

MISCELÁNEA

Diversidad sexual, políticas de inclusión y cultura de la paz en espacios universitarios

Jorge Mercado Mondragón*

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA. UNIDAD AZCAPOTZALCO (UAM-A)

RESUMEN: *El presente artículo aborda como tema la necesidad de inclusión de la comunidad no binaria en los espacios universitarios, pues en el imaginario social se piensa que en dichos recintos, por ser un lugar donde se difunden saberes, valores, cultura, en especial la ciencia, la comunidad no binaria estaría exenta de padecer las agresiones como la homofobia, la discriminación y, en general, la violencia, tanto psicológica como física. Sin embargo, la realidad es otra, ya que en los espacios universitarios se viven situaciones de intolerancia, exclusión y discriminación. El presente trabajo plantea la necesidad de generar una serie de recomendaciones en el marco del respeto, inclusión y una cultura de la paz para la población LGTBTTIQ+ en los centros de educación superior.*

PALABRAS CLAVE: *discriminación, homofobia, inclusión, cultura de la paz, población universitaria, comunidad no binaria.*

Sexual diversity, inclusion policies and culture of peace in university spaces

ABSTRACT: *This article addresses as a topic the need for inclusion of the non-binary community in university spaces, since in the social imaginary it is thought that in these places, as they are spaces where knowledge, values, culture, especially science, are promoted, the non-binary community would be exempt from suffering attacks such as homophobia, discrimination and, in general,*

* jormemo@hotmail.com

Fecha de recepción: 1 de septiembre de 2024 • Fecha de aprobación: 14 de octubre de 2024

violence, both psychological and physical. However, the reality is different because situations of intolerance, exclusion and discrimination are experienced in university spaces. This work addresses the need to generate a series of recommendations within the framework of respect, inclusion and a culture of peace for the LGBTTTIQ+ population in higher education centers.

KEYWORDS: *discrimination, homophobia, inclusion, culture of peace, university population, non-binary community.*

INTRODUCCIÓN

Las instituciones educativas universitarias presentan una composición multidiversa, en especial la condición sexogénica de grupos de la comunidad Lésbica, *Gay*, Bisexual, Transexual, Travesti, Transgénero, Intersexual y *Queer* (LGBTTTIQ+). Por tal motivo, estas instituciones de educación superior deben generar una serie de ordenamientos para la comunidad y crear espacios universitarios respetuosos e incluyentes, bajo el marco del reconocimiento de la igualdad de derechos, tomando en cuenta su impacto en los grupos de la diversidad sexual.

Por lo anterior, en dichos espacios es necesario implementar acciones que busquen la plena equidad social para todos los grupos excluidos, en condiciones de subordinación o discriminación —por razones de su condición socioeconómica, edad, sexo, pertenencia étnica, características físicas y orientación sexual.

Para desarrollar e impulsar mecanismos rectores de inclusión, con el objetivo de generar una convivencia más igualitaria entre el alumnado, la academia, la base trabajadora, sin dejar fuera algún sector o grupo específico, incluida la comunidad LGBTTTIQ+, es importante considerar un avance en cómo se perciben a los grupos de la comunidad no binaria dentro de los centros de educación superior.

En ese sentido, la convivencia universitaria debe ser en un espacio representativo de libertad y respeto de los derechos humanos para la comunidad sexodiversa, pues los diferentes grados y las formas de la diversidad sexual cuestionan en gran medida los marcos culturales, normativos, discursivos y simbólicos de las prácticas sexuales, culturales y de las identidades de la sociedad mexicana y de los contextos universitarios en particular.

Las Instituciones de Educación Superior (IES) necesitan reconocer e integrar a las personas que conforman el abanico de la diversidad sexual y promover la inclusión y validación a la amplia gama de orientaciones sexuales que se manifiestan en el espacio universitario. De esa manera,

se estará en condiciones de hablar de espacios incluyentes y abiertos a la diferencia sexual, sobre todo de combatir las prácticas de la intolerancia, violencia y odio, que demuestran la indiferencia y poca sensibilidad en la atención de estos grupos vulnerables.

1. LA CRÍTICA FEMINISTA DE LA CULTURA HETERONORMADA Y BINARIA

Antes de iniciar con el tema de la inclusión de la comunidad LGTBTTIQ+ en las IES, se partirá de la definición de algunos elementos básicos para la comprensión de las identidades no binarias y las prácticas de discriminación a la comunidad LGTBTTIQ+. En ese sentido, cabe señalar lo que refiere Judith Butler en relación con la identidad de género, quien plantea que esta identidad es fundamentalmente una construcción social más y no un hecho biológico o de orden natural [Butler 2007]. La centralidad de su planteamiento gira en torno a criticar el señalamiento heteronormativo o binario de las identidades de género inalterables y hasta cierto punto obligatorias, por lo tanto, la heterosexualidad es el destino manifiesto de todas las personas y cualquier otra expresión de género será tomada como anormal, desviada o patológica. Previo al pensamiento de Butler, una autora francesa —Simone de Beauvoir— ya había señalado en el mismo sentido un planteamiento que fue retomado por el movimiento feminista en primera instancia y más tarde por los grupos de la diversidad sexual; “La mujer no nace mujer, se hace mujer”. Esta aseveración resalta el planteamiento de que las identidades de género son fundamentalmente productos sociales y culturales, más que situaciones biológicas o de orden natural, idea que Butler desarrollaría después.

Ambos planteamientos confrontan de frente los estigmas y esbozos ideológicos y supremacistas de la heterosexualidad obligatoria y “natural” de la heteronormatividad como un destino común de todas las personas que ha servido de sustento a las prácticas de discriminación y rechazo de las identidades sexuales diversas. Por mucho tiempo, las orientaciones sexuales de la comunidad LGTBTTIQ+ fueron “pasadas” o leídas por este tamiz, violentando y segregando a la comunidad no binaria, siendo uno de los orígenes y fundamentos de las prácticas fóbicas (homofobia, transfobia, lesbofobia y bifobia). Por otro lado, Serret [2009] señala que el sexo no determina las diferencias de la subjetividad ni los imaginarios sociales de varones y mujeres, sino que responde fundamentalmente a prácticas culturales en un sistema opresivo.

Desde otra perspectiva de análisis, específicamente la Teoría de la Decolonialidad, se plantea que la idea de sexo-género fue una imposición,

creada con el arribo de los colonizadores en el contexto de una “categoría de dominación” y bajo una supremacía masculina, cuyo eje o centralidad era la heteronorma. En ese sentido, Valencia [2024] señala que:

Así este pacto patriarcal abonó el desarrollo del régimen imperial colonial y posteriormente, durante la segunda modernidad con la invención de las categorías de heterosexualidad y homosexualidad como órdenes contrapuestos, benefició al asentamiento del capitalismo y la conformación de la nación heterosexual [Valencia 2024: 89].

Bajo esta perspectiva, la heteronorma y la masculinidad hegemónica son las que históricamente han impuesto a la heterosexualidad como la única opción válida, pasando por encima e invalidando la existencia de las diversas orientaciones sexuales. Otro elemento de interés de esta perspectiva es que las diversas manifestaciones u orientaciones sexuales son creaciones e invenciones históricas que se han dado antes que un hecho de orden natural, como se afirma particularmente desde la religión.

Por su parte, María Lugones [2008] refiere al género como un verdadero sistema de orden colonial que divide, clasifica y somete a las personas de distintas formas, pero en un eje donde la centralidad radica en la clase y etnicidad, un sistema de género en extremo patriarcal, racializado, heteronormado y binario. Frente a esa concepción es evidente que no sólo las mujeres, también las disidencias sexuales son sometidas y en muchas ocasiones brutalizadas. Para nuestro caso, el problema radica en que en las IES ésa es la concepción predominante.

En relación con lo anterior, en otro texto apuntábamos:

Por su parte, la antropología propuso un modelo de análisis de la construcción de la sexualidad que permitió entender los significados de las prácticas sexuales a partir de la mediación cultural, y concibió a los productos que surgen en torno de la sexualidad y a los productores de la reproducción social como resultado de una construcción social y cultural (Loyola en Curiel 2011) Sin embargo, fueron las teóricas lesbianas feministas las que plantearon la comprensión de la sexualidad como resultado de la institución de un régimen heterosexual, y no sólo como prácticas sexuales; es decir, la sexualidad entendida más allá del erotismo o las pulsiones debe ser analizada dentro del contexto heterosexual que domina como régimen político (Curiel 2011) [Mercado *et al.* 2023].

Otro autor que analiza el tema sexo-género es Guillermo Sebastián Suzzi [2016] cuando hace referencia al trabajo de Gayle Rubin, quien se-

ñala que son las prácticas sociales asimétricas las que determinan o constituyen el sexo y el género más que un hecho biológico. Es decir, hay un componente de poder asociado a esa asimetría que determina las prácticas y representaciones sociales del género, por ende, el sexo, que coloca a las mujeres y a la diversidad sexual en una franca relación de subordinación a lo masculino o a la “heteronormatividad compulsiva”. Más específicamente señala que:

La división de los sexos reprime características de todos, tanto hombres como mujeres. Suprimir el componente homosexual tiene como corolario la opresión de los homosexuales, como parte del mismo sistema de reglas y relaciones que concluye con la opresión de las mujeres. El género, por lo tanto, implica tanto la identificación con un sexo como la dirección del deseo sexual hacia el otro, es decir, la heterosexualidad obligatoria [Suzzy 2016: 196].

Por lo anteriormente dicho, uno de los elementos que los primeros movimientos en favor de la comunidad no binaria establecieron fue en el sentido de: “mi sexo biológico no me define”, haciendo una fuerte crítica a la noción biologicista-cristiana de “pene = a hombre y vagina = a mujer”.

Por supuesto que esta visión, perspectiva o imposición de la heterosexualidad obligatoria genera o provoca contra las personas no binarias escenarios de violencia, hostigamiento y en el extremo de la intolerancia, los crímenes de odio. Dicha violencia se ancla en los entramados culturales de la sociedad y sus imposiciones de una heteronorma a ultranza. La violencia que se ejerce contra las personas de la diversidad sexual en el contexto de las IES se da en un tejido comunitario, en específico de tipo interpersonal, que, inclusive, se ha institucionalizado en dichos espacios. Adriana Mejía [2008] señala que:

[...] una interpretación amplia de violencias de género asegura que en este caso debe entenderse como tal “todos los actos mediante los cuales se discrimina, ignora, somete y subordina a las personas por su sexo, orientación sexual y/o identidad de género en los diferentes aspectos de su existencia”. Es todo ataque material y simbólico que afecta su libertad, dignidad, seguridad, intimidad e integridad moral y/o física [Mejía 2008: 5].

La violencia que se da en las IES hacia la comunidad de la diversidad sexual se enmarca en un entramado de situaciones que inician, por lo general, por expresiones y manifestaciones de odio homofóbico, ya sea de tipo personal cuando hay una percepción en la que a las personas no binarias se

les debe manifestar odio y repudio por tener una orientación sexual “anormal”; la interpersonal que, cuenta con más expresión en los espacios universitarios, la cual surge cuando el perjuicio personal se convierte en una manifestación de bromas, chistes o el ejercicio de la violencia, generalmente verbal, pero que puede convertirse en física; también está la homofobia institucional —dada en diferentes instituciones como las religiosas, las educativas, las empresariales, las profesionales y de investigación— que ejercen diversos tipos de presiones hacia sus pares no binarios; finalmente existe la homofobia cultural, la cual es una violencia que opera desde los marcos culturales y legitima una opresión hacia lo diferente y diverso. Por tanto, pensamos junto con Ravel que:

Negar, invisibilizar y no conocer las diversidades implica pretender que sólo exista una versión habitable de lo humano, sólo una forma “normal”, “natural” de existir, de vivir, de pensar y de amar, lo que se materializa en un sistema de género opresivo que niega la realidad al vedar la viabilidad de ser reconocible como ser humano, como persona [...] [2023: 16].

Por lo tanto, es indispensable llevar a cabo diagnósticos sobre cómo se presentan las formas de intolerancia y discriminación, sobre todo la manifestación de las violencias en las IES hacia la comunidad no binaria, con el propósito de sensibilizar al estudiantado, las autoridades universitarias y el sector administrativo de las diversas formas en las que se manifiestan las conductas y los prejuicios arraigados en la cultura heteronormada, además de desarrollar o implementar una cultura de la no violencia para dejar de actuar como si no pasara nada en un esquema de una cultura de la simulación [Carrillo 2014].

2. LA DISCRIMINACIÓN

Para entender y comprender la discriminación, la exclusión y las agresiones que viven las personas no binarias se debe iniciar definiendo qué es la discriminación y cómo opera en la sociedad, por supuesto en los centros universitarios. Así, entendemos la discriminación como:

Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o social, la nacionalidad o el lugar de origen, el color o cualquier otra característica genética, el sexo, la lengua, la religión, la condición social o económica, la edad, la discapacidad, las condiciones de salud, la apariencia física, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la ocupación o actividad, o cual-

quier otra que tenga por efecto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, de los derechos y libertades fundamentales, así como la igualdad real de oportunidades de las personas [CONGRESOCDMX: artículo 5].

En relación con la discriminación hacia la comunidad LGBTTTIQ+ es importante referir lo que afirma el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) con respecto a la frecuencia con que la población LGBTTTIQ+ es discriminada, ya que es el doble que la de la población no perteneciente a estas minorías [Santillán 2024a].

Con el objetivo de tener un panorama del universo de la población LGBTTTIQ+ en nuestro país y en la Ciudad de México, cabe destacar que el INEGI llevó a cabo una encuesta sobre la diversidad sexual y de género [2021] en la que se muestra la cantidad de personas pertenecientes a la población no binaria. Esa encuesta refiere que 5 000 000 (5.1 de la población total del país) pertenece o se identifica como persona no binaria, de los cuales 2.1 son hombres y 2.9 mujeres. El INEGI [2021] señala que son fundamentalmente nueve entidades del país donde se encuentra la mayor concentración de la comunidad sexodiversa, como se muestra en el cuadro a continuación:

Cuadro1. Entidades federativas con mayor población LGBTTTIQ+

Entidad	Población LGBTTTIQ+ (miles)
Estado de México	489 594
Ciudad de México (CDMX)	310 788
Veracruz	307 858
Jalisco	298 270
Nuevo León	286 490
Puebla	267 078
Guanajuato	227 957
Chiapas	215 448
Oaxaca	211 547

Fuente: elaboración personal con base en la Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género (ENDISEG) [INEGI 2021].

Como se puede observar en el cuadro 1, es en el Valle de México donde se concentra el mayor número de población no binaria, sobresaliendo el Estado de México y la Ciudad de México (CDMX) con los trabajadores, las academias, así como el estudiantado en el nivel medio y superior. La Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), el Instituto Politécnico Nacional (IPN) y la Universidad Autónoma de México (UAM), de manera conjunta, tienen más de 80% de la población trabajadora y estudiantil en el Valle de México, así que es necesario generar condiciones de no discriminación e inclusión de la población sexodiversa frente a sus pares heterosexuales, en estos espacios universitarios, con el propósito de combatir la discriminación hacia la comunidad LGBTQ+, columna vertebral de las conductas homofóbicas, como los crímenes de odio, que son su expresión más dramática.

Un dato que revela la falta de mecanismos de atención a la población no binaria en las IES es el estudio denominado *Diagnóstico Nacional sobre la Discriminación a las Personas LGBTI en México. Derecho a la Educación*, elaborado por la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas (CEAV) en 2018, donde señala que al preguntar a la población no binaria si conocían los derechos de la población sexodiversa en los centros educativos, 77% de la muestra contestó de manera negativa. Este dato es en extremo abrumador y muestra la falta o carencia de información y atención a la comunidad en los centros educativos, así como la poca atención de las autoridades educativas a un tema fundamental; como consecuencia, se vulnera y coloca en riesgo a dicha población.

Otro tema que revela la encuesta, arriba citada, es la manifestación de la identidad sexual en los espacios educativos. Al respecto, 58% de la muestra refiere haber manifestado su orientación sexual o identidad de género. El estudio señala que este porcentaje es resultado de la apertura que ha tenido la comunidad LGBTQ+, pero también apunta que este cambio la pone en riesgo debido a la visibilidad donde se colocan.

La encuesta representa un hecho fundamental: no existe una correspondencia entre la apertura de la comunidad no binaria en los espacios universitarios con las políticas de inclusión —gracias a los logros obtenidos, resultado de los diversos movimientos que se dieron a partir de los años setenta— que deberían formular las autoridades educativas en los espacios universitarios. Como consecuencia, queda claro que la movilización y los logros de la comunidad LGBTQ+ han avanzado a mayor velocidad, gracias a sus demandas en cuanto a la inclusión, pero este hecho no se refleja o representa poco peso en el desarrollo de políticas inclusivas, que deberían implementarse por parte de las autoridades de los centros educativos y universitarios. La pregunta a formular es el por qué de ese hecho.

Al respecto, la encuesta refiere las formas en cómo se percibe la comunidad sexodiversa en el contexto social, cultural y en el espacio universitario:

Las creencias y prejuicios sociales que perpetúan la idea de que las personas heterosexuales, cisgénero y aquellas que no son intersex son superiores a las personas LGBTI, contribuyen a una cultura de violencia estructural basada en el prejuicio hacia las orientaciones sexuales e identidades de género no normativas y cuerpos diversos [...] La violencia contra las personas LGBTI también ha sido caracterizada como una forma de “limpieza social” [CEAV 2018: 14].

Este informe señala que la orientación sexual que asumen las personas no binarias es causa de agresiones, discriminación y homofobia en los centros educativos, donde se esperaría una mayor inclusión, respeto y sensibilidad hacia estas orientaciones sexuales diversas. La percepción anterior genera y potencia los actos de discriminación y segregación de las personas en binarias en el conjunto de la sociedad incluyendo a las IES.

El reporte anteriormente citado también indica que entre las repercusiones de la homofobia y los procesos de discriminación y exclusión se presentan las alteraciones en la salud mental y física, pues la intolerancia y marginación dan como resultado la sensación y experiencia de ser personas excluidas y estigmatizadas en relación con las y los heterosexuales; hecho que se reportó en un estudio llevado a cabo por la UNAM, donde incluso se destaca el deseo de dejar de vivir, como se verá más adelante. En ese sentido, *Reporte Índigo* señala lo siguiente: “Cuatro de cada cinco jóvenes trans se han autolesionado, al igual que tres de cada cinco jóvenes lesbianas, *gays* o bisexuales, debido a las agresiones verbales sufridas en el día a día” [Santillán 2024b].

En cuanto a las personas que padecen más la discriminación y la intolerancia en la sociedad mexicana de mayoría heteronormada, se presenta a continuación el siguiente cuadro:

Cuadro 2. Grupos en situación de discriminación 2017.

Grupo	Porcentaje
Indígenas	17.9%
<i>Gays</i>	12.1%
De piel morena	12.0%
Pobres	6.6%
Con distinta lengua	4.5%
Adultos mayores	4.4%
Mujeres	4.3%
Con VIH/Sida	3.8%
Con discapacidad	3.7%

Fuente: Elaboración personal, con base en los datos de la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México, COPRED [2017].

El cuadro 2 muestra que ser pobre, de piel morena, indígena o pertenecer a la comunidad sexodiversa es una situación que condiciona la discriminación. Las personas no binarias se encuentran en segundo lugar de discriminación, después de la población indígena. Es en este contexto donde se debe enmarcar la discriminación e intolerancia en los espacios universitarios pues, como se señaló, las autoridades universitarias encargadas de crear y generar políticas de inclusión, libres de violencia a las personas con orientación sexual diversa o no binaria, en un marco de una cultura de la paz, carecen de esa perspectiva en los centros universitarios. Dicho de otra manera, se pueden desarrollar o plantear protocolos de atención y de actuación en casos de violencia de género, sin embargo, se quedan en una cultura de la simulación, sin tener un efecto concreto en la resolución del problema de la discriminación y el acoso.

3. INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO. EL CASO DE LA UNAM

Con relación a los diagnósticos sobre la comunidad LGBTQTTIQ+ que se han hecho en espacios universitarios, destaca el elaborado por la UNAM, *Primera consulta universitaria sobre condiciones de igualdad de género de la comunidad*

LGBTTTIQ+ en la UNAM. *Expresiones de diversidad sexo genérica* [2022],¹ realizado por la Coordinación para la Igualdad de Género y la Dirección General de Atención de la Comunidad (DGACO). De este informe se destaca, en su “Resumen Ejecutivo”, un total de 5 529 personas que se reconocen como integrantes de la comunidad LGBTTTIQ+; también señala que de las 168 instancias universitarias de la UNAM, en 144 hay al menos una persona que se reconoció como sexodiversa. El informe refiere el número de personas de la comunidad LGBTTTIQ+ de acuerdo con su distribución universitaria. En ese sentido, veamos el siguiente cuadro:

Cuadro 3. Personas de la comunidad LGBTTTIQ+, de acuerdo con su distribución universitaria.

Condición universitaria	Número de personas	Porcentaje
Estudiantes de licenciatura	2 826	51.11%
Estudiantes de bachillerato	1 576	28.50%
Estudiantes de posgrado	352	6.37%
Profesores de asignatura	202	3.65%
Profesores de carrera	61	1.10%
Personas investigadoras	71	1.28%
Personas técnica-académicas	64	1.16%
Personal administrativo de base	12	0.22%
Personal administrativo de confianza	82	1.48%
Funcionariado	61	1.10%
Otra condición	164	2.97%
Sin respuesta	58	1.05%
Total	5 529	100%

Fuente: DGACO [2022].

Como se puede apreciar en el cuadro anterior, el rango donde hay mayor reconocimiento sobre la condición de pertenencia a la comunidad sexo diversa es justamente en el nivel licenciatura, con más de 51%, seguido del nivel bachillerato con poco más de 28% y muy por abajo, en el tercer sitio,

¹ Disponible en <https://www.tucomunidad.unam.mx/pdf/lgbtttiq.pdf>

el estudiantado de posgrado con 6.37%.² Es relevante que el personal administrativo de base refirió justamente menos casos de pertenencia a la comunidad LGBTTTIQ+, lo cual revela la importancia del nivel educativo de las personas en el proceso de reconocimiento y visibilización de su diferencia. En cuanto a su origen étnico, 81.08% se consideró de raza mestiza, 14.63% de raza blanca y 1.48% de raza indígena, entre las más representativas.

Los datos anteriores son importantes para las universidades y centros de educación media y superior por los siguientes elementos: en el estudio de la UNAM, la comunidad perteneciente a la población LGBTTTIQ+ se encuentra o se visibiliza más entre la comunidad estudiantil de nivel preparatoria frente a la de posgrado, pues aproximadamente 85.98% de las “expresiones de la diversidad sexogenérica” proviene de ese sector, contra 14.46% de las otras instancias universitarias; de acuerdo con el estudio, las personas estudiantes son entre ocho y diez veces más que los del sector académico y administrativo de la UNAM. Podemos señalar, a manera de hipótesis, que al hacerse un estudio similar en otras IES la distribución de los resultados sería parecida a la que se encontró en la UNAM, por lo tanto, es indispensable realizar este ejercicio en dichos recintos universitarios para poder reconocer las dimensiones reales en las IES.

Con base en las líneas anteriores, los casos de discriminación y homofobia los padece más el sector estudiantil que otras personas del ámbito universitario, por su condición de visibilidad. Es justamente necesario elaborar y proponer protocolos de atención a la comunidad universitaria perteneciente a la colectividad LGBTTTIQ+, pues la visibilidad la hace más vulnerable en un ambiente regido por los principios de una cultura homofóbica, heteronormada y binaria.

No obstante, como ya se mencionó, esa visibilidad que generaron los homosexuales a raíz de estos movimientos y modificaciones a los reglamentos judiciales los tornó, también, más vulnerables a los crímenes de odio en el marco de una sociedad generadora de una mayor cultura homofóbica y de una religión judeocristiana que condena la homosexualidad hasta nuestros días [Mercado 2009: 134].

² Es importante el criterio que el estudio de la UNAM señala en el sentido de: “Como un criterio de interpretación, es importante reconocer que la comunidad estudiantil es aproximadamente entre 8 y 10 veces más grande que la población académica y administrativa de la UNAM” [DGACO 2022].

Asimismo, el estudio señala un hecho importante por el peso que tiene en el respeto y derecho a la identidad, en especial, el reporte de la UNAM refiere: “Los pronombres usados por las personas LGBTQ+ son también diversos. En varios casos, una misma persona puede usar más de uno. Respetar pronombres es parte constitutiva del derecho a la autodeterminación de la identidad” [DGACO 2022]. En este caso se encontró que, de los tres pronombres, “ella” “él” y “elle”, el primero es el más usado pues alcanzó 44.89%, el segundo, 42.11% y el tercero, 11.91%. Cabe señalar que 1.09% refirió otro.

Otra dimensión fundamental del estudio es cómo percibe la comunidad LGBTQ+ el espacio universitario y su entorno. En ese sentido, se preguntó si considera que el entorno universitario es “amigable” o no; de esa percepción dependerán las acciones que las IES realicen para implementar un espacio plural y abierto a una cultura de la paz y a las diversas expresiones e identidades de género. De ello se desprenderán los lineamientos necesarios para proteger la diferencia y la pluralidad en los espacios universitarios. En cuanto a si es “amigable” o no el espacio universitario, el documento de la UNAM refiere que 38.22% de los estudiantes señaló que su percepción fue “regular”, de hecho ese porcentaje fue el más alto, 30.42% señaló “mucho”, 15.39% externó “totalmente”, 11.47% indicó “poco” y 4.50% subrayó “nada”. Es de llamar la atención que el más alto porcentaje lo tiene la percepción de “regular”, entonces, se puede inferir la necesidad de llevar a cabo tareas para posibilitar una mejoría de la convivencia en los espacios universitarios y cambiar esa percepción de regular a una más satisfactoria, para que la comunidad LGBTQ+ se sienta segura. Por otro lado, aunque la parte del estudiantado no binario que refiere un ambiente nada amigable es menor, es importante considerarla para desarrollar acciones e instrumentos y que la comunidad sexodiversa se pueda sentir segura, tranquila e integrada.

La “seguridad” en los espacios físicos universitarios y su percepción por parte de la comunidad LGBTQ+ son parecidos al anterior rubro, dado que 41.31% de las personas interpeladas señala que es “regular”, 29.72% indica que es “alta”, 12.43% refiere que es totalmente “segura”, 12.32% afirma que es “poco segura” y 4.23% apunta “nada segura”. Estos porcentajes revelan cómo se percibe la seguridad de los espacios físicos universitarios, pues si se suman los de “regular”, “poco segura” y “nada segura” sobrepasan más de la mitad de las representaciones al llegar a 57.86%, es decir, más de la mitad de la población LGBTQ+ no estaría del todo satisfecha con la seguridad en el espacio físico de la UNAM, contra 42.15% que señala ser “totalmente segura” y “mucho muy segura”.

En relación con lo anterior, se puede decir que el espacio físico universitario cuando se percibe como no seguro o nada seguro, en un entorno heteronormado u homofóbico, abre la posibilidad de acciones contra la comunidad LGTBTTIQ+ como la discriminación y acciones homofóbicas, incluso contra las mujeres, especialmente. Por eso, las acciones en seguridad son fundamentales para el espacio universitario, pues de ellas depende la convivencia entre la población universitaria y la comunidad LGTBTTIQ+ en un contexto diverso, plural, seguro y respetuoso.

Otro tema crucial en el espacio universitario es la discriminación, porque es uno de los rubros más sentidos por la comunidad LGTBTTIQ+. Por tanto, requiere de toda la atención de las políticas y acciones a implementar en los espacios universitarios. Tomando los datos que arroja el estudio de la UNAM, 72.56% de las personas LGTBTTIQ+ del estudio ha referido casos de discriminación, cifra en verdad alta que debería alertar a las instancias universitarias, pues la discriminación ha sido un tema lacerante sobre las personas de la diversidad sexual. Por supuesto, se esperaría que en un entorno universitario no sucediera así, pero el dato es abrumador. El estudio señala específicamente lo siguiente:

Entre las formas de discriminación registradas se encuentran: malgenerización (referirse de manera errónea a la condición sexo genérica 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 [DGACO 2022].

Se encuentra que 52% de personas con identidades diversas —no binarias— se han sentido discriminadas al llenar los formularios universitarios y no encontrar una opción para su identidad de género. De hecho, esa forma de discriminación es la que obtuvo el puntaje más alto. Además, 49.45% del estudiantado LGTBTTIQ+ se ha sentido discriminado por comentarios estereotipados o prejuiciosos, debido a su orientación sexual, por su expresión de género o por su identidad no binaria. También se refiere que 15.44% de la población trans se ha sentido discriminada porque no se le permitió la entrada al sanitario en reacción a su expresión de género. Para ampliar más el tema, vemos el siguiente cuadro:

Cuadro 4. Efectos de la violencia y la discriminación, a partir del estudio en la UNAM.

54.57%	De las personas participantes LGBTTTIQ+ declararon como un efecto de la discriminación vivida haber evitado hablar abiertamente de su orientación sexual, expresión e identidad de género en la Universidad.
52.90%	De las personas participantes LGBTTTIQ+ declararon haber experimentado malestar emocional en la Universidad como resultado de la discriminación vivida —un parámetro cercano a la experiencia de desmotivación.
29.29%	De las personas participantes LGBTTTIQ+ señalaron haberse alejado o aislado de personas en la Universidad como resultado de la discriminación vivida
17.47%	De las personas participantes LGBTTTIQ+ declararon haber experimentado deseos de dejar de vivir como resultado de la discriminación ocurrida en la Universidad.

Fuente: DGACO [2022].

Del cuadro anterior, se desprende que más de la mitad de la población estudiantil no binaria evitó hablar en el campus universitario de su orientación sexual, situación a todas luces reveladora pues se pensaría que el espacio de la universidad sería el más propicio, suponiendo la existencia de una cultura no homofóbica, universal y de derechos humanos, incluyente e igualitaria, en el marco de una cultura de la paz. Sin embargo, con base en el dato de la UNAM, no ocurre así. Por lo anterior, ese hecho debería ser un llamado de atención para que efectivamente y en la práctica se pongan en marcha instrumentos o reglamentaciones que permitan la libre expresión de las identidades diversas y las IES se conviertan en un verdadero espacio de libre expresión de la identidad de género.

Aunado a lo anterior y para confirmar que la comunidad universitaria LGBTTTIQ+ no siente el campus universitario como incluyente, plural y de respeto, 52.90% de las personas señaló que experimentaron “malestar emocional en la universidad”, producto de la discriminación que han padecido, además, el estudio refiere ese hecho como “un parámetro cercano a la experiencia de desmotivación”, cuando debería ser justamente lo contrario.

Con un porcentaje cercano a 30% se documenta otro elemento o indicador sensible y preocupante que se refiere al alejamiento o aislamiento como

producto de las experiencias de discriminación homofóbica que padecen las y los integrantes de la comunidad no binaria en el espacio universitario. Otro indicador realmente alarmante y preocupante por el impacto en cómo se expresa la discriminación y las conductas homofóbicas es la idea de incurrir en el suicidio como consecuencia de la discriminación en el espacio universitario. Aunque el porcentaje no sobrepasa 17%, en las IES —donde se supondría un respeto a la diferencia y las identidades sexodiversas—, no debería existir un solo caso de ese tipo. Este último dato representa un fuerte llamado de atención o foco rojo a las instancias correspondientes en las IES, pues el querer o pensar suicidarse como producto de una discriminación que padece la comunidad de la diversidad sexual en el espacio universitario es el reflejo del nulo cuidado en la elaboración de políticas incluyentes que propicien el libre desenvolvimiento de todas las manifestaciones de las identidades sexuales.

4. ACCIONES EN MATERIA DE PROTECCIÓN

La lucha por la inclusión y el respeto a los derechos de la diversidad ha sido larga, pues enfrenta la represión homofóbica de un modelo patriarcal en una sociedad donde se victimiza todo tipo de diferencia que no responda al modelo cultural dominante, blanco, heterosexual y católico. En ese sentido, hubo una serie de normatividades y políticas públicas, impulsadas por la Ciudad de México, que enmarcan las acciones en materia de protección de la diversidad sexual, las cuales deberían ser consideradas por las instancias correspondientes de los espacios universitarios, encargadas de generar y desarrollar políticas de inclusión y no discriminación.

En el año 2006 se creó el Consejo para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Distrito Federal (COPRED) que es la instancia operativa en materia de la lucha contra la discriminación en la capital del país. Entre los grupos vulnerables se encuentran los integrantes de la comunidad LGBTQ+. En relación con lo anterior refiere lo siguiente:

La población Lésbico, *Gay*, Bisexual, Transexual, Travesti, Transgénero e Intersexual (LGBTTI) se considera un grupo vulnerabilizado por enfrentar distintas formas de exclusión, discriminación y negación de acceso pleno a sus derechos fundamentales. Estas conductas antisociales, se deben principalmente a la difusión y aceptación normalizada de prejuicios acerca de la diversidad sexual, que en lo cotidiano se traducen en diferentes formas de violencia y discriminación en ámbitos sociales, culturales, religiosos, laborales, legales y políticos (Ciudad amigable con la población LGBTTI. 2021) [COPRED 2017].

Por otro lado, se encuentra la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal; entre sus artículos que conciernen a la comunidad LGTTTIQ+ se encuentra el artículo 4, fracción XII, que señala explícitamente a las lesbianas, *gays*, bisexuales, transgéneros, transexuales, travestis e intersexuales como grupos vulnerables; el artículo 5, fracción xxx, refiere que: “Promover o incurrir en el maltrato físico o psicológico por condición de discapacidad, apariencia física, forma de vestir, hablar o gesticular o asumir públicamente la orientación o preferencia sexual, identidad de género, expresión de rol de identidad de género, o por cualquier otro motivo” [CONGRESO CDMX 2024] son causales de delito; la fracción xxxi estipula que: “Negar, limitar o restringir el acceso a cualquier espacio público, empleo o centro educativo, por asumir públicamente la identidad de género, expresión de rol de identidad de género, orientación o preferencia” también son conductas delictivas y antisociales [CONGRESO CDMX 2024]; en el artículo 32, fracción III, determina que es obligación de la COPRED:

Sensibilizar y brindar capacitación en materia de discriminación, equidad de género, igualdad de oportunidades y respeto a la diversidad cultural y sexual, la identidad y expresión de género; dirigida a todas las personas servidoras públicas y autoridades, así como a particulares que intervengan en cualquier etapa de su instrumentación.

Y la fracción VII señala:

Diseñar campañas educativas y de sensibilización en los medios de comunicación masiva sobre el derecho a la no discriminación en la educación, salud, trabajo, accesibilidad, justicia, vivienda y participación política y social, el respecto a la dignidad, respeto a las culturas indígenas, a la diversidad cultural y sexual [CONGRESO CDMX 2024].

Dicha ley intenta erradicar uno de los aspectos por los cuales se agrede profundamente a la comunidad LGTTTIQ+ como la discriminación, que abre la puerta a la segregación, la marginación, la exclusión y sobre todo a las conductas homofóbicas y a los crímenes de odio, como se ha señalado. Las IES deberían retomar estas orientaciones de la ley para implementar sus propias políticas, instancias y mecanismos para orientar su quehacer en términos de discriminación sexogenérica y diversidad sexual dentro de los espacios universitarios.

Por otro lado, la Secretaría de Desarrollo Social del entonces Distrito Federal firmó el 16 de abril de 2015 una carta compromiso en favor del *De-*

código por la Diversidad Sexual, que establece sus obligaciones para conseguir la eliminación de la discriminación por orientación sexual en la Ciudad de México. Este documento lo suscribieron 20 secretarías, organismos descentralizados y las 16 delegaciones. Dicho decálogo está compuesto por los siguientes apartados:

- 1) Desarrollar procesos de sensibilización, información y capacitación a funcionarios de nuestras dependencias para combatir y eliminar toda forma de DISCRIMINACIÓN por orientación sexual, expresión e identidad de género.
- 2) Conocer, difundir y respetar los derechos humanos de las personas que integran la población LGBTTTI (Lesbiana, *Gay*, Bisexual, Transexual, Transgénero, Travesti e Intersexual) reconocidos en el marco jurídico del Gobierno del Distrito Federal, promoviendo su armonización en la normatividad institucional y en la legislación internacional.
- 3) Impulsar acciones permanentes al interior de cada dependencia para PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN hacia la población LGBTTTI, y en su caso, promover su sanción ante la autoridad competente.
- 4) Promover la cultura de la denuncia por HOMOFOBIA y fomentar institucionalmente el ejercicio libre de la sexualidad de las personas.
- 5) Cumplir con responsabilidad los compromisos adquiridos en la Red Interinstitucional de Atención a la Diversidad Sexual (RIADS), por medio de atención individual y colectiva, la ejecución de proyectos y respuestas eficaces que permitan la implementación de políticas públicas encaminadas al ejercicio de los derechos humanos de las personas LGBTTTI.
- 6) En congruencia a los principios de un gobierno democrático, se rendirán cuentas a la ciudadanía sobre los avances logrados en la incorporación institucional del enfoque de NO DISCRIMINACIÓN por orientación sexual, así como de los obstáculos que se presenten y su propuesta de solución.
- 7) Avanzar en la implementación de acciones que garanticen el acceso de las personas que integran la población LGBTTTI a una justicia pronta y expedita, que les permita gozar de una ciudad segura, amable, que proteja su integridad física y su derecho al ejercicio pleno de la libertad.
- 8) Elaborar materiales informativos que difundan el respeto al derecho a una vida libre de DISCRIMINACIÓN por el ejercicio libre de la sexualidad, así como impulsar el desarrollo de actividades culturales y artísticas de la población LGBTTTI.
- 9) Combatir la DISCRIMINACIÓN que viven las personas de la población LGBTTTI por su identidad y orientación sexual en la búsqueda de una mejor calidad de vida, familiar y social, en el acceso a vivienda, salud, educación, obtención y conservación del empleo. Y 10) Facilitar la orientación, organización y fortalecer la participación política de la población LGBTTTI para el ejercicio pleno de su ciudadanía, manteniendo una relación de coordinación y corresponsabilidad con sus organizaciones, colectivos y grupos [SEDESO 2015].

Cabe destacar que se han planteado distintas opciones para la atención de la comunidad desde instancias gubernamentales; por su importancia, destacaremos aquí las elaboradas por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) [Flores 2007]. En los estudios publicados por este organismo se señala que: a) el Estado mexicano deberá tener un rol activo en lo que se refiere a la lucha para combatir la discriminación; b) esta participación estatal, señala el documento, deberá contener la capacitación de los funcionarios de Estado, diseño, realización y difusión de campañas públicas para la sensibilización en torno a generar una cultura política que tenga como eje rector el respeto a la diferencia; y c) el Estado, en sus diferentes niveles, deberá tener interacción con las organizaciones no gubernamentales con amplia experiencia de trabajo y apoyo social con la comunidad LGTBTTIQ+, para que la colaboración con las entidades de gobierno sea útil y eficaz.

Asimismo, dicho organismo señala que para que la comunidad LGTBTTIQ+ o grupos de minorías sexuales dejen de ser vulnerados en sus derechos humanos y civiles, se deben llevar a cabo las siguientes actividades: 1) cumplimiento estricto de la ley por parte de los funcionarios públicos, para lo cual es necesario el conocimiento y capacitación sobre la misma y la vigilancia estricta evitando las corruptelas; 2) respeto por el carácter laico del Estado en todas sus funciones y acciones; 3) regulación de los contenidos de los mensajes difundidos por los medios de comunicación que promueven imágenes denigrantes de las mujeres, los homosexuales, travestidos y transexuales; 4) realización de campañas en contra de la discriminación y en favor de la información y la educación avaladas por los recursos y el aparato estatal, así como el estudio sobre la diversidad sexual y los retos de la igualdad y la inclusión; 5) implementación de programas de política pública, específicos y focalizados para atender la problemática homosexual y transexual.

El papel del Estado, junto con los grupos, colectivos o asociaciones de la comunidad LGTBTTIQ+, es fundamental para la creación y generación de las políticas públicas en los espacios universitarios. Es evidente que los puntos anteriores implican plantear las políticas de la agenda en los centros de educación superior y generar un cambio en la forma de percibir y pensar la diversidad para proyectar una transformación más global en la población universitaria. Crear y fomentar una cultura del respeto y la convivencia ciudadana democrática e incluyente en las IES es una obligación de sus autoridades, como lo dispone la Constitución en su artículo primero: "Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos"

[Constitución Política de México: artículo 1]. En ese sentido y para el cabal cumplimiento de las agendas o de la generación de políticas dirigidas a las minorías sexuales en las IES, es imperante que se integren a la población concernida —si no se corre el riesgo de no dar cumplimiento a las disposiciones de la Constitución, de las leyes y de los tratados internacionales que veremos a continuación.

5. CONTEXTO INTERNACIONAL

Por otro lado, es fundamental señalar y recomendar que las IES integren a sus acciones dirigidas a la población LGBTTTIQ+ los lineamientos contenidos en instrumentos internacionales, como los 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* [2007], que son una serie de principios sobre la aplicación de los derechos humanos con estándares internacionales, en relación con la orientación sexual e identidad de género. Se encuentra también la *Resolución de la OEA respecto a los derechos humanos, orientación sexual e identidad de género* [2012], en la que por primera vez la Organización de Estados Americanos (OEA) adopta una resolución consagrada a los derechos humanos y su relación con la orientación sexual y la identidad de género.

En esta resolución, los Estados miembros señalan su preocupación por la violencia y la sistemática violación de los derechos humanos cometidos en contra de las personas como consecuencia de su orientación sexual o su identidad de género³ que las IES deberían tener presente.

Por otro lado, se encuentra la *Declaración sobre Orientación Sexual e Identidad de Género de Naciones Unidas*, la cual se puede tomar a todas luces como un importante marco internacional sobre los derechos humanos de la comunidad LGBTTTIQ+ [OEA 2011].

Asimismo, están los lineamientos establecidos por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, en su resolución titulada *Avances y Desafíos hacia el reconocimiento de los derechos de las personas LGBTTTIQ+ en las Américas* [CIDH 2018] que, se refiere al sector educativo, señalando la obligación de las autoridades educativas de los estados para “adoptar y hacer cumplir medidas efectivas y prácticas para prevenir y sancionar la discriminación contra las personas LGBTI, o aquellas percibidas como tales en el sistema

³ Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género. <[http://www.espolea.org/uploads/8/7/2/7/8727772/ag_res_2807 - derechos humanos orientacin sexual e identidad y expresin de gnero.pdf](http://www.espolea.org/uploads/8/7/2/7/8727772/ag_res_2807_-_derechos_humanos_orientacin_sexual_e_identidad_y_expresin_de_gnero.pdf)>.

educativo” [CIDH 2018]. Entre las más importantes están las siguientes: **a.** garantizar que los programas de educación estén diseñados con la inclusión de la perspectiva de género, garantizando la desconstrucción de estereotipos y prejuicios y basados en un modelo de garantía de la autonomía de todas las personas, en especial de las personas LGBTTTIQ+; **b.** incluir una educación sexual integral en el curriculum escolar, de acuerdo con la capacidad progresiva de los niños, que incluya una perspectiva de diversidad corporal, sexual y con el enfoque de género, garantizando que las políticas y programas educativos estén especialmente diseñados para modificar los patrones sociales y culturales de conductas perjudiciales; **c.** proporcionar material comprensivo y positivo sobre los derechos humanos de las personas LGBTTTIQ+ en cursos de entrenamiento de profesores y otros profesionales del sector educativo; **d.** asegurar que la educación universitaria y profesional estén basadas en el respeto y la inclusión de todas las personas, independiente de su orientación sexual, identidad de género —real o percibida— y característica sexual; **e.** generar ambientes escolares de paz y que respeten la orientación sexual o la identidad de género —real o percibida— de los estudiantes, como de los profesionales de educación; **f.** promover la construcción e implementación de proyectos, programas y directrices escolares que combatan a la discriminación y el acoso en las escuelas y espacios de educación; **g.** crear entrenamiento a todos los profesionales de educación para la construcción de un ambiente escolar sin discriminación y violencia y **h.** avalar que las escuelas, universidades y medios de educación cumplan con el rol fundamental de desarrollo y construcción de un ambiente de paz y libre de todas las formas de violencia en relación con el entorno social donde están inseridas, generando espacios seguros e inclusivos para las personas LGBTTTIQ+.

Estos lineamientos generales deben ser considerados para la elaboración de políticas e instrumentos que permitan resguardar la integridad y dignidad humana de todos los integrantes de las comunidades universitarias y centros de educación superior. Dichas acciones deberán estar enmarcadas en las siguientes consideraciones: desarrollar acciones positivas y de respeto que incidan en la eliminación de la discriminación; disminuir la violencia sexual asociada a la homofobia y a la discriminación; sensibilizar a las personas LGBTTTIQ+, a la comunidad y a las instancias universitarias sobre los derechos que gozan las personas de la diversidad sexual; generar políticas culturales y educativas que incidan en un cambio en la percepción heteronormada de la población hacia la comunidad LGBTTTIQ+, que haga posible el ejercicio de la libertad; y prohibir y, en su caso, sancionar los discursos y conductas discriminatorios en los espacios, en los medios, en las redes y de las autoridades universitarias.

Es importante señalar que, con base en el documento la UNAM, referido anteriormente, se tendrán elementos para las siguientes dimensiones:

a) Diseñar propuestas de política institucional para la igualdad, la no discriminación y una vida libre de violencia para las diversidades sexo genéricas; b) Socializar y profundizar la reflexión sobre los resultados de este primer ejercicio participativo; c) Fortalecer acercamientos con sectores universitarios que tuvieron poca participación en la Consulta; d) Fortalecer la agenda de actividades de sensibilización y capacitación en materia de derechos humanos de las diversidades sexo genéricas en la Universidad y e) Involucrar a todas las instancias universitarias y a todos los sectores de la comunidad (autoridades, personal académico, personal administrativo, alumnado) en la corresponsabilidad para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las diversidades sexo genéricas en la Universidad [DGACO 2022].

De lo señalado anteriormente, queda claro que hay una serie de mecanismos y de elementos a considerar para llevar a cabo protocolos de atención a la comunidad no binaria y de esa manera fomentar realmente una cultura de la paz que dé como resultado políticas de no discriminación e inclusión, para que la comunidad sexodiversa habite un espacio universitario a la altura de las formas en cómo ha decidido expresar su identidad de género ante la sociedad en general.

6. HACIA UNA CULTURA DE LA PAZ

Una vez conocido y analizado el estudio que llevó a cabo la UNAM, las instituciones de educación superior deberán reflexionar, elaborar, discutir e instrumentar una serie de acciones que nos lleven a desarrollar un protocolo específico para cada institución. En principio es prioritario educar a las comunidades de las IES en el respeto de los derechos humanos, como una condición indispensable para construir relaciones que nos permitan vivir en armonía, tomando en consideración los siguientes ejes: 1.- combatir la discriminación en todas sus vertientes (raza, género, credo, orientación sexual, discapacidad, por grupo etario, por condición económica y preferencias políticas, etcétera), así que es necesario la participación de todas las comunidades universitarias en talleres, seminarios y dinámicas personales y de grupos optativos con valor curricular, que eduquen y sensibilicen sobre estos temas, impartidos por expertos de las instituciones de educación superior; 2.- todas las instancias de representación jurídicas, administrativas, académicas y estudiantiles deben estar integradas por personas con

una amplia formación en el respeto a los derechos humanos, promoviendo una cultura de la diversidad humana y actuar siempre en las funciones que realizan bajo un principio de respeto a la dignidad, encaminados a crear un ambiente amigable en todos los sentidos, libre de violencia; 3.- crear las Unidades de Género y Diversidad Sexual (UGEDIS), como las que operan en la UAM-A, para ser instancias apoyadas por las autoridades de manera clara y permanente, con recursos, personal y mecanismos de comunicación extensivos que ayuden a la comunidad a recuperar la confianza indispensable, con el propósito de generar bienestar; 4.- la comunidad universitaria, particularmente la LGTTTIQ+, tienen el derecho a saber que todas sus denuncias por discriminación, acoso y violencia sexual seguirán un curso adecuado donde se salvaguarde la dignidad, la integridad humana y sus derechos por medio de las instancias jurídicas, políticas y administrativas de los centros de educación superior, por lo que deben ser atendidas por personal capacitado en una cultura de género y de la diversidad sexual; 5.- una de las labores de las IES es proporcionar espacios de reflexión y encuentro de todas las personas que son disidentes de la norma heterosexual, apoyándolas con espacios y ambientes donde puedan expresar libremente su identidad sexual y sus manifestaciones culturales, fomentadas e instrumentadas por todas las instancias universitarias; 6.- todas las manifestaciones culturales que tienden a crear una conciencia de la Diversidad Sexual, como el Día Internacional contra la Homofobia, el mes de la cultura de la diversidad sexual, el día de la marcha del orgullo, así como difundir todos los avances jurídicos, políticos y sociales que la comunidad, mediante sus luchas, alcance; 7.- las IES deben poner al alcance de la comunidad LGTTTIQ+ todos los servicios de orientación y apoyo psicológico y médico para quien lo requiera, tomando en cuenta la necesidad de replantear la reestructuración de estas instancias con el personal adecuadamente capacitado, bajo una orientación de género fuera de toda ideología predominante que considera aun a la disidencia sexual como una manifestación de enfermedad, delito o locura; 8.- las instancias universitarias tienen el objetivo de promover a toda costa políticas y manifestaciones culturales que ayuden a crear espacios amigables y seguros donde la comunidad LGTTTIQ+ se pueda manifestar de manera libre, segura, sin que se sientan asediados por el señalamiento, la burla y la discriminación que en muchos casos ocasiona que presentan estados depresivos hasta derivar al suicidio. Por lo que el sector académico, médico y estudiantil de los centros universitarios deberán estar alertas para evitar este riesgo; y 10.- acabar el silencio y fomentar la cultura de la denuncia, dar a la comunidad estudiantil toda la confianza para que denuncie todo tipo de acoso, insulto, señalamiento, burla, discrimi-

minación, segregación, violencia, abuso, partiendo del principio “yo sí te creo” para darle confianza al denunciante que va a ser escuchado y atendido, así que su denuncia será procesada de manera transparente y expedita, hasta lograr que el acosador o acosadora y el agresor o agresora tengan sanción por las normatividades universitarias y, de ser necesario, más allá de esta instancia, con todo el apoyo jurídico de las IES.

6. CONCLUSIONES

Consideramos necesario que para llevar a cabo una política que resuelva la situación de vulnerabilidad de la comunidad LGBTQ+ es indispensable crear un Comité Científico que investigue a fondo cómo la comunidad LGBTQ+ percibe el espacio universitario, por ejemplo, que analice las condiciones de convivencia con el resto de la comunidad universitaria, el número y las condiciones en las que se desarrolla la comunidad LGBTQ+, su percepción del espacio universitario, su seguridad, su aceptación respecto al resto de la comunidad universitaria, y por lo tanto, permita evaluar los valores culturales en los que convivimos.

Por lo anterior, es indispensable realizar una experiencia como la que se dio en la UNAM para conocer los índices, las opiniones, así como las formas de interacción desarrolladas en los espacios universitarios. A partir de este diagnóstico, se tendrán más elementos para enfrentar y dar salida a los problemas que atraviesan los centros de educación superior.

Sin este estudio de la comunidad LGBTQ+ en el espacio universitario no será posible desarrollar algún tipo de protocolo que dé resultados positivos. El desconocimiento de las condiciones en las que se desenvuelve la comunidad no binaria en las IES nos ha llevado a errar en la generación de una política cultural y de derechos humanos que genere una comunidad libre de violencia y con respeto a la diversidad.

REFERENCIAS

Beauvoir, Simone

2017 *El segundo sexo*. Editorial Catedra. Madrid.

Butler, Judith

2007 *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*. Paidós. Barcelona.

Carrillo Meraz, Rosalía

2014 La violencia de género en la UAM: ¿un problema institucional o social? *Revista El Cotidiano*, 29 (186), julio-agosto: 45-54.

Curiel Pichardo, Ochy

2011 *Género, raza y sexualidad. Debates contemporáneos*. Conferencia Magistral en el Marco de la Maestría en Estudios de la Mujer. UAM-Xochimilco. México. <<https://www.urosario.edu.co/Subsitio/Catedra-de-Estudios-Afrocolombianos/Documentos/13-Ochy-Curiel--Genero-raza-y-sexualidad-Debates-.pdf>>. Consultado el 25 de marzo del 2024.

Lugones, María

2008 Colonialidad y Género. *Tabula Rasa* (9): 73-102.

Mejía, Adriana

2008 *Violencias que afectan a las personas LGBT*. Alcaldía de Bogotá, Secretaría de Planeación. Colombia.

Mercado Mondragón, Jorge

2009 *Intolerancia a la diversidad sexual y crímenes de odio por homofobia*. *Revista Sociológica*, 24 (69), enero-abril: 123-156.

Mercado Mondragón, Jorge y Veeniza Bollo

2023 Migración y diversidad sexual. Procesos de vulnerabilidad de las personas transexuales migrantes del triángulo centroamericano en su paso por México frente a una sociedad binaria y heteronormada. *Revista Liminar*, 21 (1), enero-junio: 2-21 .

Ravel, Dania

2023 Prólogo, en *Los protocolos para el voto trans en América Latina*, Erika López Sánchez. Editorial Gedisa. México.

Suzzi, Guillermo Sebastián

2016 *Gayle Rubin y Judith Butler. Interlocuciones psicoanalíticas para el desmontaje del sistema sexo/género*. VIII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología, XXIII Jornadas de Investigación, XII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires. Buenos Aires.

Serret, Estela

2009 *La conformación reflexiva de las identidades trans. Revista Sociológica. Revista Sociológica, 24 (69), enero-abril: 79-100.*

Valencia, Sayak

2024 *Descolonizar el género: el reto pendiente de las multitudes del Abya Yala, en Transfeminismo y Decolonialidad del Género, Dian Romero. Editorial Publicar al Sur. México.*

DOCUMENTOS

Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas (CEAV)

2018 *Diagnóstico nacional sobre la discriminación a las personas LGBTI en México. Derecho a la educación. CEAV. México*

Coordinación para la Igualdad de Género UNAM y la Dirección General de Atención a la Comunidad (DGACO)

2021 *Primera consulta universitaria sobre condiciones de igualdad de género de la comunidad LGBTTTIQ+ en la UNAM. Expresiones de diversidad sexo genérica. DGACO. México <<https://consultalgbtttiq.unam.mx>>. Consultado el 16 de abril de 2024.*

Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas (CEAV)

2018 *Diagnóstico nacional sobre la discriminación hacia personas LGBTI en México. Derecho a la educación. CEAV. México.*

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH)

2018 *Avances y desafíos hacia el reconocimiento de los derechos de las personas LGBTI en las Américas. CIDH. México <<https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/LGBTI-ReconocimientoDerechos2019.pdf>>. Consultado el 19 de marzo de 2024.*

Congreso de la Ciudad de México (CONGRESOCDMX)

2020 *Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Distrito Federal. Congreso de la Ciudad de México: artículo 5. CONGRESOCDMX. México. <www.congresocdmx.gob.mx> archivo-31872808ccf9719>. Consultado el 29 de marzo de 2024.*

Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México (COPRED)

2017 *Encuesta sobre discriminación en la ciudad de México. COPRED. México*

Constitución Política de México

Artículo 1. Derechos Humanos. <<https://www.constitucionpolitica.mx/titulo-1-garantias-individuales/capitulo-1-derechos-humanos/articulo-1-derechos-humanos>>. Consultado el 17 de octubre de 2023.

Flores Dávila, Julia Isabel

2007 *Estudios de la diversidad sexual y los retos de la igualdad y la inclusión*. CONAPRED. México. <<https://sindis.conapred.org.mx/wp-content/uploads/2018/09/La-diversidad-sexual-y-los-retos-de-la-igualdad-y-la-inclusion.pdf>>. Consultado el 15 de noviembre de 2022.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)

2021 *Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género (ENDISEG)*. INEGI. México. <<https://www.inegi.org.mx/tablerosestadisticos/lgbti/>>. Consultado el 30 de mayo de 2024.

Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal.

2024 *Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal*. México. <https://paot.org.mx/centro/leyes/df/pdf/2024/LEY_PREV_ELIMIN_DISCRIM_27_03_2024.pdf>. Consultado el 28 de junio de 2024

Principios de Yogyakarta

2007 *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*. OEA. Washington. <http://www.oas.org/dil/esp/orientacion_sexual_Principios_de_Yogyakarta_2006.pdf>. Consultado el 14 de marzo de 2019.

Santillán, Ernesto

2024a *Estadísticas sobre la comunidad LGBTI+ en México. Reporte Índigo*. México. <<https://www.reporteindigo.com/reportes/estadisticas-sobre-la-comunidad-lgbti-en-mexico-caracteristicas-poblacion/>>. Consultado el 12 de mayo de 2024.

2024b *Homofobia en las escuelas, problema vigente. Reporte Índigo*. México. <[reporteindigo.com/reportes/homofobia-en-las-escuelas-problema-vigente-discriminacion-comunidad-lgbti/](https://www.reporteindigo.com/reportes/homofobia-en-las-escuelas-problema-vigente-discriminacion-comunidad-lgbti/)>. Consultado el 15 de mayo de 2024.

Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL CDMX)

2015 *Carta compromiso en favor del Decálogo por la Diversidad Sexual*. SEDESOL. México. <http://data.sds.cdmx.gob.mx/sds_boletin_722.php>. Consultado el 13 de febrero de 2024

Organización de Estados Americano (OEA)

2012 *Resolución de la OEA respecto a los derechos humanos, orientación sexual e identidad de género*. OEA. Washington. <https://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/AG-RES_2721_XLII-O-12_esp.pdf>. Consultado el 19 de agosto de 2019.

2011 *Declaración sobre Orientación Sexual e Identidad de Género de Naciones Unidas*. OEA. Washington. <https://www.oas.org/es/sla/ddi/derechos_humanos_orientacion_sexual_identidad_genero.asp>. Consultado el 19 de agosto de 2019.

