial actualizada con tu foto y nombre actualizado (UDP, 2022).

VII. Como estudiante, puedes presentar y entregar tu trabajo final de carrera [tesis, tesina, obra, entre otras] utilizando tu nombre social en el documento, siempre y cuando incluyas una nota al pie en la portada que indique que estás utilizando dicho nombre. No obstante, es importante tener en cuenta que si deseas tramitar los derechos de autor de tu trabajo final de carrera, deberás utilizar tu nombre legal (UDP, 2022).

VII. Aquellas personas que hagan uso indebido de estos trámites o con fines diferentes a los estipulados y protegidos por este protocolo, así como las que considera la institución, será sancionado por el comité disciplinar u órgano competente por parte de la universidad.

Principio 4. Libre Desarrollo de la Personalidad:

I. La capacidad que poseen las personas para llevar a cabo su trayecto de vida de acuerdo con sus valores, intereses, creencias y convicciones, siempre y cuando respeten los derechos de las demás y cumplan con las normas y principios establecidos en el marco legal, así como las del presente protocolo (Universidad EAFIT, s. f.).

- a) Códigos de vestimenta: Implementar políticas de vestimenta que sean inclusivas y flexibles, que permitan a las personas expresar su identidad de género de manera auténtica y sin discriminación. Esto podría incluir permitir el uso de cualquier tipo de vestimenta que sea adecuada y respetuosa para el entorno académico. Ejemplos:
- Evitar códigos de cortes de cabello en base al género: hombres cabello corto y mujeres cabello recogido
 - Evitar códigos de vestimenta en base al género: hombres [saco y corbata] y mujeres [vestido y tacones]
- b) Eliminación de normas de género: Evitar normas de vestimenta que estén basadas en estereotipos de género o que impongan expectativas de cómo deben vestirse las personas en función de su sexo asignado al nacer. En su lugar, promover un enfoque neutral en cuanto al género en los códigos de vestimenta. Ejemplos:
- Todas las personas, vestimenta formal;
 - Todas las personas, cabello corto o recogido.
- c) Baños inclusivos: Implementar baños de género neutro o inclusivos en la universidad, proporcionando opciones seguras y cómodas para todas las personas, independientemente de su identidad de género.
- d) Vestuarios adaptados: Ofrecer vestuarios que respeten la identidad de género de cada persona, permitiendo que las personas LGBTIQ+ utilicen el vestuario que se alinee con su identidad de género sin temor a discriminación o acoso.

II. Queda prohibida cualquier tipo de discriminación, con referencia a los mencionados en el Principio 1, Igualdad y No Discriminación.

Principio 5. Privacidad y Confidencialidad:

I. Durante cualquier procedimiento del protocolo o sus derivados, se garantizará la confidencialidad más rigurosa para salvaguardar el derecho a la privacidad de todas las partes involucradas.

II. Por lo tanto, una vez recibida la comunicación, el personal encargado de su gestión asignará códigos alfanuméricos identificativos a las partes involucradas (Universidad Autónoma de Madrid, 2023).

III. Ninguna persona podrá pedir información de datos del estudiantado, específicamente de las personas de la diversidad sexual y de género. Por ejemplo:

- a) *Deadname* de las personas trans, no binarias o aquella persona que haya pedido el cambio de su nombre social/legal;
- b) Condición de salud;
- c) Estatus administrativo referente al nombre social o nombre legal de las personas trans y no binarias;
- d) Cualquier otro dato que pueda comprometer la privacidad y confidencialidad de las personas afectadas.

III. Se implementará un sistema de almacenamiento de datos que asegure la confidencialidad y el acceso restringido exclusivamente al personal autorizado responsable de gestionar los casos incluidos en el protocolo.

IV. Estará prohibida la divulgación de información sobre los casos contemplados en el protocolo, tanto interna como externamente a la institución educativa, excepto en situaciones

expresamente autorizadas por las partes involucradas y en total cumplimiento de las regulaciones de protección de datos personales.

V. En caso de que una autoridad competente requiera información relacionada con los casos contemplados en el protocolo, la institución educativa deberá actuar conforme a la normativa vigente en materia de protección de datos personales y confidencialidad. Se procederá a verificar la legitimidad y pertinencia de la solicitud, asegurando que se cumplen todos los requisitos legales para compartir la información solicitada. Se limitará la divulgación de datos sensibles únicamente a lo estrictamente necesario y resguardando el anonimato en la medida de lo posible.

Principio 6. Equidad y Accesibilidad de Oportunidades:

I. Se promueve la inclusión equitativa de todas las personas en actividades en los planes de estudios, eventos académicos, órganos estudiantiles y procesos de toma de decisiones, es esencial suprimir obstáculos que puedan restringir la participación de personas LGBTIQ+ y asegurar que sus opiniones sean valoradas y respetadas en todos los aspectos de la vida universitaria.

II. Para enfrentar las disparidades históricas y estructurales que impactan a las personas LGBTIQ+ en el entorno educativo, se requiere la aplicación de acciones afirmativas que les otorguen oportunidades suplementarias para ingresar a la educación superior y participar activamente en la vida universitaria. Estas medidas pueden abarcar:

- a) Oportunidades de liderazgo: Desarrollar programas de liderazgo y crecimiento profesional diseñados para personas LGBTIQ+, con el propósito de brindarles

habilidades y posibilidades para desempeñar roles de liderazgo tanto en la comunidad universitaria como en otros ámbitos. Estos programas podrían incluir mentorías, capacitación en habilidades de comunicación y oportunidades de establecer contactos.

- b) Grupos de apoyo: Establecer entornos seguros y libres de prejuicios donde las personas LGBTIQ+ se sientan cómodas participando activamente en la vida universitaria. Esto podría implicar la formación de grupos de apoyo, centros de recursos LGBTIQ+ y programas de mentoría específicamente orientados a esta comunidad.
- c) Representación en la toma de decisiones:
 - Asegurar la presencia de individuos LGBTIQ+ en los órganos de gobierno estudiantil y en los procesos de toma de decisiones institucionales. Esto garantizará que sus intereses y preocupaciones sean considerados en todas las decisiones que afecten a la comunidad universitaria.
 - La representación de género institucional no solo debe aplicarse en los órganos estudiantiles, sino también en las carreras, facultades, comisiones y directivas de la universidad.

Principio 7. Espacios Libre de Violencia, Acoso y Hostigamiento:

Las universidades deben implementar una política integral para prevenir y abordar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, así como por orientación sexual, identidad y expresión de género o características sexuales. Esta política incluirá tanto un plan de

prevención como un sistema de sanciones para estas conductas, y será desarrollada con la participación de todos los sectores presentes en la institución.

I. La universidad establecerá una Comisión para abordar el acoso, basado en la orientación sexual, la identidad o expresión de género, así como las características sexuales. Esta comisión, una representación equitativa, basándose por el Principio 6, Párrafo II, inciso c. Esta comisión será convocada cada vez que se identifique una situación potencial de acto de violencia, acoso u hostigamiento en la universidad. La comisión deberá:

- a) estar conformadas por profesionales capacitados en derechos humanos y en perspectiva de género, diversidad e interseccionalidades;
- b) contar con los recursos humanos y financieros adecuados para cumplir eficazmente con sus responsabilidades.

II. Las personas participantes de la Comisión estarán protegidas contra cualquier forma de intimidación, persecución, discriminación o represalias que puedan surgir como resultado de su participación en la comisión. En caso de que ocurran este tipo de acciones, se podrá iniciar otro expediente disciplinario (UJA, 2021).

III. Las funciones de la Comisión son las siguientes:

- a) Analizar la situación descrita en la denuncia.
- b) Mediar, si es necesario, entre las partes involucradas para resolver el conflicto planteado.
- c) Preparar un informe detallado que concluya el procedimiento establecido en el presente Protocolo, en el cual se podrán incluir recomendaciones pertinentes.

IV. Del Procedimiento:

- a) Cualquier integrante de la comunidad universitaria o que se encuentre dentro de sus instalaciones, actividades y medios de comunicación oficiales puede presentar una reclamación o denuncia. Esta debe ser realizada por escrito e incluir los siguientes elementos mínimos:
- Nombre y datos de contacto de la persona que inicia el procedimiento.
 - Descripción detallada de las conductas consideradas relevantes en la situación de acoso.
 - Periodo de tiempo en el que ocurrieron las conductas.
- b) Cuando la reclamación o denuncia sea presentada por una tercera persona, o cuando los hechos sean conocidos a la Comisión, se deberá informar de manera inmediata a la presunta víctima. Esta última, en su caso, deberá confirmar la existencia de la conducta denunciada para que se pueda proceder conforme al presente Protocolo.
- c) El procedimiento deberá ir conforme a los lineamientos por parte de la Universidad en base sus protocolos y normativas libre de violencia en sus entornos educativos

V. Garantías:

- a) La investigación se realizará respetando los derechos de todas las partes involucradas;
- b) Se mantendrá estricta confidencialidad durante todo el procedimiento para proteger la intimidad de las personas afectadas;
- c) En caso necesario y factible según la dinámica del procedimiento, se podrán considerar medidas cautelares de protección para garantizar la seguridad de las partes involucradas;
- d) Principio de no revictimización: Se procurará minimizar, en la medida de lo posible, la necesidad de que la persona denunciante repita la misma información ante distintos

responsables del procedimiento, evitando así su revictimización, salvo que sea estrictamente necesario según el desarrollo del proceso;

- e) Imparcialidad y contradicción: Se asegurará el derecho de defensa y la imparcialidad en la audiencia de todas las partes involucradas;
- f) Buena voluntad: Todas las personas participantes en el proceso deberán obrar de buena voluntad en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos objeto de la queja o denuncia;
- g) Protección contra represalias: La universidad velará por la protección de las personas denunciantes frente a posibles represalias derivadas de la denuncia, testimonio o participación en una investigación sobre conductas de acoso, así como en la tramitación de cualquier medida relacionada.

IV. Evaluación Constante:

Las universidades garantizarán que sus políticas, planes, protocolos y reglamentos relacionados con el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género sean desarrollados, evaluados y actualizados a través de procesos participativos que aseguren la igualdad de género y una representación equilibrada de todos sus estamentos. Estos procesos se llevarán a cabo respetando los principios de equidad de género.

Uno de los desafíos más significativos en relación con el acoso motivado por la orientación sexual o la identidad y expresión de género es su persistente invisibilidad en el entorno universitario. Esto resalta la importancia de investigar y comprender más a fondo estos fenómenos, así como los riesgos asociados a su ocurrencia.

- a) El Protocolo será sometido a revisión anualmente para mejorar su eficacia y adecuarlo a la normativa y políticas de la universidad, así como actualizarse al marco de las leyes nacionales y estatales;
- b) Además, anualmente, la Comisión de la universidad remitirá un informe al departamento de vicerrectoría competente en materia de igualdad y género, o al órgano equivalente, detallando la actividad realizada, incluyendo el número y naturaleza de los casos registrados, así como las medidas adoptadas, manteniendo en todo momento la confidencialidad de las personas afectadas.

V. Las instituciones de educación superior deben establecer mecanismos que incluyan apoyo psicológico, médico, social y legal para las víctimas y e integrantes de la comunidad universitaria afectadas por los incidentes reportados.

VI. Las universidades deben estar preparadas para brindar apoyo y orientación a cualquier integrante de la comunidad universitaria que sea víctima de violencia fuera del campus. Es esencial establecer redes y protocolos que faciliten el acceso a servicios de salud y asesoría legal para las personas sobrevivientes de violencia fuera del entorno universitario, al menos a nivel estatal. Aunque la universidad no está obligada a ofrecer directamente estos servicios, es su deber guiar a la víctima hacia ellos. Definir claramente el alcance de esta asistencia es crucial en un protocolo, ya que determina los niveles de responsabilidad y la respuesta institucional.

Principio 8. Capacitación y Concientización:

I. La discriminación se ve facilitada por diversos factores, entre los cuales destaca la falta de claridad o conocimiento acerca de los conceptos relacionados con la diversidad sexual. A pesar de la disponibilidad de materiales y orientaciones destinados a toda la comunidad educativa para abordar y corregir este aspecto, persiste la falta de comprensión. Por lo tanto:

- a) Por lo tanto, se hace necesario planificar capacitaciones principalmente dirigidas al personal docente y directivo de las universidades.
- b) Estas capacitaciones deben ser diseñadas de manera inclusiva, considerando las diversas identidades de género y orientaciones sexuales presentes en la comunidad universitaria, y promoviendo un enfoque respetuoso y libre de prejuicios.
- c) Además del personal docente y directivo, es importante extender las capacitaciones al resto de la comunidad universitaria.
- d) Las capacitaciones deben abordar temas con enfoque de los derechos humanos, con perspectiva de género e interseccionalidades.
- e) Es fundamental que las capacitaciones se realicen de manera continua y periódica, para garantizar que todo el personal esté actualizado y capacitado. Esto implica el desarrollo de programas de capacitación específicos para el personal docente, que les brinden las herramientas y conocimientos necesarios para abordar de manera efectiva las temáticas relacionadas con la diversidad sexual y de género en el aula.

II. La sensibilización debe abordarse mediante procesos de escucha, dirigidos a docentes, estudiantes y personal administrativo. Esto implica la creación de espacios de diálogo y reflexión donde se promueva el intercambio de experiencias y perspectivas sobre la

diversidad sexual y de género, con el fin de fomentar la empatía y el entendimiento mutuo.

En este sentido:

- a) Hay que tener en cuenta los recursos y tiempos disponibles.
- b) promoción de recursos y servicios disponibles tanto dentro como fuera de la universidad, como centros de atención psicológica, grupos de apoyo y organizaciones comunitarias que trabajen en temas relacionados con la diversidad sexual y de género.
- c) Se debe prestar especial atención a situaciones que impactan significativamente en la vida de los estudiantes y sus familias, generando alertas sobre su continuidad en el sistema educativo.

III. La universidad deberá promover foros de sensibilización y concientización a través de:

- a) Realización de pláticas y talleres en días conmemorativos de la diversidad sexual y de género, por ejemplo: Día de la Visibilidad Trans.
- b) Invitación a organizaciones y personas activistas comprometidas con la lucha por la diversidad sexual y de género para participar en eventos y charlas.
- c) Fomento de debates y discusiones que aborden los derechos de la diversidad sexual y de género, creando espacios para la reflexión y el intercambio de ideas.
- d) Organización de pláticas y foros de concientización sobre la situación de los crímenes y discursos de odio, el transfeminicidios, los esfuerzos de cambio de orientación sexual, identidad y expresión de género [ECOSIGs], así como otros desafíos que enfrenta la comunidad LGBTIQ+.

III. Es importante reconocer la falta de herramientas y disparidades en cuanto al nivel de conocimiento entre el personal docente y el resto de la comunidad universitaria. Esta carencia de herramientas puede llevar a que el personal se sienta inseguro al interactuar con el

alumnado y desencadenar situaciones discriminatorias no intencionales, aunque no justificables.

Principio 9. Libertad y Fomento Académico:

I. Además de destacar la importancia de ofrecer capacitaciones y foros de sensibilización a la comunidad universitaria, es fundamental brindar apoyo a aquellas personas que buscan diversificar sus estudios en estas áreas. Por consiguiente, se promueve la libertad académica como un principio fundamental para fomentar un entorno educativo inclusivo y enriquecedor.

II. Es fundamental la implementación de cursos especializados en género, tanto como asignatura optativa y como parte obligatoria del plan de estudios. En este contexto, se debe integrar la perspectiva de género, diversidad e interseccionalidades en todo el diseño curricular de la institución, así como un enfoque de derechos humanos (Alvarado et al., 2022; Echeverría, 2024). Esto consistirá en:

- a) Las asignaturas con enfoques de derechos humanos, género, diversidad e interseccionalidades no deben limitarse exclusivamente al ámbito de ciertas carreras o disciplinas, sino que deberían estar disponibles en todas las áreas académicas que abarque la universidad;
- b) "incorporación inclusiva de referentes" (Vásquez, op. cit., p. 36): es necesario que las teorías abordadas en las asignaturas no se limiten únicamente a las elaboradas por hombres, sino que también se implementen referencias de autoras femeninas y de otras personas diversas;

- c) Evitar la exclusión de la diversidad sexo-genérica y las posturas femeninas en el pensamiento científico: esto ha resultado que en los currículos académicos se centren en el hombre y la normatividad cisheteropatriarcal, presentados como neutrales pero cuestionados por el feminismo;
- d) Incentivar el uso del lenguaje incluyente y no sexista en los trabajos académicos, así como evitar la prohibición del uso de estas mismas;
- e) Apoyar los trabajos e investigaciones que hagan referencia a los enfoques mencionados previamente, así como proporcionar herramientas y asesoramientos para la realización de estas mismas;

III. Se prohíbe cualquier actividad, postura o investigación que promueva, ofrezca, practique o publique acciones que menoscaben los derechos humanos de la diversidad sexual y de género, a menos que se realice con un enfoque de debate y discusión, así como que se ajuste al principio de progresividad de los derechos humanos. En este sentido, la prohibición de retroceder o dar marcha atrás injustificada en los niveles de cumplimiento alcanzados, conocida como el principio de «no regresividad», implica mantener y proteger los derechos humanos ya garantizados sin justificación para revertirlos. Por ejemplo:

- a) Apoyo a las terapias de conversión;
- b) Invalidar la identidades trans y no binarias;
- c) Estar en contra del matrimonio igualitario;
- d) Apoyar los discursos de odio a través de la «libertad religiosa».

Principio 10. La Salud Mental:

I. Acceso equitativo a servicios de salud mental: La universidad se compromete a garantizar que toda la comunidad universitaria, incluyendo estudiantes, docentes, personal administrativo y demás trabajadores, tengan acceso igualitario a servicios de salud mental, sin importar su género, orientación sexual, identidad y expresión de género, origen étnico, religión o situación social y económica. Se establecerán servicios de atención psicológica y psiquiátrica de calidad, tanto presenciales como virtuales, para ofrecer apoyo emocional, evaluación y tratamiento de trastornos mentales.

II. Enfoque basado en derechos humanos: El apoyo a la salud mental se regirá por un enfoque de derechos humanos, con perspectiva de género, diversidad e interseccionalidades, que respete la dignidad, autonomía y libre determinación de las personas.

III. Promoción y prevención de la salud mental: La universidad de salud mental implementará programas de prevención y promoción de la salud mental para abordar el estrés académico, la ansiedad, la depresión y otros problemas comunes entre la comunidad estudiantil. Se llevarán a cabo campañas de concienciación, talleres y actividades para reducir el estigma en torno a los trastornos mentales y fomentar el autocuidado y el bienestar emocional. Se fomentará la participación activa de estudiantes y personal en todas las decisiones relacionadas con su bienestar mental.

IV. Atención integral y colaborativa: Se ofrecerá una atención completa y colaborativa en salud mental, que incluirá servicios de psicoterapia, evaluación psiquiátrica, apoyo psicosocial y acceso a recursos comunitarios. Se promoverá la colaboración entre

profesionales de la salud mental, servicios estudiantiles, facultades y departamentos académicos para asegurar una atención coordinada y efectiva.

V. Respeto a la diversidad y autonomía: La universidad honrará la diversidad de experiencias y expresiones en relación con la salud mental, reconociendo las diferencias culturales, de género, orientación sexual e identidad y expresión de género. Se fomentará la autonomía de estudiantes y personal en la toma de decisiones sobre su tratamiento y cuidado, respetando sus preferencias y valores individuales.

VI. Queda prohibido categorizar cualquier orientación sexual que no sea heterosexual, así como identidades y expresiones de género que no se ajusten al modelo binario-cisgénero, como trastorno mental, discapacidad mental o problema psicosocial en cualquier circunstancia. Tampoco se permitirá utilizar estas características como criterio para evaluar la capacidad y salud mental de cualquier individuo.

VII. Queda establecido que ninguna orientación sexual que no sea heterosexual, ni ninguna identidad o expresión de género que no se ajuste al modelo binario-cisgénero, será utilizada como criterio para diagnosticar trastornos mentales, discapacidades mentales o problemas psicosociales, ni se considerará un factor determinante para evaluar la capacidad o la salud mental de cualquier persona.

VIII. Se constituirá por los siguientes derechos:

- a) Derecho a no ser discriminadx o estigmatizadx, por su condición de persona sujeto de atención en salud mental;
- b) Derecho a ser nombrades con su nombre, así como los pronombres de acuerdo con su identidad de género;
- c) Derecho a recibir o negar ayuda espiritual o religiosa de acuerdo con sus creencias;

- d) Derecho a acceder y mantener el vínculo con el sistema educativo y no ser excluido por causa de su trastorno mental;
- e) Derecho a recibir el medicamento que requiera siempre con fines terapéuticos o diagnósticos;
- f) Derecho a exigir que sea tenido en cuenta el consentimiento informado para recibir el tratamiento;
- g) Derecho a no ser sometido a ensayos clínicos, tratamientos experimentales y estudios académicos sin su consentimiento informado;
- h) Derecho a la confidencialidad de la información relacionada con su proceso de atención y respetar la intimidad de otros pacientes, así como los establecidos en el Principio 5;
- i) Derecho al Reintegro a la comunidad universitaria;

IX. ningún integrante de la red integral de servicios de salud mental de la universidad, podrá ofrecer servicios que busquen cambiar, corregir o reprimir una orientación sexual, identidad o expresión de género. Por otro lado, la práctica de esfuerzos dirigidos a cambiar la orientación sexual, identidad y expresión de género, tanto en menores de edad como en adultos en situación de vulnerabilidad. Esta práctica, conocida como ECOSIG, es considerada como una forma de discriminación contra la comunidad LGBTIQ+.

X. Profesionales de la red integral de servicios de salud mental de la universidad pueden brindar atención psicosocial diferenciada a personas adultas que, de manera libre y voluntaria, manifiesten estar en conflicto con su orientación, identidad o expresión de género. Esta atención se llevará a cabo siguiendo los lineamientos establecidos para la práctica psicológica con personas LGBTIQ+ y personas no conformes con el género, reconocidos por

la Organización Mundial de la Salud y la Asociación Psiquiátrica Americana, y siempre desde una perspectiva que garantice sus derechos sexuales y reproductivos, así como dentro de los derechos humanos establecidos y ratificados por este protocolo.

12. Conclusiones

Realizar una investigación sobre las experiencias de los estudiantes universitarios LGBTIQ+ en México se presenta como una tarea crucial y necesaria. Sin embargo, la obtención de información precisa y concisa puede resultar desafiante debido a la diversidad de metodologías empleadas en los estudios existentes. Aunque la disponibilidad de datos ha ido en aumento, la disparidad en los enfoques metodológicos plantea el riesgo de interpretaciones erróneas o sesgadas.

A pesar de estas dificultades, los hallazgos de los diversos estudios convergen en un punto crucial: la comunidad LGBTIQ+ enfrenta una serie de desafíos significativos en su experiencia universitaria. La discriminación, el acoso, la falta de apoyo y la invisibilización de sus problemas son solo algunas de las realidades que enfrentan cotidianamente.

La necesidad de obtener más información sobre estas vivencias no radica solo en la validación de los testimonios existentes, sino también en la urgente búsqueda de soluciones efectivas y políticas inclusivas que aborden estas problemáticas de manera integral. Es fundamental reconocer y visibilizar los obstáculos que enfrentan los estudiantes LGBTIQ+ para promover entornos universitarios más seguros, respetuosos y acogedores para todos. En última instancia, la investigación en este campo es un paso crucial hacia la construcción de

una sociedad más equitativa y justa para todas las personas, independientemente de su orientación sexual o identidad de género.

Parte de los contrargumentos que hemos observado, tanto en nuestros estudios como en retóricas a las que nos hemos enfrentado, es la noción de que la propuesta de implementar un protocolo de inclusión LGBTIQ+ implica otorgar «derechos adicionales innecesarios» o, de manera más común, se argumenta que se trata de cambiar un sistema por unas «unas minorías». Frente a esta última, es importante recordar aquella: No somos minorías, somos mayorías silenciadas. Esta reflexión subraya cómo los derechos y las voces de quienes no conforman la norma hegemónica han sido históricamente ignorados o desestimados.

En un país que se presume como respetuoso de la diversidad y donde se defiende el derecho a ser escuchado para todas las personas, surge la pregunta: ¿Por qué estas violencias y discriminaciones solo afectan a nuestra comunidad? No se habían replanteado antes estos derechos porque no existe como tal la discriminación por ser cisgénero y/o heterosexual. La idea de ser «diferente» en México no debería ser motivo de riesgo para la vida o de vivir bajo el estigma de la discriminación. ¿Qué derechos se ven comprometidos para las mayorías al garantizar los derechos de las minorías? La realidad nos muestra que, en ocasiones, busca amparar su discriminación bajo el pretexto de la libertad de expresión, lo que perpetúa aún más la marginalización de ciertos grupos sociales.

Un ejemplo a lo anterior es que los discursos de los conservadores cuando se aprobó la prohibición de las terapias de conversión en la Cámara de Diputados, poco antes de que realizáramos la entrega de la tesis. Diputados Federales del Partido Acción Nacional como Gabriel Quadri, argumentaban “Con este dictamen las personas pedófilas, pederastas o zoofílicas se les prohibiría ser tratadas psicológicamente por un especialista en salud”

(Quadri, 2024, citado en Soto, 2024, párr. 2), por su parte, Teresa Castell, también diputado del PAN, desinformaba con la idea de:

Y si te preocupas por ellos, quieres enviarlos a terapia para que tengas una asesoría, irás a la cárcel. Sí, con todas sus letras, irás a la cárcel por proteger a tus hijos y también los médicos, los psicólogos, los terapeutas que los entiendan (Castell, 2024, citado en Ibid., párr. 12).

Regularmente, los derechos que se buscan para la comunidad LGBTIQ+ siguen teniendo una gran resistencia por grupos de derecha y conservadores, fomentado la exclusión y segregación de las diversidades, utilizando frases como «con los niños» o a través del mal llamado ««borrado de mujeres» en el caso de las mujeres trans.

En ocasiones, se pide a la diversidad ser «tolerables con lo intolerable», al menos esa siempre ha sido la costumbre, puede ser comprensible y nos los comentaba Kenya Cuevas:

Sí, ya hay muchos derechos, ya hay mucha visibilidad y todo, pero ahora hasta porque me dicen amigo [es decir, que se refieran a ella como «varón»], no tengo la empatía también de enseñarle a esa persona que nadie le enseñó cómo tratarme. Entonces, queremos ya denunciar, y queremos dejarla sin trabajo, y queremos cerrar las instituciones. También generar esa empatía por parte de nosotras y decir pues hay que educar en el camino.

Por tanto, el propósito de esta tesis y del protocolo es buscar soluciones preventivas en lugar de punitivas. ¿De qué sirve castigar al agresor si es probable que reincida? O nunca ser reconocidos como lo que somos: personas que merecen ser tratadas con dignidad humana. Es importante aceptar que el cambio que buscamos será muy difícil de lograr y tomará bastante tiempo. Claro, si una persona que por más que se haya intentado sensibilizar y

concientizar sobre estos temas y no está dispuesto a cambiar ese pensamiento, ya estaremos de un problema que también deberá ser atendido, recordando el caso de «le magistrade» Ociel Baena, que ni en su muerte, las personas y medios de comunicación respetaban sus pronombres e identidad de género (BBC News Mundo, 2023).

¿Hasta qué punto puede llegar el odio y el rechazo? es posible que muchas de las personas mencionadas en este estudio no estén vivas para presenciar ese cambio donde las diversidades sean respetadas, siendo esta una perspectiva bastante pesimista.

No obstante, también reconocemos que ha habido avances significativos, los cuales solo necesitan ser reforzados y promovidos. Hace tan solo una década, la idea de realizar una tesis de esta magnitud, con la cantidad de estudios y autorxs que hablaran de estos temas en nuestro país, parecía poco probable. Hoy, gracias a los avances logrados por activistas, académicos y luchadores sociales, es posible que surjan muchas más investigaciones en temas relevantes para la diversidad sexual y de género.

Por otra parte, aún existen áreas que requieren atención urgente, como la invisibilización de las personas intersexuales y hombres trans en los estudios académicos. La experiencia universitaria de estos grupos sigue siendo relegada y hay escasa información disponible al respecto. Por ello, esta tesis también tiene la intención de servir como fuente de información para quienes lo necesiten, así como fomentar consecuentes estudios de estos temas.

El protocolo propuesto es solo un primer paso, pero es un paso necesario. Como dice el refrán, «lo que no se nombra, no existe». A través de este estudio, damos nombre a todas esas necesidades que percibimos como cruciales y prioritarias para el bienestar de toda la comunidad universitaria, entre las cuales entran el reconocimiento a su identidad, así como

su salud mental para mejor desarrollo de su travesía académica, incluso para aquellas personas que no se identifican como LGBTIQ+. Una vez más, estos derechos no son exclusivos para nosotrxs, todxs merecen disfrutarlos dignamente.

Por último, nos gustaría terminar este apartado con algunas frases mencionadas y que nos gustaron de las activistas que participaron en nuestras entrevistas, en honor a ellas, que dedican su vida por los derechos de las mujeres trans y comunidad LGBTIQ+:

“Nuestra mayor venganza es que seamos felices”

(Kenya Cuevas, comunicación personal, 5 de marzo del 2024).

“Hasta que la dignidad se haga costumbre”

(Salma Luevano, comunicación personal, 23 de noviembre del 2023).

“¡Respétame las chichis!, siempre les digo”

(Gaby Chumacero, comunicación personal, marzo 2023).

13. Referencias:

- Aguirre, J. (2011). EL RELATIVISMO CULTURAL: DESAFÍOS Y ALTERNATIVAS. *Sophia*, 7. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=413740748006>
- Alvarado, A., Rivera, F., & Suazo, F. (2022). Educación no sexista en los Protocolos de género en las universidades chilenas: evaluación diagnóstica y perspectiva crítica. *Revista Pedagogía Universitaria y Didáctica del Derecho*, 9(2), 291-322. <https://doi.org/10.5354/0719-5885.2022.68257>
- Álvarez, J. L. G., & Cruz, M. M. (2019). Diversidad y educación inclusiva en las universidades: Cambiar estigmas y ordenar conceptos. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 2(1), 160-165.
- Arguedas, D. (2019). *El tránsito por la escuela. Elementos para garantizar la permanencia de la niñez y la adolescencia trans en el sistema educativo*. (1.^a ed.). Centro de Promoción y Defensa de los Derechos Sexuales y Reproductivos (PROMSEX). <https://promsex.org/publicaciones/el-transito-por-la-escuela-elementos-para-garantizar-la-permanencia-de-la-ninez-y-la-adolescencia-trans-en-el-sistema-educativo/>
- Arreola, D. (2023, 16 mayo). *Diversidad sexual en universidades: Carecen de políticas institucionales a favor de la comunidad LGBT+*. Tribuna de Querétaro. Recuperado 14 de marzo de 2024, de <https://tribunadequeretaro.com/informacion/diversidad-sexual-en-universidades-carecen-de-politicas-institucionales-a-favor-de-la-comunidad-lgbt/>

Animal Político. (2024, 29 marzo). *Yucatán aprueba iniciativa para reconocer la identidad de género; suman 22 estados que lo avalan*. Animal Político. Recuperado 4 de abril de 2024, de <https://animalpolitico.com/estados/yucatan-identidad-de-genero-estados-lo-avalan>

Asociación por las Infancias Transgénero. (s. f.). *ASOCIACIÓN POR LAS INFANCIAS TRANSGÉNERO A.C. – INFANCIAS TRANS*. ASOCIACIÓN POR LAS INFANCIAS TRANSGÉNERO A.C. Recuperado 4 de abril de 2024, de <https://infanciastrans.org/>

Baruch, R., Pérez, R., Valencia, J., & Rojas, A. (2017). *2da. Encuesta nacional sobre violencia escolar basada en la orientación sexual, identidad y expresión de género hacia estudiantes LGBT en México*. https://www.researchgate.net/publication/320567830_2da_Encuesta_nacional_sobre_violencia_escolar_basada_en_la_orientacion_sexual_identidad_y_expresion_de_genero_hacia_estudiantes_LGBT_en_Mexico?enrichId=rgreq-ae9a68afed3623f6870d0b5a18441a74-XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzMyMDU2NzgzMdtBUzo1NTI3NzM4MDQ4NzE2ODBAMTUwODgwMjk1MzA1Ng%3D%3D&el=1_x_2&esc=publicationCoverPdf

BBC News Mundo. (2023, 15 noviembre). Ociel Baena: Quién era el «magistrate» que rompió barreras en México al convertirse en el símbolo del género no binario. *BBC News Mundo*. Recuperado 24 de noviembre de 2023, de <https://www.bbc.com/mundo/articles/cv2zpzvv002o>

Bengoechea, M. (s. f.). *En relación al Informe de la RAE sobre el uso del lenguaje inclusivo en la Constitución*. Gobierno de España, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales. Recuperado 16 de marzo de 2024, de <https://www.cepc.gob.es/blog/en-relación-al-informe-de-la-rae-sobre-el-uso-del-lenguaje-inclusivo-en-la-constitución#:~:text=La%20RAE%20aceptó%20la%20petición,hispanohablante%20en%20todo%20el%20mundo»>.

Ben Vincent. (2018). *Transgender Health: A Practitioner's Guide to Binary and NonBinary Trans Patient Care*. Jessica Kingsley Publishers.

Biglia, B., & Cagliero, S. (2019). Abordajes y 'respuestas' de las universidades catalanas frente a las violencias LGTBIQ+fóbicas. *Quaderns de Psicologia*, 21(2), 1532. <https://doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1532>

Binetti, M. (2023). "La mujer no existe". Sobre la violencia conceptual y simbólica del postfeminismo constructivista: "The Woman does not Exist". On Conceptual and Symbolic Violence of Constructivist post-Feminism. *Valenciana*, 16(31), 279–302. <https://doi.org/10.15174/rv.v15i31.701>

Blanco, M. J. (2018, 7 junio). La primera mujer trans en recibir su título universitario con su nombre social en Chile. *La Tercera*. Recuperado 16 de marzo de 2024, de <https://www.latercera.com/nacional/noticia/la-primera-mujer-trans-recibir-titulo-universitario-nombre-social-chile/197122/>

Blanco, U. (2022, 23 diciembre). *¿Qué es la «ley trans» en España y cuáles son sus puntos más importantes?* CNN. Recuperado 17 de marzo de 2024, de <https://cnnespanol.cnn.com/2022/12/22/espana-ley-trans-orix/>

- Bohórquez, B., & Castro, M. (2021). Discriminación De Mujeres Trans En El Ámbito Laboral. *Poliantea*, 16(2 (29), 31–39. <https://doi.org/10.15765/poliantea.v16i29.2920>
- Botto, D., & Rodríguez, R. (2018). El acceso a la vivienda para las mujeres trans. *Ab* REVISTA DE ABOGACÍA, (3), 77-92. Recuperado a partir de <https://publicaciones.unpaz.edu.ar/OJS/index.php/ab/article/view/234>
- Cabral, O. (2010). *Construcción sexual y performatividad. Análisis del proyecto: tres pieles en un cuerpo* [Tesis doctoral no publicada]. Universitat Politècnica de València. <https://doi.org/10.4995/Thesis/10251/8970>
- Cámara de Diputados. (2023, 15 noviembre). *La Cámara de Diputados aprobó reformas en materia de educación inclusiva para personas con discapacidad* [Comunicado de prensa]. Recuperado 28 de marzo de 2024, de <https://comunicacionsocial.diputados.gob.mx/index.php/boletines/la-camara-de-diputados-aprobo-reformas-en-materia-de-educacion-inclusiva-para-personas-con-discapacidad>
- Cameras, M. (2015). *Las Siete Alianzas. Género y poder en las prácticas de justicia en Oxchuc, Chiapas*. Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas.
- Carvajal, O. (2023, 5 mayo). Tribunal Electoral sanciona a Teresa Castell por violencia de género contra diputada trans. *El Universal*. <https://www.eluniversal.com.mx/nacion/tribunal-electoral-sanciona-a-teresa-castell-por-violencia-de-genero-contradiputada-trans/>
- Castro, M., & Santana, M. (2022, 29 junio). La mujer trans en el mundo laboral. *La Lista*. Recuperado 10 de marzo de 2024, de <https://la-lista.com/opinion/2022/06/29/la-mujer-trans-en-el-mundo-laboral>

- CEAV & Fundación Arcoíris. (2018). *DIAGNÓSTICO NACIONAL SOBRE LA DISCRIMINACIÓN HACIA PERSONAS LGBTI EN MÉXICO: DERECHO A LA EDUCACIÓN* (1.^a ed.). https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/459447/FINAL_DiagnosticoNacionalEducacion_1.pdf
- Cerbón, M. (2018, 16 febrero). ¿Quién es Jesús Figueroa, el perfil preferido de los panistas a la Fiscalía? *Newsweek en Español*. Recuperado 24 de noviembre de 2023, de <https://newsweekespanol.com/2018/02/quien-es-jesus-figueroa-el-perfil-preferido-de-los-panistas-la-fiscalia/>
- Ciccia, L. (2022). *La invención de los sexos. Cómo la ciencia puso el binarismo en nuestros cerebros y cómo los feminismos pueden ayudarnos a salir de ahí*. Siglo XXI Editores.
- Chahin, F. (2022, 30 junio). Lenguaje inclusivo: las universidades salen a ampliar derechos. *PAGINA12*. Recuperado 16 de marzo de 2024, de <https://www.pagina12.com.ar/433046-lenguaje-inclusivo-las-universidades-salen-a-ampliar-derecho>
- CNDH. (2023). *CNDH lamenta los fallecimientos no esclarecidos de le magistrade Jesús Ociel Baena Saucedo y de Dorian Daniel Nieves Herrera, ocurridos en el Estado de Aguascalientes, y reclama asumir la investigación del caso con perspectiva de derechos humanos*. Recuperado 24 de noviembre de 2023, de <https://www.cndh.org.mx/documento/cndh-lamenta-los-fallecimientos-no-esclarecidos-de-le-magistrade-jesus-ociel-baena>
- CNN Español. (2023, 15 noviembre). *¿Quién era Jesús Ociel Baena Saucedo, la primera*

persona no binaria en la magistratura electoral en México? CNN. Recuperado 24 de noviembre de 2023, de <https://cnnespanol.cnn.com/2023/11/14/quien-ociel-baena-saucedo-persona-no-binaria-magistrade-mexico-orix/>

Código Penal Federal [C.P.F.]. Código Publicado en el Diario Oficial de la Federación [D.O.F.] el 14 de agosto de 1931, (México). Última reforma publicada DOF 17-01-2024, Título Tercero Bis, “delitos contra la dignidad de las personas”

Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. (2013). *Consenso de Montevideo sobre población y desarrollo*, Doc. LC/L.3697. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/7ff6776f-6537-4904-9336-298cbfbb263c/content>

Comisión Interamericana de Derechos Humanos [CIDH]. (2015). *Violencia contra personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex en América: Violencia contra personas LGBTI*, OAS <https://biblioteca.corteidh.or.cr/adjunto/38734>

Comisión Internacional de Juristas [ICJ], *Principios de Yogyakarta : Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género*, Marzo 2007, <https://www.refworld.org/es/leg/resolution/icjurists/2007/es/58135> [accedida 18 February 2024]

Comisión Nacional de Derechos Humanos [CNDH]. (1981). *Convencion Americana Sobre Derechos Humanos* [OEA]. CNDH. https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Programas/TrataPersonas/MarcoNormativoTrata/InsInternacionales/Regionales/Convencion_ADH.pdf

CONAPRED. (2018). *Orientación sexual, características sexuales e identidad y expresión de género*. https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/FichaTematica_LGBTI.pdf

CONAPRED. (2022). *La población Intersexual en la Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género (endiseq) 2021*. http://sindis.conapred.org.mx/wp-content/uploads/2022/11/Poblacion.Intersexual_ENDISEG.pdf

CONAPRED & CNDH. (2018). *Encuesta sobre Discriminación por motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género 2018 (ENDOSIG)*. https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Resumen_Ejecutivo_ENDOSIG_16-05_2019%20%281%29.pdf

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [C.P.E.U.M]. Art. 1 y 3. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917. Última reforma publicada DOF 24-01-2024.

Corlett, S., Di Marco, D., & Arenas, A. (2021). Guía sobre la diversidad sexual y la identidad de género en la Universidad de Sevilla. En *Universidad de Sevilla*. Universidad de Sevilla. Recuperado 15 de abril de 2024, de <https://www.google.com/search?client=safari&rls=en&q=Gu%C3%ADa+sobre+la+diversidad+sexual+y+la+identidad+de+g%C3%A9nero+en+la+Universidad+de+Sevilla&ie=UTF-8&oe=UTF-8>

Cruz, D. (2023, 2 junio). Alumno del Tec de Monterrey Campus Puebla lanza mensajes homofóbicos a través de TikTok [Video]. *El Sol de Puebla | Noticias Locales, Policiacas, Sobre México, Puebla y el Mundo*. Recuperado 2 de abril de 2024,

de <https://www.elsoldepuebla.com.mx/local/alumno-del-tec-de-monterrey-campus-puebla-lanza-mensajes-homofobicos-a-traves-de-tiktok-video-10162221.html>

Domínguez, M. (2021). Una introducción a la teoría queer de Paul B. Preciado, en *Revista de Investigaciones Feministas* 12(1), 91-101.

<https://dx.doi.org/10.5209/infe.69487>

De Oliveira, M. M., De Oliveira, G. L. T. V., & Quineteiro, J. R. (2022). Educación inclusiva, reflexión y capacitación de profesores. *Conjeturas*, 22(3), 182-194. <https://doi.org/10.53660/conj-691-824>

Departamento de Género UDP. (2023, 16 noviembre). *Género en la UDP: Reconocer avances, asumir desafíos – Departamento de Género UDP*. Recuperado 17 de marzo de 2024, de <https://genero.udp.cl/recursos/genero-en-la-udp-reconocer-avances-asumir-desafios/>

Di Segni de Obiols, S. (2013). *SEXUALIDADES TENSIONES ENTRE PSIQUIATRIA y COLECTIVOS MILIT.*

Echeverría, R. (2024). Igualdad de género e inclusión social en universidades públicas del sur-sureste mexicano. *La Ventana*, 7(59), 225-256. <https://doi.org/10.32870/lv.v7i59.7726>

El Financiero. (2021, 26 junio). En México, 11% de la población pertenece a la comunidad LGBTTTI+, según encuesta. *El Financiero*. Recuperado 2 de marzo de 2024, de <https://www.elfinanciero.com.mx/nacional/2021/06/26/en-mexico-11-de-la-poblacion-pertenece-a-la-comunidad-lgbttti-segun-encuesta/?outputType=amp>

El Financiero. (2024, 23 marzo). ‘Nada que curar’: Diputados aprueban prohibición de terapias de conversión; dictamen vuelve al Senado. *El Financiero*. Recuperado 17 de

- abril de 2024, de <https://www.elfinanciero.com.mx/nacional/2024/03/22/nada-que-curar-diputados-aprueban-en-lo-general-dictamen-para-prohibir-terapias-ecosig/>
- El Universal. (2023, 14 noviembre). *¿Qué significa ser no binarie como le magistrade Jesús Ociel Baena?* El Universal. Recuperado 24 de noviembre de 2023, de <https://www.eluniversal.com.mx/tendencias/jesus-ociel-baena-primer-magistrade-no-binario-que-significa/>
- Escamilla, V. M. (2021, 19 julio). *Mujeres Poderosas | Kenya Cuevas: 'Nuestra mayor venganza es que seamos felices'* Forbes México. <https://www.forbes.com.mx/forbes-women-mujeres-poderosas-kenya-cuevas-venganza-ser-felices/>
- Espinosa, J. (2024, 24 febrero). *UAQ hace nombramiento no-binario a secretarie Académica Guille Hernández – Presencia Universitaria*. Presencia Universitaria UAQ. Recuperado 16 de marzo de 2024, de <https://presenciauniversitariauaq.com/uaq-hace-nombramiento-no-binario-a-secretarie-academica-guille-hernandez/>
- Espinoza, M. A., & Rodríguez, J. R. (2020a). *Estudiantes de educación superior y diversidad sexual: (re)conociendo la experiencia escolar LGBT+* [Tesis de Doctorado, Universidad de Sonora]. <http://www.repositorioinstitucional.uson.mx/bitstream/20.500.12984/6150/1/espinozaromeromigdelinaandread.pdf>
- Espinoza, M. A., & Rodríguez, J. R. (2020b). Estudiantes LGBT+ y profesores universitarios. Prácticas de inclusión y exclusión en la educación superior. *Voces y Silencios, Revista Latinoamericana de Educación*, 11(2bc9dca13-f910-414a-80c3-abb08b18232a), 7-29. <https://doi.org/10.18175/vys11.2.2020.1>

- Facultad de Derecho UNAM. (2020). *La Real Academia Española y el lenguaje incluyente*. Coordinación Editorial de la Facultad de Derecho UNAM. http://coordinacioneditorialfacultadderecho.com/assets/la_real_academia_espanola_y_el_lenguaje_incluyente.pdf
- FELGTB. (2020). *Realidad del alumnado trans en el sistema educativo. Informe 2020*. https://felgtbi.org/wp-content/uploads/2021/02/RealidadAlumnadoTransSistemaEducativo_FELGTB2020.pdf
- Fonseca, C., & Quintero, M. (2009). La Teoría Queer: la de-construcción de las sexualidades periféricas. *Sociológica*, 69, 43-60.
- Forbes. (2023, 17 mayo). *Pese a los avances legales, México lidera en crímenes de odio contra personas LGBT*. Forbes México. Recuperado 7 de marzo de 2024, de <https://www.forbes.com.mx/mexico-lidera-crimenes-odio-personas-lgbt-avances-legales/>
- Fundación Arcoíris. (2020). *OBSERVATORIO NACIONAL DE CRÍMENES DE ODIO CONTRA LAS PERSONAS LGBT*. <http://www.fundacionarcoiris.org.mx/wp-content/uploads/2020/07/Informe-Observatorio-2020.pdf>
- Garagui, E. (2022, 20 enero). España: Universidades se unen contra la LGTBfobia y conforman RUD. *Every Noticias LGBT*. Recuperado 12 de marzo de 2024, de <https://every.lgbt/universidades-contra-lgbt-fobia-rud/>
- García, A. L., (2016). De la historia de las mujeres a la historia del género. *Contribuciones desde Coatepec*, (31), . <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=28150017004>
- García, J.D.D. (2014). *Sujeto y agencia en la teoría política de Judith Butler*. (Tesis Doctoral

- Inédita). Universidad de Sevilla, Sevilla. <http://hdl.handle.net/11441/65954>
- García, L. (2019, 6 noviembre). *La historia del vogue y el movimiento LGBT+*. Homosensual. Recuperado 19 de febrero de 2024, de <https://www.homosensual.com/cultura/la-historia-del-vogue-y-el-movimiento-lgbt/>
- Garey, J., & Woodward, E. C., PhD. (2023, 20 julio). *Cómo apoyar a los niños trans y no binarios en la escuela*. Child Mind Institute. Recuperado 9 de marzo de 2024, de <https://childmind.org/es/articulo/como-apoyar-a-los-ninos-trans-y-no-binarios-en-la-escuela/>
- Gonçalves, A. R. (2021). Desde un lugar extraño. Retos y oportunidades de la teoría feminista queer . *Tropelías: Revista De Teoría De La Literatura Y Literatura Comparada*, (36), 146–160. https://doi.org/10.26754/ojs_tropelias/tropelias.2021365333
- Gobierno de Chile, Subsecretaría de Educación Superior. (2023). *INCLUSIÓN LGBTIQ+ EN EDUCACIÓN SUPERIOR Aproximación descriptiva y evaluativa sobre políticas e iniciativas en las universidades del Estado de Chile, Informe 2*. <https://educacionnosexista.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/129/2023/12/Informe-LGBTIQA.pdf>
- Guerra, V. & Fernández, Y. (2021). Más allá de Judith Butler: reflexiones sobre “El género en disputa. Feminismo y subversión de la identidad”. *La Manzana de la Discordia*, 16(1), e20311510. <https://www.doi.org/10.25100/lamanzanadeladiscordia.v16i2.11510>

- Gutiérrez, J. G., & Corbella, M. R. (2022). La idea de Universidad desde un enfoque humanista: la contribución del aprendizaje-servicio como filosofía de la educación superior. *Teoría de la Educación*, 34(2), 159-176. <https://doi.org/10.14201/teri.27887>
- Halberstam, J. (2012). *Gaga feminism: sex gender and the end of normal*. (2012). Beacon Press.
- INE. (2024, 25 marzo). *Proceso Electoral en números - Instituto Nacional Electoral*. Instituto Nacional Electoral. Recuperado 29 de marzo de 2024, de <https://www.ine.mx/transparencia/proceso-electoral-en-numeros/>
- INEGI. (2022, 28 junio). *ENCUESTA NACIONAL SOBRE DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO (ENDISEG) 2021*. Recuperado 17 de septiembre de 2022, de: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/endiseg/Resul_Endiseg21.pdf
- InterAct. (s. f.). *Intersex Variations Glossary: People-centered definitions of intersex traits & variations in sex characteristics*. Intersex FAQ. <https://interactadvocates.org/resources/intersex-brochures/>
- Jakubowska, H., Cichocki, P., & Jabkowski, P. (2023). References to sex and gender differences in the social sciences: analysis of journal publication records (1971–2021). *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny I Socjologiczny*, 85(4), 275-297. <https://doi.org/10.14746/rpeis.2023.85.4.14>
- Jiménez, E. (2023, 15 noviembre). México está a la cabeza en crímenes de odio contra la comunidad LGBT. *Infobae*. <https://www.infobae.com/mexico/2023/11/15/mexico-esta-a-la-cabeza-en-crimenes-de-odio-contra-la-comunidad-lgbt/>

- Korsbaek, L. (2002). La antropología y el estudio de la ley. *CIENCIA ergo sum*, 9–1.
- Lamas, M. (2013). *Cuerpo, Sexo y Política*. Editorial Océano de México.
- Langarita, J. A., & Mas, J. (2017). Antropología y diversidad sexual y de género en España. Hacia la construcción de una especialidad disciplinaria. *Disparidades. Revista De Antropología*, 72(2), 311–344. <https://doi.org/10.3989/rntp.2017.02.001>
- Letra S. (2024, 3 enero). *Morelos y Quintana Roo prohíben terapias de conversión — letraese*. Letraese. Recuperado 3 de marzo de 2024, de <https://letraese.jornada.com.mx/2024/01/03/morelos-y-quintana-roo-prohiben-terapias-de-conversion-2752.html>
- Ley Federal del Trabajo* [L.F.T.] Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación [D.O.F.] el 1 de abril de 1970, (México). Última reforma publicada 24-01-2024.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación* [L.F.P.E.D.]. Ley publicada en Diario Oficial de la Federación [D.O.F] el 11 de junio de 2003, (México). Última reforma publicada DOF 08-12-2023. Art. 1, 4, 5, 6 y 9.
- Ley General de Educación* [L.G.E] Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación [D.O.F.] el 30 de septiembre de 2019. Última reforma publicada DOF 20-12-2023. Art. 5, 8, 12, 15, 16, 26 y 30.
- López, F. (2024, 8 junio). Terapias de conversión en México: entra en vigor decreto que prohíbe y sanciona el delito contra la comunidad LGBT. *Infobae*. <https://www.infobae.com/mexico/2024/06/08/terapias-de-conversion-en-mexico-entra-en-vigor-decreto-que-prohibe-y-sanciona-el-delito-contra-la-comunidad-lgbt/>

- López, M. (2017). Heteronormatividad. En *Barbarismos queer y otras esdrújulas* (pp. 228-238). Edicions Ballesterra.
- López, S. (2008). *El laberinto queer. La identidad en tiempos de neoliberalismo*. Editorial EGALES.
- Lozada, L. (2024, 29 marzo). Gaby defiende a la comunidad transgénero con una incansable lucha. *El Ciudadano*. Recuperado 2 de abril de 2024, de <https://www.elciudadano.com/mexico/gaby-defiende-a-la-comunidad-transgenero-con-una-incansable-lucha/03/28/#:~:text=Gaby%20Chumacero%20podr%C3%ADa%20ser%20la,prime ra%20diputada%20trans%20de%20Puebla>
- Lozano, A. (s. f.). 1. La diversidad sexual frente a la Universidad. De la presencia efímera al reconocimiento impostergable. En *Violencia escolar contra estudiantes LGBT en México* (diciembre, 2022, pp. 171-200). Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
- Lozano, I., & Salinas-Quiroz, F. (2016). *Conociendo nuestra diversidad. Discriminación, sexualidad, derechos, salud, familia y homofobia en la comunidad LGBTTTI*. https://www.researchgate.net/profile/Ignacio-Lozano-Verduzco/publication/309480051_Conociendo_nuestra_diversidad_Discriminacion_sexualidad_derechos_salud_familia_y_homofobia_en_la_comunidad_LGBTTTI/links/581299f508ae29942f3e8843/Conociendo-nuestra-diversidad-Discriminacion-sexualidad-derechos-salud-familia-y-homofobia-en-la-comunidad-LGBTTTI.pdf
- Macías, B. (2022, 10 noviembre). Urgente, detener la violencia contra las personas

- intersexuales. *Gaceta UNAM*. Recuperado 19 de febrero de 2024, de <https://www.gaceta.unam.mx/urgente-detener-la-violencia-contra-las-personas-intersexuales/>
- Martínez, A. (2017). Cis. En *Barbarismos queer y otras esdrújulas* (pp. 82-88). Edicions Bellasterra.
- Mercado, O. (2022, 28 junio). *¿Transformación educativa? Ellas, ellos y ellos piden equidad*. GU - EL UNIVERSAL. Recuperado 14 de marzo de 2024, de <https://www.generacionuniversitaria.com.mx/campus/transformacion-lgbt-educativa-ellas-ellos-y-ellos-piden-equidad/>
- Ministerio de Educación, Gobierno de Chile. (2023a). *Educación inclusiva: Orientaciones para el resguardo del bienestar de estudiantes con identidades de género y orientaciones sexoafectivas diversas en el sistema educativo chileno*. <https://inclusionyparticipacion.mineduc.cl/inclusion-de-estudiantes-lgbtiqua/>
- Ministerio de Educación, Gobierno de Chile. (2023b). *ORIENTACIÓN TEMÁTICA 4: Experiencias educativas para el resguardo del derecho a la educación e inclusión de estudiantes LGBTIQA+*. <https://inclusionyparticipacion.mineduc.cl/inclusion-de-estudiantes-lgbtiqua/>
- Ministerio de Educación, Gobierno de Chile. (2023c). *ORIENTACIÓN TEMÁTICA 5: ¿Cuál es el rol de la comunidad educativa en la protección de la salud mental de estudiantes con identidades de género y orientaciones sexoafectivas diversas?* <https://inclusionyparticipacion.mineduc.cl/inclusion-de-estudiantes-lgbtiqua/>
- Molina, N. E., Guzmán, O. O., & Martínez, A. (2015). Transgender identities and transphobia

in the Mexican context: A narrative approach. *Quaderns de Psicologia*, 17(3), 71-82.

<https://doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1279>

N+. (2024, 16 enero). Asesinatos Comunidad Trans Inicios 2024 México cifras. N+.

Recuperado 7 de marzo de 2024,
de <https://www.nmas.com.mx/nacional/seguridad/asesinatos-comunidad-trans-inicios-2024-mexico-cifras/>

Naciones Unidas. (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible Una*

oportunidad para América Latina y el Caribe (d705871e-ad84-4cb8-aa73-61d780ab6896d705871e-ad84-4cb8-aa73-61d780ab6896

ed.). <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/cb30a4de-7d87-4e79-8e7a-ad5279038718/content>

Naciones Unidas. (2020). *INFORME SOBRE TERAPIAS DE CONVERSIÓN*. OHCHR.

Recuperado 2 de marzo de 2024,
de https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/SexualOrientation/ConversionTherapyReport_SP.pdf

Naciones Unidas. (s. f.). *La Declaración Universal de los Derechos Humanos | Naciones*

Unidas. United Nations. Recuperado 20 de febrero de 2024,
de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (s.f.).

International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. Recuperado
de <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx#Text>

Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (2023). *Nada que Curar: Guía*

de referencia para profesionales de la salud mental en el combate a los ECOSIG (2da ed.). Recuperado de:

https://www.unodc.org/lpomex/uploads/documents/Campanas/JusticiaSinDiscriminacion/JusticiaSinDiscriminacion/Nada_que_curar_2a_Ed_V3_compressed.pdf

ONU. (2022). *ACNUDH / La lucha de las personas trans y de género diverso*. OHCHR. Recuperado 17 de septiembre de 2022, de <https://www.ohchr.org/es/special-procedures/ie-sexual-orientation-and-gender-identity/struggle-trans-and-gender-diverse-persons>

Organización de Estados Americanos [OEA], *Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* [en línea]. San Salvador, El Salvador, 1988, artículos 1 y 13. Disponible en: <http://oas.org/juridico/spanish/Tratados/a-52.html>

Organización de las Naciones Unidas [ONU], *Declaración Universal de Derechos Humanos* [en línea]. Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948, artículos 1, 2, 7 y 26. Disponible en: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/spn.pdf>

Organización de Naciones Unidas [ONU], *Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)* [en línea]. Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966, artículo 2. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

Organizando Trans Diversidades [OTD]. (2019, 5 marzo). *Las universidades de Chile que reconocen la identidad de sus estudiantes trans / OTD Chile*. OTD Chile. Recuperado

17 de marzo de 2024, de <https://otdchile.org/las-universidades-de-chile-que-reconocen-la-identidad-de-sus-estudiantes-trans/>

Pichardo, J. I., & Cabezas, L. P. (2019). Universidad y diversidad sexogenérica: barreras, innovaciones y retos de futuro. *Metodos.Revista de Ciencias Sociales*, 7(1). <https://doi.org/10.17502/m.rcs.v7i1.287>

Pie de Página. (2023, 24 junio). *Crímenes de odio contra población LGBT+: la agenda pendiente del Estado mexicano*. Recuperado 7 de marzo de 2024, de <https://piedepagina.mx/crimenes-de-odio-contra-poblacion-lgbt-la-agenda-pendiente-del-estado-mexicano/>

Preciado, P. (2019). *Paul B. Preciado, «Un apartamento en Urano»*. *Crónicas del cruce*, Ed. Anagrama, Barcelona, 2022, (12.^a ed.). Anagrama Narrativas Hispánicas.

Preciado, P. [kandish]. (2009, 25 enero). *Beatriz Preciado en Breve entrevista* [Vídeo]. YouTube. Recuperado 16 de abril de 2024, de <https://www.youtube.com/watch?v=HfEt5MLUV90>

Pride Google. (s. f.). *Celebramos los espacios inclusivos y amigables con la comunidad LGBTQ - Google*. PRIDE GOOGLE. Recuperado 25 de marzo de 2024, de https://pride.google/intl/es_us/space-to-belong/

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2021). *¿Qué es la Agenda 2030?* Recuperado de https://www.undp.org/content/undp/es/home/ourwork/the_agenda2030.html

Salguero, J. M., & Penna, M. (2017). Protocolo de actuación en los centros educativos ante la incorporación de alumnado trans. *Polyphōnia. Revista de Educación*

- Inclusiva*, 1(1), 95-107. <https://www.aacademica.org/polyphnia.revista.de.educacion.inclusiva/7>
- Sáez, J. (2017). Queer. En *Barbarismos queer y otras esdrújulas* (pp. 381-388). Edicions Bellaterra.
- Secretaría de Educación Pública. (2019). *Estrategia Nacional de Educación Inclusiva*.
ACUERDO EDUCATIVO NACIONAL. <https://drive.google.com/file/d/1mewnSQ9uB1IjYi-KPEtisrFDjECOTmKZ/view>
- Solis, S. S., & Tinajero, M. G. (2022). reforma educativa inclusiva en México. *Perfiles Educativos*, 44(176). <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2022.176.60534>
- Soto, D. (2024, 23 marzo). *Diputados del PAN desinforman sobre prohibición de ECOSIG, mal llamadas 'Terapias de conversión'*. Animal Politico. Recuperado 16 de abril de 2024, de <https://animalpolitico.com/verificacion-de-hechos/fact-checking/pan-desinforma-sobre-prohibicion-ecosig>
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2021, 29 junio). *LA SCJN INVALIDA DIVERSOS ARTÍCULOS DE LA LEY GENERAL DE EDUCACIÓN POR FALTA DE CONSULTA PREVIA* [Comunicado de prensa]. Recuperado 28 de marzo de 2024, de <https://www.internet2.scjn.gob.mx/red2/comunicados/noticia.asp?id=6497>
- UAM. (2021). *Políticas Transversales para Erradicar la Violencia por Razones de Género*. En *UAM Azcapotzalco*. Recuperado 29 de marzo de 2024, de <https://www.comunicacionsocial.uam.mx/principal/avisos/img/politicas-violencia-genero.pdf>

- UB. (2022). Protocolo de la Universidad de Barcelona para la prevención, detección y actuación contra las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, de identidad de género o de orientación sexual, y otras conductas machistas o LGTBIQ+ fóbicas. En *UB*. Recuperado 17 de marzo de 2024, de <https://www.ub.edu/portal/documents/9128180/13848396/Protocol+assetjament+versi%C3%B3+castell%C3%A0.pdf/a732a880-1ecf-1b2d-39e2-b867365d0f28>
- UCM. (2016). Protocolo Para La Prevención, Detección Y Actuación Ante Situaciones De Acoso Sexual, Acoso Por Razón De Sexo -Sexista- Y Acoso Por Orientación Sexual E Identidad Y Expresión De Género De La Universidad Complutense De Madrid. En *UCM*. Recuperado 17 de marzo de 2024, de https://www.google.com/search?q=protocolo+lgbt+universidades+esdpa%C3%B1a&oq=prot&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUqBggAEEUYOzIGCAAQRRg7MgYIARAJGCcyBggCEEUYOTIGCAMQIXgnMgwIBBAAGEMYgAQYigUyBggFEEUYPDI GCAYQRRg8MgYIBxBFGDzSAQgyODk4ajBqN6gCALACAA&sourceid=chrome&ie=UTF-8
- UDG. (2024). *UdeG reconoce la no binariedad durante trayectoria académica*. Recuperado 29 de marzo de 2024, de <https://www.udg.mx/es/noticia/udeg-reconoce-la-no-binariedad-durante-trayectoria-academica#:~:text=Tras%20realizar%20una%20profunda%20gesti%C3%B3n,en%20el%20apartado%20de%20g%C3%A9nero.>
- UDELAR. (2023, 17 octubre). *Udelar: un paso hacia el lenguaje inclusivo genérico en la expedición de títulos universitarios*. Portal de la Universidad de la República. Recuperado 16 de marzo de 2024, de <https://udelar.edu.uy/portal/2023/10/udelar-un->

paso-hacia-el-lenguaje-inclusivo-generico-en-la-expedicion-de-titulos-universitarios/

UDLA. (2018, 17 mayo). UDLA es una de las dos primeras universidades en autorizar uso de nombre social a alumnos trans. *Noticias UDLA*. Recuperado 16 de marzo de 2024, de <https://noticias.udla.cl/udla-y-u-de-chile-son-las-primeras-universidades-en-autorizar-uso-de-nombre-social-a-alumnos-trans/#page>

UJA. (2021). Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género de la Universidad de Jaén. En *UJA*. Recuperado 17 de marzo de 2024, de https://www.ujaen.es/servicios/uigualdad/sites/servicio_uigualdad/files/uploads/Legislaci%C3%B3n/Protocolo%20prevenci%C3%B3n%20y%20actuaci%C3%B3n%20acoso%20sexual.pdf

UNAM. (2022). Primera consulta universitaria sobre condiciones de igualdad de género de la comunidad LGBTIQ+ en la UNAM. En *Coordinación Para la Igualdad de Género UNAM*. Coordinación para la Igualdad de Género. Dirección General de Atención a la Comunidad. Recuperado 8 de marzo de 2024, de <https://coordinaciongenero.unam.mx/2022/06/informe-ejecutivo-consulta-universitaria-comunidad-lgbtqi-en-la-unam/>

UNESCO, *Llamamiento Ministerial a la Acción para una educación inclusiva y equitativa para todos los educandos en un entorno exento de discriminación y violencia* [en línea]. 2016, punto 4. Disponible en: https://en.unesco.org/sites/default/files/call_for_action_2016_08_05-es.pdf

Universidad Autónoma de Madrid. (2023, 28 junio). *II Encuentro de la Red de Universidades por la Diversidad (RUD)*. Recuperado 17 de marzo de 2024, de <https://www.uam.es/uam/unidad-equidad-social/manifiesto-rud-dia-orgullo-2023#:~:text=Las%20universidades%20adheridas%20a%20la,Catalunya%2C%20Universidad%20Carlos%20III%20de>

Universidad de Chile. (2023, 3 noviembre). *Universidad de Chile contará con nueva Política de Diversidades y Disidencias Sexuales y de Género - Universidad de Chile*. Uchile. Recuperado 16 de marzo de 2024, de <https://uchile.cl/noticias/210811/uchile-tendra-nueva-politica-de-diversidades-y-disidencias-sexuales>

Universidad de Chile, Oficina de Equidad e Inclusión. (s. f.). *Apoyo y líneas de trabajo*. Uchile. Recuperado 17 de marzo de 2024, de <https://uchile.cl/presentacion/vicerrectoria-de-asuntos-estudiantiles-y-comunitarios/oficina-de-equidad-e-inclusion/area-diversidades-sexuales-y-de-genero/apoyo-y-lineas-de-trabajo>

Zúñiga, E., Valdiviezo, J., Ruiz, O., Baldus, D. & Paz, C. (2021). Servicios psicológicos afirmativos para personas LGTBIQA+ en Ecuador: cambios en el malestar psicológico. *Terapia psicológica*, 39(3), 353-374. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-48082021000300353>

RAE. (2020, 30 octubre). *Gracias por su interés. Debido a la confusión que ha generado la presencia de «elle» en el «Observatorio de palabras», se ha considerado preferible sacar esta entrada. Cuando se difunda ampliamente el funcionamiento y cometido de esta sección, se volverá a valorar*. Twitter Ahora X. Recuperado 16 de marzo de 2024,

de https://twitter.com/RAEinforma/status/1322152976186806278?ref_src=twsrc%5Etfw%7Ctwcamp%5Etweetembed%7Ctwterm%5E1322152976186806278%7Ctwgr%5E4564186629a61bf14eb6c758210040561251255a%7Ctwcon%5Es1_&ref_url=https%3A%2F%2Fwww.proceso.com.mx%2Fnacional%2F2021%2F8%2F31%2F1e-preguntan-la-rae-sobre-el-uso-de-elle-personas-no-binarias-esto-respondio-270997.html

RAE. (2021, 12 agosto). #RAEconsultas *Le recomendamos que pregunte a dicha persona cómo desea ser tratada.* Twitter Ahora X. Recuperado 16 de marzo de 2024, de https://twitter.com/RAEinforma/status/1425739032252850179?ref_src=twsrc%5Etfw%7Ctwcamp%5Etweetembed%7Ctwterm%5E1425739032252850179%7Ctwgr%5E4564186629a61bf14eb6c758210040561251255a%7Ctwcon%5Es1_&ref_url=https%3A%2F%2Fwww.proceso.com.mx%2Fnacional%2F2021%2F8%2F31%2F1e-preguntan-la-rae-sobre-el-uso-de-elle-personas-no-binarias-esto-respondio-270997.html

Redacción. (2022, 8 enero). Morena impulsa ante la Cámara de Diputados que crímenes de odio ameriten prisión preventiva. *Diario de México*. Recuperado 20 de febrero de 2024, de <https://www.diariodemexico.com/mi-nacion/morena-impulsa-ante-la-camara-de-diputados-que-crimenes-de-odio-ameriten-prision>

Redacción Querétaro. (2024, 11 febrero). La UAQ entrega el primer nombramiento no binario a le maestro Guille. *El Universal Querétaro*. Recuperado 16 de marzo de 2024, de <https://www.eluniversalqueretaro.mx/sociedad/la-uaq-entrega-el-primer-nombramiento-no-binario-a-le-maestre-guille/>

Rodríguez, L. (2017). El Uso del Peritaje Cultural-Antropológico como Prueba Judicial en

- América Latina: Reflexiones de un Taller Internacional. *antropología etnografía*, 1, 103-112.
- Rojas, M. M. T., Fernández, M. B. C., Astudillo, P., Stefoni, C., Salinas, P., & Valdebenito, M. J. (2019). La inclusión de estudiantes LGTBI en las escuelas chilenas: entre invisibilización y reconocimiento social. *Pensamiento Educativo. Revista de Investigación Educativa Latinoamericana*, 56(1), 14. <https://doi.org/10.7764/pel.56.1.2019.3>
- Rosado, M. D. (2023). Educación y trabajo digno: de los derechos a las prácticas transfóbicas. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 53(2), 39-70. <https://doi.org/10.48102/rlee.2023.53.2.556>
- Rosete, E. (2023, 16 noviembre). El Gobierno de Aguascalientes respalda la versión de la Fiscalía sobre el ‘caso Ociel Baena’. *El País México*. Recuperado 24 de noviembre de 2023, de <https://elpais.com/mexico/2023-11-16/el-gobierno-de-aguascalientes-respalda-la-version-de-la-fiscalia-sobre-el-caso-ociel-baena.html>
- Rumens, N., & Lewis, P. (2023). Conceptualizing and Disrupting Heteronormativity as Performative in Management Education: Speech Acts and LGBTQ* Injurious Language. *Academy Of Management Learning And Education*, 22(4), 718-734. <https://doi.org/10.5465/amle.2021.0480>
- Solana, M. (2014). El papel del travestismo en el pensamiento político de Judith Butler. *Revista de Filosofía y Teoría Política*, (45). Recuperado de: <http://www.rfytp.fahce.unlp.edu.ar/article/view/RFYTPn44a03>
- The Trevor Project, YAAJ MÉXICO, & Asociación por las Infancias Transgénero. (2024).

- Encuesta Nacional sobre la Salud Mental de las Juventudes LGBTQ+. En *The Trevor Project Mexico For LGBTQ Young Lives*. Recuperado 29 de febrero de 2024, de <https://www.thetrevorproject.mx/encuesta/2024/es/>
- Vallejo, G. (2024, 9 enero). *¿Quién es la diputada Salma Luévano Luna?* ADNPolítico. <https://politica.expansion.mx/mexico/2024/01/09/quien-es-salma-luevano>
- Vásquez, M. (2021). La universidad como clave de género, una apuesta para la transformación social. *Universidades*, 72(88), 27-40. <https://doi.org/10.36888/udual.universidades.2021.88.541>
- Vázquez, C. M. (2019). *¿Avanzamos hacia universidades más inclusivas? De la retórica a los hechos*. Dykinson S.L.
- Vogue México y Latinoamérica. (2019, 27 junio). Breve historia del voguing, el baile del Orgullo Gay inspirado en las páginas de Vogue. *Vogue*. Recuperado 19 de febrero de 2024, de <https://www.vogue.mx/estilo-de-vida/articulo/el-voguing-que-es-baile-historia>
- Xiaorong Li. (2007). *A cultural Critique of Cultural Relativism*. *American Journal of Economics and Sociology, Inc*, 66(1), 151-172. <https://www.jstor.org/stable/27739625>
- YAAJ MÉXICO. (2016, 13 mayo). *Encuesta Nacional sobre Discriminación y Juventudes LGBTI*. Issuu. Recuperado 3 de marzo de 2024, |de <https://issuu.com/yaajmexico/docs/encuesta-baja>
- YAAJ MÉXICO. (2019, 20 octubre). *Guía: Universidades Libres de Violencia y Discriminación por Orientación sexual e Identidad de Género – Yaaaj:*

Transformando tu vida A.C. Yaaj México, Transformando Tu Vida A.C.

Recuperado 17 de abril de 2024,

de <https://www.yaajmexico.org/blog/instrumentos/guia-universidades-libres-de-violencia-y-discriminacion-por-orientacion-sexual-e-identidad-de-genero/>

YAAJ MÉXICO. (2021, 25 julio). *A un año de prohibirse las terapias de conversión en*

CdMx – Yaaj: Transformando tu vida A.C. Yaaj México, Transformando Tu Vida

A.C. Recuperado 2 de marzo de 2024,

de <https://www.yaajmexico.org/blog/comunicados/a-un-ano-de-prohibirse-los-ecosig-cdmx/>

YAAJ MÉXICO. (2023, 16 noviembre). *#Histórico* 🇲🇽 *Las 33 Comisiones públicas de*

Derechos humanos del país se pronuncian exigiendo #JusticiaParaOciel

#JusticiaParaDorian 🍌 *Enhorabuena por su compromiso Federación Mexicana de Organismos Públicos de Derechos Humanos!! Reconocemos esto como un hito en la*

lucha por los derechos LGBTIQ+ en MX 🇲🇽🏳️‍🌈 *#JusticiaSinDiscriminación*

#JusticiaParaLeMagistrate. X. Recuperado 24 de noviembre de 2023, de

<https://twitter.com/YaajMexico/status/1725389718664118466>

Zepeda, R. (2022, 22 septiembre). *Contra lo normal: discriminación anti-LGBT+ en*

México. Animal Político. Recuperado 2 de marzo de 2024,

de <https://www.animalpolitico.com/analisis/autores/tecnico-de-izquierda/contra-lo-normal-discriminacion-anti-lgbt-en-mexico>

Pérez-Barroso, P. (2024). *Mayorías Silenciadas, Voces Unidas, Derechos Reivindicados: estrategias para la inclusión LGBTIQ+ en la educación superior mexicana*. UDLAP. Tesis de Licenciatura