

Los retos de la educación superior en México frente a la diversidad sexual

The challenges of higher education in Mexico facing sexual diversity

Elizabeth Martínez Buenabad¹

Alejandro Alan Robles Serrano²

“He tenido que luchar para ser yo misma y para ser respetada [...]

He tenido que hacer frente a la sociedad, la iglesia, que dice:

¡Homosexuales sean condenados!

Es absurdo. ¿Cómo se puede juzgar a una persona que ha nacido así?

No estudié para ser una lesbiana.

Ellos no enseñan que yo sea así.

Yo nací de esta manera, desde el momento en que abrí los ojos”.

(Chavela Vargas)

Resumen: Si bien es cierto que la Constitución Mexicana resalta en algunos artículos la necesidad de respetar los valores, la ideología y las creencias de cualquier ciudadano, sin importar su preferencia u orientación sexual, las interacciones cotidianas sociales revelan que no se cumplen las garantías individuales tal y como lo señala nuestra Carta Magna. En México, el derecho a no ser discriminados fue discutido y aprobado por los legisladores en el marco de la Reforma Constitucional en agosto de 2001. Sin duda, se trata de un avance importante en materia jurídica. Empero, ¿qué nos indica la realidad vivida en nuestro país, cuando el derecho al ejercicio libre de la preferencia sexual se sigue ignorando y más aún se vincula con prácticas de discriminación y hostigamiento familiar y social? En ese sentido, ¿cuál es el papel que deben jugar las instituciones gubernamentales con respecto a la diversidad sexual? Más aún, ¿cómo podrían las universidades e instituciones de educación superior contribuir en la construcción de un sistema ético y político que aplique el derecho a la igualdad con el reconocimiento de la diferencia? Indiscutiblemente que el tema da para más que lo que expondremos en este escrito. Sin embargo, pretendemos aportar con el mismo a la investigación universitaria mexicana en materia de diversidad sexual. Para ello, partiremos desde una revisión a los marcos jurídicos y legales que acompañan esta temática en nuestro país, así como una revisión a algunas encuestas nacionales sobre discriminación sexual, más algunos ejes centrales en los que las instituciones de educación superior han centrado sus políticas e investigaciones y, finalmente, recuperaremos algunas reflexiones derivadas de una investigación en Red interuniversitaria. Todo ello con el único deseo de contribuir en la ruptura de los cánones de género heteronormativos y coadyuvar en la elección libre del sujeto para el ejercicio de su sexualidad.

Palabras-claves: Diversidad Sexual; México; Discriminación; Educación Superior; Interculturalidad.

Abstract: Although it is true that The Mexican Constitution highlights in some of its articles the need to respect values, ideology and beliefs of any citizen, regardless his or her preference or sexual orientation, the everyday social interactions reveal that the individual guarantees are not fulfilled as stated in our Magna Carta. In Mexico, the right

1 Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Doctora en Antropología por el Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS). E-mail: buenabad27@hotmail.com

2 Estudiante de la Facultad de Filosofía y Letras de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. E-mail: alanrobles99@hotmail.com

not to be discriminated against was discussed and approved in August 2001 by the legislators in the framework of the Constitutional Reform. Undoubtedly, this is an important advance in legal matters. However, what does the reality lived in our country tell us, when the right to free exercise of sexual preference continues to be ignored and is even more linked to practices of family and social discrimination and harassment? In that sense, what is the role that government institutions should play with respect to sexual diversity? Furthermore, how could universities and institutions of higher education contribute to the construction of an ethical and political system that applies the right to equality with the recognition of difference? Unquestionably, the subject gives more than what we will discuss in this paper. However, we intend to contribute with it to Mexican university research on sexual diversity. To do this, we will start from a review of the legal frameworks that accompany this theme in our country, as well as a review of some national surveys on sexual discrimination, plus some central axes on which higher education institutions have focused their policies investigations and finally, we will recover some reflections derived from a research in Interuniversity Network. All this with the sole desire to contribute to the breaking of the heteronormative gender canons and help in the free choice of the subject for the exercise of their sexuality.

Keywords: Sexual Diversity; Mexico; Discrimination; College Education; Interculturality.

Introducción

En el año 2017 conocí a Alan Alejandro, estudiante del Colegio de Lingüística y Literatura Hispánica de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP), su interés se centraba en hacerme una entrevista para una revista de difusión cultural de la mencionada universidad, dado que me ubicó como una investigadora en las temáticas de la educación indígena e intercultural estudiando por décadas la diversidad étnica, lingüística y cultural en México.

Un par de años más tarde, Alán fue mi estudiante en referida licenciatura en el seminario de especialización: Lengua Cultura y Educación, ahí, sesión tras sesión, discutimos ampliamente sobre las temáticas ya referidas pero además pudimos integrar reflexiones fundamentales en torno a la diversidad sexual. Meses posteriores recibí una invitación por parte de la Dra. Cristianne Famer Rocha³ para elaborar un artículo académico sobre esta línea de investigación vinculando otra línea no menos importante como lo es la de educación. Hoy en día como formadores de formadores y de profesionales en las áreas de la ciencias sociales y humanidades así como en las de la salud no podemos seguir negando la imperiosa necesidad de reeducar y sensibilizar a la sociedad mexicana con apego al derecho pleno de cada ciudadano a elegir y ejercer su preferencia y orientación sexual de manera libre, sin prejuicios ni discriminación.

Quiero precisar que como parte de mi participación en la Red temática: Niñez y juventud en contextos de diversidad⁴ el tema de la diversidad sexual fue abordado a lo largo de nuestros seminarios, congresos y publicaciones, sin embargo para ampliar y enriquecer el panorama en torno a este tema decidí invitar a Alan ya que es un estudiante comprometido y apasionado con esta temática. Alan se encuentra en

3 Doctora en educación de la Universidad Federal de Rio Grande do Sul. Actualmente es profesora en la Escuela de Enfermería de la Universidad Federal de Rio Grande do Sul (UFRGS). Desde 2006, ha sido consultora de la Organización Panamericana de la Salud (OPS / OMS) en diferentes proyectos en Brasil y en el extranjero.

4 La Red de Cuerpos Académicos “Niñez y juventud en contextos de diversidad”, se generó en el año 2012, a partir de la convocatoria de la Subsecretaría de Educación Superior de la Secretaría de Educación Pública (SEP), a través del Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP). Se inició con la colaboración de tres Cuerpos Académicos: “Educación, cultura y procesos de aprendizaje” (Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, UMSNH), “Estudios Interculturales” (Universidad Veracruzana, UV) y “Educación y salud en contextos de interculturalidad y diversidad” (Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, BUAP) y centró sus actividades en el proyecto titulado “La interculturalidad en espacios universitarios multiculturales”

estos momentos redactando su tesis de licenciatura, tengo la fortuna de ser su codirectora de la misma, de hecho el apartado sobre el estado de la cuestión en instituciones de educación superior en México forma parte de un capítulo de su tesis. Es un placer enorme, siempre lo he dicho, aprender de mis estudiantes.

De esta manera, juntos, al vernos motivados por presentar esta publicación, decidimos como punto de arranque preguntarnos ¿qué entendemos por diversidad sexual? ¿Existe una sola definición de la misma? ¿Desde qué órganos institucionales se proponen y regulan los aspectos, criterios y conceptos sobre la diversidad sexual? De igual manera consideramos apelar a los derechos humanos y para ello será inevitable presentar a los lectores los marcos jurídicos y legales que acompañan esta temática en México junto con algunos datos estadísticos proporcionados por el Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación (CONAPRED).

Indiscutiblemente que el abordaje de la diversidad sexual, como ya lo mencionamos, nos coloca en otro ámbito no menos importante para todo tipo de sociedad contemporánea: el de la educación escolarizada. La escuela debe ser un dispositivo clave para romper con el modelo monolítico, erróneo, de que únicamente se presenten las relaciones heterosexuales como aquellas “normales.” Esta educación permitirá que los escolares sin importar su edad, género, clase social, religión, adscripción étnica entre determinismos se preparen para ello. “Coloca a los futuros ciudadanos en una situación de igualdad de derechos a la vez que brinda elementos que promueven libertad a los mismos, siendo la educación el requisito imprescindible para la libertad civil” (Simonet, 2006, p. 9).

Por fortuna, el trabajar con la Red Niñez y juventud en contextos de diversidad, nos colocó en una investigación aplicada sobre el tema de la diversidad sexual, varias informaciones obtenidas mediante entrevistas, trabajo en dilemas, redes semánticas no han sido publicadas aún y hoy las ponemos al servicio de los lectores de este artículo con el afán de contribuir, con algunas reflexiones, en la mejora de la convivencia de todo ser humano en cualquier tipo de sociedad. No podemos continuar con lo que Dussel identifica como un mal proceso de “modernización hegemónica”. Sobre todo cuando éticamente se descubre “la dignidad del *Otro* (de la otra cultura, del otro sexo, del otro género); “cuando se declara inocente a las víctimas desde la afirmación de su alteridad como identidad en la exterioridad como personas que han sido negadas por la modernidad” (Dussel, 2000, p. 50). Es decir, aquel que por tener una orientación o preferencia sexual esté condenado a ser discriminado aun por su propia familia. Afortunadamente la luz al final del túnel comienza a verse de manera esperanzadora para las nuevas generaciones, sin embargo aún falta mucho por desestructurar, reeducar y transformar a nivel individual para aspirar a formar sociedades cada día más incluyentes en donde se borre, incluso, el concepto de tolerancia por ser “corto” para aceptar la diferencia y la diversidad en cualquiera de sus manifestaciones.

Marcos legislativos internacionales y mexicanos en materia de diversidad sexual

La presencia de la diversidad sexual en documentos internacionales sobre derechos humanos es relativamente reciente. Esto, debido a que el 17 de mayo de 1990, la Organización Mundial de la Salud dejó de considerar las preferencias sexuales distintas a la heterosexual como trastornos a través de la aprobación de la 10ª revisión de la Estadística Internacional de Clasificación de las Enfermedades y Problemas de Salud

Relacionados (Derechos Humanos-UN, s.f.). En este sentido, el freno a la patologización de la disidencia sexual comenzó, al menos al nivel de los grandes organismos internacionales, hace casi 30 años.

Esta decisión fue un parteaguas para que, más adelante, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) mantuviera una postura de no discriminación y garantía de las libertades individuales a personas cuyo modo de vida no es compatible con la heteronorma hegemónica. Un ejemplo es la resolución del Comité de Derechos Humanos de la ONU en el caso de Nicholas Toonen contra Australia, en 1994. En la sentencia se declaró que el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos considera las leyes contra la homosexualidad como una violación a los derechos humanos (Castilla Torres et al 2017; CDH-ONU, 1994). Esta fue la primera postura que el organismo internacional tomó frente al tema de la preferencia sexual.

Asimismo, en 2008, fue aprobada por la Asamblea General la *Declaración sobre la despenalización de la homosexualidad, orientación sexual e identidad de género de las Naciones Unidas*. Este documento fue firmado por 66 países, entre los cuales se encuentra México, y condena la homofobia y transfobia, así como la exclusión y violencia contra la diversidad sexual. De forma específica, condena la discriminación a través de vías jurídicas y compromete a los Estados firmantes a promover y proteger los derechos de todas las personas sin ninguna distinción por preferencia sexual (Pérez Contreras, 2015).

Posteriormente, la primera resolución de las Naciones Unidas en torno a este tema fue la 17/19 (A/HRC/RES/17/19), tomada en junio de 2011, en la cual expresó su “preocupación por la violencia y la discriminación contra las personas por su orientación sexual e identidad de género” (Derechos Humanos-UN, s.f., p.5). Esta acción dio pauta para la elaboración del primer reporte de la ONU en esta materia, denominado *Leyes y prácticas discriminatorias y actos de violencia cometidos contra personas por su orientación sexual e identidad de género*.

Uno de los documentos referencia en esta materia son los *Principios de Yogyakarta* (Comisión Internacional de Juristas, 2007), en los cuales se dan recomendaciones a los Estados para la aplicación de la legislación internacional en materia de derechos humanos con relación a la preferencia sexual e identidad de género. En el apartado relativo al derecho a la educación, se instruye a tomar ocho medidas concretas; en estas, entre otras acciones, se exhorta a que los currículos, políticas educativas, métodos y recursos garanticen el respeto a la diversidad sexogenérica y una educación libre de violencia.

Si bien las reformas a documentos ya publicados han sido bastas -así como la elaboración de algunos específicos en la materia-, con el fin de dar cabida de forma explícita a las personas disidentes sexuales en dichos marcos normativos, algunas son las realizadas por la Organización Mundial de la Salud, el Alto Comisionado para los Refugiados, la Organización de Estados Americanos y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, entre otros organismos.

En el caso mexicano, el principal documento que condena la interferencia del goce de derechos por cualquier causa es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; algunos de sus artículos encaminados en este sentido son el primero, tercero y cuarto. De forma específica en el ámbito de la diversidad sexual, existen entidades como la Comisión Nacional para Prevenir la Discriminación y la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, las cuales tienen la responsabilidad de atender casos de discriminación por este tópico (López Castañeda, 2018).

Dentro del material legislativo en la materia, se encuentra la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, publicada en 2003 y reformada en 2014, en la cual se hace mención explícita de que la preferencia sexual al establecer lo que se entiende por discriminación, así como al formular las conductas que deberán evitarse para prevenirla.

Por lo que respecta a las distintas luchas legislativas que se han emprendido en este tenor, uno de los mayores avances en los derechos de las personas no heterosexuales se ha dado en el campo del matrimonio igualitario. A pesar de la jurisprudencia sentada en el año 2015 por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la que declara inconstitucional la figura del matrimonio como exclusivamente la unión entre hombre y mujer, en distintos estados del país el acceso a este derecho es solo a través de amparos individuales.

De igual manera, en 2015 se reformaron el Código Civil y Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal con la finalidad de implementar las vías necesarias para el cambio de sexo en documentos oficiales en el caso de personas transgénero y transexuales (COPRED, 2016). En estas reformas a los artículos 135 y 135 bis, se deja sentado que la identidad de género puede no coincidir con la etiqueta de sexo biológico de la persona. Con el paso del tiempo, estas medidas se han extendido a entidades federativas como Michoacán y Nayarit.

En fechas recientes, se presentó la iniciativa para crear la Ley General de la Diversidad Sexual (Villavicencio Ayala, 2018). Este proyecto retoma la negación de derechos a la que se ha visto sometida de forma histórica la población no heterosexual y, en su artículo primero, declara que su objeto es reglamentar de acuerdo con el artículo 1º de la Constitución, “estableciendo las condiciones en la que el Estado deberá promover, proteger y asegurar el pleno ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas de la diversidad sexual” (Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 2011, p. 3).

Pero, qué nos indica la realidad vivida en nuestro país, cuando a pesar de estos avances en materia jurídica una dependencia gubernamental como la Secretaría de Desarrollo Social levantó la Primera Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS), en el año 2005, en donde permea una cultura significativa de discriminación ejercida en México sobre todo a los siguientes grupos, según su condición (homosexuales 94.7%, discapacitados 94.4%, mujeres 94.2%, indígenas 90.8%, adultos mayores 88.4%). Sin duda, existe una tensión y abismo entre lo que se pretende cambiar con apego a las reformas y derechos humanos y aquello que se vive día tras día mediante actos que van desde la discriminación (física, verbal, emocional, psicológica, etcétera) hasta los crímenes de odio.

Algunos datos cuantitativos en torno a la discriminación y violencia sexual

Sí existía una duda sobre los resultados arrojados por esta encuesta, cinco años después, en 2010, ahora bajo la UNAM y el CONAPRED, se levantó la Segunda Encuesta sobre Discriminación (ENADIS, 2010) los resultados no variaron con respecto a la primera y el 43% de los mexicanos considera que la población homosexual siempre enfrentará limitaciones sociales debido a sus preferencias sexuales. Estos resultados son preocupantes y nos conducen a la reflexión de que en nuestro país nos hemos centrado en la elaboración de propuestas de políticas concernientes a los derechos jurídicos pero que en la práctica diaria apuntan a una desigualdad cultural y sexual, en cualquiera de sus manifestaciones. En suma, se captan actitudes, percepciones, prejuicios, estigmas y estereotipos de la población en general hacia las personas con orientación sexual e identidad de género no normativas que llegan a cobrar vidas.

Por ejemplo, el informe *Violencia, impunidad y prejuicios. Asesinatos de personas LGBTT en México 2013 -2017*, registró 95 víctimas asesinadas en 2017, en tanto que en el primer cuatrimestre de 2018 se sumaron 24 homicidios más por homofobia. Por cada caso reportado, existen de tres a cuatro homicidios más que no se denuncian. Por su parte, el Informe de Crímenes de Odio por Homofobia, indica que: durante el periodo de 1995 a 2015 se han registrado alrededor de mil 310 crímenes de odio, de los cuales mil 21 fueron a hombres, 265 a mujeres trans y 24 a mujeres, de los crímenes de odio cometidos 3 de cada 10 casos fueron de personas jóvenes entre 18 a 27 años de edad, un tercio de las víctimas fueron adultos jóvenes entre 30 y 39 años, 27 fueron menores de edad y 348 se quedaron en casos sin identificar, además la Ciudad de México fue la entidad en la que mayores crímenes de odio se cometieron con un total de 193 casos, seguida por el Estado de México con 123 y Veracruz con 85. A la fecha, las mujeres trans son las más afectadas, pues las cifras señalan que del total de asesinatos, el 55 % corresponde a este grupo, seguidas por homosexuales o gays, y “uno relativo a mujeres lesbianas”, según se lee en el documentó de la organización Asistencia Legal por los Derechos Humanos (ASILEGAL). La razón, se debe a los prejuicios respecto de la identidad o expresión de género y a que estos crímenes “no son investigados o son objeto de procesos viciados, guiados por estereotipos”.

En otros ejercicios se ha optado por realizar encuestas en línea, como en el caso de la Encuesta Nacional sobre Discriminación y Juventudes LGBTI 2016 de Yaaj México y el Diagnóstico situacional de personas lesbianas, gays, bisexuales, travesti, transexuales, intersexuales y queers (LGBTIQ) de México 2015 de la Universidad Autónoma Metropolitana con las organizaciones civiles Inspira Cambio, Programa Compañeros y Reacciona México. Estos estudios han sido piezas fundamentales para comprender los prejuicios sociales en contra de las personas de la diversidad sexual y de género, así como las barreras que enfrentan en ámbitos de salud, educación, trabajo, acceso a la justicia, etcétera. Sin embargo, es necesario profundizar y actualizar no solo la información de los problemas de discriminación, exclusión y violencia que enfrenta esta población para actualizar los diagnósticos de políticas públicas, impulsar reformas legales, orientar las agendas de investigación y favorecer iniciativas civiles en favor del ejercicio de derechos de las personas de la diversidad sexual y de género. Y, acá es donde las universidades e instituciones de educación tendrían que jugar un papel fundamental para abordar la gramática de diversidades al ser uno de los escenarios en la que cotidianamente se construyen espacios de aprendizaje “y posibilitan el diálogo sobre las distintas perspectivas que cada disciplina propone en las aulas y en los pasillos; desde las cuales será posible constituirse en un sujeto con la posibilidad de transformar su espacio y tiempo” (Méndez; Vargas, 2017, p. 9).

En este contexto, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) y la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) impulsaron el levantamiento en línea de la Encuesta sobre Discriminación por motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género (ENDOSIG) 2018. Por las características del levantamiento (encuesta en línea, autoadministrada), los resultados son representativos únicamente de las personas que contestaron el cuestionario, y no de todo el universo de personas con orientaciones sexuales e identidades de género no normativas en México. Sin embargo, es una poderosa herramienta para conocer las opiniones y experiencias de discriminación que enfrentan en múltiples ámbitos sociales.

La diversidad sexual abordada como investigación en cuatro instituciones mexicanas de educación superior

Para este apartado se presenta un resumen de un estado de la cuestión que da cuenta del panorama de la diversidad sexual en el contexto de la educación superior mexicana. Son cuatro las instituciones

educativas mexicanas, consultadas, por cierto de gran renombre internacional: El Colegio de México (Colmex), el Centro de Investigación y Estudios Avanzados (Cinvestav) del Instituto Politécnico Nacional, la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP). Las primeras dos se caracterizan porque la mayor parte de su actividad está enfocada en la investigación y oferta de programas de posgrado (Colmex y Cinvestav), mientras que las otras dos (UNAM y BUAP) son macrouiversidades que, además de sus labores tanto de investigación como de formación en maestría y doctorado, ofrecen planes de estudio en nivel de pregrado y educación media superior.

Para esta revisión, se consideraron dos indicadores para la búsqueda. En primera instancia, bajo la premisa de que el género y la preferencia sexual -a pesar de ser categorías analíticas y de estudio diferenciadas- son interdependientes al intentar comprender los procesos mediante los cuales opera la homofobia, se determinaron los componentes estructurales de las cuatro instituciones en materia de género y diversidad sexual: protocolos, instancias administrativas encargadas de asegurar la equidad en estos dos ámbitos, centros de investigación, acuerdos legislativos, reglamentos, etcétera.

En segundo lugar, se llevó a cabo un rastreo en las tesitecas de dichas entidades para identificar los trabajos de grado realizados sobre diversidad sexual. Al respecto, se determinó la cantidad de los mismos así como las unidades académicas en las cuales fueron producidos y su frecuencia con el paso del tiempo. De forma más específica, se hizo una revisión a profundidad de los materiales que fueran compatibles con el tema central de la tesis mencionada; es decir, que giraran en torno a la homofobia en contextos universitarios.

Para esta parte, se recabó un corpus de palabras clave que permitieran rastrear la incidencia de documentos enmarcados en este rubro dentro de las tesitecas. Estas palabras consistieron en los nombres de las preferencias sexuales e identidades sexogénicas que están incluidas en el acrónimo LGBTTTIQ, al igual que palabras derivadas de estas como “homosexual”, “homosexualidad”, “lésbico”, “diversidad sexual” y “homofobia”. En total, se consideraron 14 términos. La búsqueda documental de cada una de las instituciones referidas se enlista a continuación y está ordenada de acuerdo con el índice de avance hacia la igualdad de género que midió el Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (ONIGIES, 2018). Esta entidad evaluó en 2018 la incorporación de la perspectiva de género en 40 instituciones de educación superior del país, de acuerdo con una escala del 0 al 5 en función de 8 ejes:

Legislación con perspectiva de género

- Normatividad institucional
- Órganos de igualdad de género
- Planes de igualdad de género
- Recursos financieros para el impulso de la igualdad de género

Corresponsabilidad familiar

- Programas de corresponsabilidad

Estadísticas y diagnósticos con perspectiva de género

- Bases de datos e informes con perspectiva de género
- Encuestas y diagnósticos con perspectiva de género

Lenguaje incluyente y no sexista

- Lenguaje con perspectiva de género

Sensibilización en género

- Educación en igualdad de género
- Sensibilización en género

Investigaciones y estudios de género

- Cursos curriculares en estudios de género
- Investigación con perspectiva de género

Violencia de género

- Atención de casos de violencia de género
- Prevención de la violencia de género

Igualdad de oportunidades

- Población estudiantil
- Personal administrativo
- Personal académico
- Autoridades

Como promedio general de dicha medición, el ONIGIES detectó un nivel de avance de 1.5 a nivel nacional, lo cual se corresponde, de acuerdo con su propia escala, con un bajo nivel de incorporación de la igualdad de género en las instituciones de educación superior examinadas. En el caso de las casas de estudios que se enlistan a continuación, ninguna de ellas sobrepasó la mitad de la escala.

a) Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)

El puntaje que el ONIGIES asignó a esta universidad es de 2.4 en una escala de 5, lo cual corresponde al rango “intermedio”, determinado por el mismo Observatorio. Al estar por encima de la media nacional, la UNAM se distingue como una de las instituciones con mayor avance en equidad de género dentro de materia legislativa, académica, de sensibilización y de atención a la violencia de género, entre otros factores.

Los antecedentes de este tópico en la estructura de la institución datan de 1984 con la creación del Centro de Estudios de la Mujer en la Facultad de Psicología. Esta instancia realizó investigaciones documentales sobre las mujeres en todo el país y dio pauta más tarde a los estudios sobre género que actualmente se llevan a cabo en la universidad.

En 1992, la UNAM creó el Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG), el cual elaboró el proyecto “Institucionalización y Transversalización de la Perspectiva de Género en la UNAM”. Este proyecto se planteó con un largo alcance y fue impulsado desde el Plan de Desarrollo Académico 2004-2007. De igual manera, se continuó durante los planes de desarrollo institucional de los rectorados 2008-2011 y 2011-2015 (CIEG, s.f.). Fue durante la primera etapa del proyecto que se modificó el artículo 2º del Estatuto General de la UNAM para explicitar la equidad de género en su normativa. En la sesión

extraordinaria del consejo universitario del 31 de marzo de 2005, se adicionó un segundo párrafo que indica que “en todos los casos las mujeres y los hombres en la Universidad gozarán de los mismos derechos, obligaciones y prerrogativas, reconocidos y garantizados por las normas y disposiciones que integran la legislación universitaria” (p. 1).

Posteriormente, en 2011, fue creada la Comisión Especial de Equidad de Género (CEEG) del consejo universitario, la cual fue dotada de una normativa que establece que deberá estar constituida por 18 consejeros universitarios: cinco directores, tres profesores, tres investigadores, seis alumnos, un empleado administrativo, una profesora o investigadora emérita y dos representantes de rectoría. Este órgano supone una puesta sobre la mesa de la temática de género en el máximo órgano de gobierno de la universidad. Más tarde, fueron formulados los Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM, agrupados en cinco capítulos: el primero de ellos, de disposiciones generales, esclarece conceptos como acoso sexual y laboral, discriminación y equidad de género, hostigamiento sexual y perspectiva de género, entre otros. Los siguientes establecen la forma en cómo se debe promover la igualdad de género en la comunidad universitaria, al igual que temas como políticas en la materia, igualdad de oportunidades y participación, combate a la violencia de género, elaboración de estadísticas y diagnósticos y los procedimientos para denunciar violencia y discriminación por razones de género. Este documento fue publicado en 2013.

Tres años después, a manera de afianzar el avance institucional en torno a la equidad de género que había estado desarrollando años anteriores, se publicó un acuerdo rectoral en el que se establecen obligaciones de atención y prevención de violencia de género para todas las autoridades y titulares de unidades tanto académicas como administrativas de la UNAM. De forma específica, se recalca la importancia que en esto tienen la Oficina de la Abogada General y la Defensoría de los Derechos Universitarios.

De igual manera, en 2016, el consejo universitario aprobó la transformación del PUEG en Centro de Investigaciones y Estudios de Género (CIEG), lo cual consolidó su presencia dentro de las instancias académicas de la universidad. En la actualidad, el personal de esta entidad imparte cursos tanto en posgrado como en licenciatura, así como diplomados, cursos y talleres. De igual manera, cuenta con cinco áreas de investigación y tiene la capacidad de ofertar estancias posdoctorales.

También en 2016 se publicó la primera edición del *Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM*. Este documento estableció de forma puntual los procedimientos de atención y seguimiento a los actos de violencia de género a través de tres etapas: el primer contacto u orientación de la víctima; la interposición de la queja, la elección del procedimiento más adecuado en función del caso y su verificación y, finalmente, el seguimiento a las sanciones y acuerdos de medicación. El proceso de seguimiento y evaluación comenzó desde el momento de implementación de dicho documento, ya que al año siguiente se emitió un informe que abarcó de agosto de 2016 a junio de 2017.

Después de continuar un año más con la evaluación de la puesta en marcha de este protocolo mediante un segundo informe que abarcó de junio de 2017 a junio de 2018, en 2019 se lanzó una actualización del Protocolo. Esta segunda versión se enriqueció con propuestas emanadas de mesas de diálogo con académicas en temas de género de la UNAM, así como con la comunidad universitaria en general y con la CEEG. En la actualidad, esta es la versión que opera en la institución educativa y que se espera será evaluado a mediados de este año a través de un nuevo informe.

Por lo anterior, la UNAM se ha posicionado como una de las universidades a nivel nacional con mayor avance en la incorporación de la perspectiva de género tanto en su estructura administrativa como la académica. Sobre esta última, de las cuatro universidades rastreadas, fue la que contó con un mayor número de trabajos de grado realizados en torno a la diversidad sexual, ya que se contabilizó un total de 295 entre licenciatura, maestría y doctorado de distintas áreas.

Los puntos más altos de incidencia de acuerdo con las palabras rastreadas son en el caso de “homosexualidad”, “homosexual” y “gay”. En contraparte, resalta que únicamente dos de las investigaciones encontradas emplee en el título o en el apartado de palabras claves la palabra “lesbiana”.

b) Centro de Investigaciones y Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional (CINVESTAV-IPN)

De las instituciones muestra, la segunda con el mayor puntaje fue el Instituto Politécnico Nacional (IPN) con un puntaje promedio de 2.0 en la escala del ONIGIES. A esta institución está adscrito el Centro de Investigaciones y Estudios Avanzados, el cual fue fundado en 1961 -25 años después de la creación del IPN- con la intención de proyectarse como un centro de investigación con presencia internacional (Mejía, 2015; IPN, s.f.). Si bien es un centro de relativamente reciente creación en comparación a las otras tres instituciones muestra, se ha caracterizado por una importante incidencia en temáticas de género a nivel nacional. Muestra de ello fue el Grupo Por la Mujer en la Ciencia (GPMC), “la primera agrupación de mujeres que se manifestó por analizar la relación mujer-ciencia en México” (Pérez Armendariz, 2010, p.44); este colectivo fue creado en el CINVESTAV en marzo de 1984 y tuvo entre sus objetivos el fomentar la incorporación de la mujer en la ciencia.

De igual forma, impulsó las actividades de la Asociación Mexicana de Mujeres en la Ciencias, grupo que evolucionó a partir del GPMC en 1987, al aumentar el tiraje de su boletín nacional de 600 a 1500 y 3000 impresiones mediante la gestión de las investigadoras Isaura Meza y Guillermina Waldegg. En fechas más recientes, académicas del CINVESTAV participaron como ponentes y organizadoras, respectivamente, en la I Conferencia “Latinoamericanas en las Ciencias Exactas”, llevada a cabo en Brasil, en 2004, y en la II Conferencia “Latinoamericanas en las Ciencias Exactas y de la Vida”. Por otra parte, a nivel estructural, el IPN cuenta con un Programa Institucional de Gestión con Perspectiva de Género (PIGPG) que comenzó sus actividades desde marzo del 2007, al sustentarse en el Programa de Desarrollo Institucional 2007-2012 de la casa de estudios (Tronco Rosas, 2012). Como meta de esta agenda, se planteó la institucionalización de la perspectiva de género a través de acciones afirmativas, la sensibilización y el diseño de políticas y programas públicos.

Así, se plantearon cinco ejes rectores del programa: compromiso institucional; sensibilización, capacitación y formación; investigación institucional; transversalidad de la perspectiva de género y la integración social. Cada uno de estos campos cuenta con entre 2 y 5 líneas estratégicas que desglosan las acciones englobadas en cada sección.

Las actividades del PIGPG arrancaron con la mención explícita de la promoción de la equidad de género en el IPN dentro de la línea “Consolidación y modernización de la gestión institucional” del Programa Institucional de Mediano Plazo 2007-2009, a pesar de que fue hasta 2008 que se publicó de forma oficial el acuerdo que establecía la creación de dicha entidad (Galán, Herrera & Soto, 2008). Una de las primeras actividades emprendidas bajo este enfoque fue la realización de un diagnóstico institucional

sobre la incorporación de la perspectiva de género en el IPN. Algunos de los datos que arrojó dicho instrumento son:

1. No se halló información diferenciada por sexo
2. Únicamente se encontró en la planta del IPN tres personas con estudios sobre perspectiva de género
3. Se percibió un desconocimiento general del tema
4. Tan solo se detectaron siete trabajos de investigación sobre perspectiva de género. De estos, dos estaban registrados y financiados por la Secretaría de Investigación y Posgrado, mientras que los restantes eran tesinas y trabajos finales de diplomados o maestrías.

Estos resultados dieron pauta a que el PIGPG emprendiera actos que hicieran frente a las necesidades detectadas. Esta actividad resultó en su inserción en la estructura orgánica del IPN, en 2009, y en investigaciones institucionales que comenzaron a publicarse en el mismo año. Como una manera de afianzar la incorporación de la perspectiva de género en la institución, se publicó el acuerdo para crear la Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género (UPGPG) en 2012 (Herrera & Díaz, 2012). En este documento se especifica que una de las tareas de cada unidad académica y administrativa es contar con una Red de Género, la cual deberá estar involucrada en actividades dentro de su centro de estudios/trabajo para promover la equidad de género y la no discriminación.

Una de las herramientas que ha diseñado dicha unidad es el violentómetro, disponible de forma abierta en su sitio web. Además de generar una escala para medir la violencia en relaciones de pareja con base en un estudio previo en la comunidad del IPN (Tronco Rosas & Ocaña López, 2012), se elaboró una escala para identificar el maltrato en las relaciones laborales; es notoria la inclusión en esta segunda herramienta de la discriminación por orientación sexual, ubicándose entre los sitios 8 y 9 de agresión de un máximo de 30 puntos. En el ámbito de las mediciones, la UPGPG elaboró en 2014 el Sistema de Indicadores de Institucionalización de la Perspectiva de Género en el IPN, el cual consta de 89 indicadores divididos en 18 ejes de análisis que buscan evaluar en distintos ámbitos de la vida de la institución la incorporación de esta perspectiva. Este esquema permite a la unidad tener una medición detallada de distintos ámbitos de la vida educativa del IPN -entre estos, el del CINVESTAV- para contar con información que permita una toma de decisiones basada en datos empíricos sobre género (Cornejo-Ballesteros; Villanueva-Gutiérrez; Rojas-López & Tronco-Rosas, 2016).

Al hablar de forma específica del Centro de Investigación, su *Código de conducta* (CINVESTAV, 2017) condena no solo la discriminación de género, sino que también de manera explícita aquella por preferencia sexual. Esto, de acuerdo con el valor de “Igualdad y no discriminación” estipulado en el documento, el cual instruye a las personas adscritas al CINVESTAV sobre la actitud que deberán seguir hacia sus compañeros de trabajo, estudiantes y la ciudadanía.

Asimismo, la más reciente Encuesta Anual para medir el Clima y la Cultura Organizacional aplicada a personal del CINVESTAV midió una serie de 11 factores y 11 valores, entre los cuales se encontraron rubros como “55. Equidad de género” y “56. Igualdad y no discriminación” (2018). Cada uno de estos campos contó con distintos reactivos de acuerdo con el tema competente.

Con relación a la búsqueda documental en la tesiteca del CINVESTAV, solo se halló un trabajo de grado que en su título y/o palabras clave contara con algunos de los términos delimitados en el corpus.

Se trató de la tesis *Heteronormatividad y diversidad sexual en la formación inicial de docentes: estudio etnográfico en la Escuela Normal Superior de México* (Cruz Galindo, 2017), misma que fue presentada para obtener el título de maestro en Ciencias en la especialidad de Investigaciones Educativas.

c) El Colegio de México (COLMEX)

La penúltima de las instituciones examinadas tuvo un puntaje de 1.6 en la escala de 0 a 5, lo cual corresponde al nivel bajo del ONIGIES. De los 7 rubros evaluados, su fortaleza se ubicó en el relativo a Investigaciones y Estudios de Género, en el cual obtuvo una calificación de 4.2. Esto, presumiblemente por motivo de las labores que el Programa Interdisciplinario de Estudios de Género (PIEG) ha realizado en materia de investigación, formación y difusión académicas en torno al género y la sexualidad.

Los estudios de género se introdujeron en el COLMEX en el año de 1983, a través de la creación del Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer, enfocado en el estudio de género en las ciencias sociales y humanidades; posteriormente, 35 años después de su fundación, cambió su nombre al actual (COLMEX, 2018b). Hoy en día, el PIEG está adscrito al Centro de Estudios Sociológicos de la casa de estudios y oferta una Maestría en Estudios de Género, un seminario permanente de investigación y cursos de verano. De igual manera, coordina *Estudios de Género. Revista Interdisciplinaria de El Colegio de México*, fundada en 2015. A partir de 2017, el Colegio lleva a cabo de forma periódica una serie de pláticas titulada “Charlas por la igualdad de género y la diversidad sexual”. Estos eventos tienen una temática prevista que está respaldada por algunos documentos base, o bien, la participación de algún especialista externo en la materia. La dinámica de los conversatorios privilegia el diálogo entre la comunidad de investigadores, estudiantes y personal administrativo del COLMEX. Una de ellas, la sesión 8, giró en torno al *Diagnóstico sobre Igualdad de Género en El Colegio de México* (COLMEX, 2018a). En este documento se realizó con datos recabados en octubre de 2017 y estuvo compuesto por cinco ejes de análisis: ingreso y promoción; conciliación familia-trabajo/estudio; discriminación por género y orientación sexual; violencia de género y percepción de desigualdad por género.

En el apartado relativo a la discriminación por preferencia, 35.7% de los entrevistados (40 hombres y 49 mujeres) declaró haber escuchado alguna vez en el COLMEX comentarios o bromas con el fin de estereotipar o denigrar a personas homosexuales. Incluso, 19.5% de la población participante del estudio, 19 mujeres y 9 hombres, indicó haber escuchado al menos alguna vez que “las personas gay, hombres o mujeres, no deberían ser jefes” (p.36). En el ámbito de la discriminación por sexo y violencia de género, también se detectaron testimonios y actitudes que evidenciaron la prevalencia de estas prácticas al interior de la institución. Una muestra de ello, además del documento citado, fue la protesta que realizó un grupo de alumnas del COLMEX (Castillo, 2018; Aquino & Reveles, 2018). En noviembre del mismo año que fue publicado el diagnóstico, pegaron en las instalaciones del centro de investigación testimonios de acoso y abuso sexuales cometidos por parte de estudiantes, académicos y personal administrativo.

Ante estas denuncias, el COLMEX lanzó un comunicado en el que destacó la urgencia por concluir y poner en marcha un protocolo de atención y prevención del hostigamiento y agresión sexuales. Este instrumento, hasta 2018, llevaba un año y medio de preparación y forma parte del modelo de equidad de género que la casa de estudios busca implementar en su estructura. Ambos -protocolo y modelo- retoman las experiencias de los marcos normativos de otras universidades, así como la opinión de expertos en la materia. Ahora bien, al retomar la búsqueda documental en la tesiteca de la institución, se encontró que

fue la tercera en mayor número de incidencia de trabajos de grado cuyos títulos o palabras clave giraran en torno a la diversidad sexual. Este resultado llama la atención, ya que desde 2003 se encuentra activa la Maestría en Estudios de Género y de ella han egresado varias generaciones.

d) Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP)

Por último, la institución con un menor puntaje en la escala del ONIGIES es la BUAP, la cual obtuvo una evaluación de 1.3, lo que se corresponde con un nivel bajo. A diferencia de las instituciones anteriores, esta no se encuentra localizada en la capital del país, sino en la ciudad de Puebla, capital de la entidad federativa con mayor número de universidades después del Estado de México en todo el país (UNIÓN, 2019). Su inclusión en el rastreo documental obedece a que es la casa de estudios en la cual se llevará a cabo el trabajo de campo de la tesis mencionada al inicio de este apartado.

En cuanto a materia de género, la BUAP cuenta con un Centro de Estudios de Género (CEG), adscrito a la Facultad de Filosofía y Letras, cuyas líneas de investigación, entre otras, tienen como objeto la diversidad sexual y la interacción entre género y educación. Este centro fue fundado el 14 de febrero de 1995 y dentro de sus actividades se encuentra la investigación, la docencia y la extensión sobre estudios de género (CEG, s.f.). Hasta ahora, la universidad no cuenta con un protocolo que proporcione una ruta definida para atender casos de violencia de género y sexual en la institución. Existe un *Manual de equidad de género*, en el cual se plantean las bases para implementar un modelo de equidad de género en la estructura de la universidad (Sistema Integral de Gestión BUAP, 2012). A pesar de que en el documento se plantea la organización de este sistema, así como los requisitos que plantea, su evaluación, seguimiento y mejora, en la actualidad no tiene vigencia en las acciones que la institución realiza en esta materia.

En mayo del 2019, la Oficina de la Abogada General, la Dirección de Acompañamiento Universitario (DAU) y la Defensoría de los Derechos Universitarios realizaron la presentación del *Protocolo para Casos de Violencia de Género*. El documento actualmente no se encuentra disponible, puesto que pasó por una revisión en distintas sedes de la universidad por parte de estudiantes, profesores y administrativos a través de mesas de trabajo. Se espera que después de evaluar e integrar las observaciones realizadas por la comunidad universitaria, se ponga en operación (BUAP, 2019).

En el ámbito administrativo, la Dirección de Acompañamiento Universitario creó en 2018 la Coordinación de Igualdad e Inclusión, a través de la cual se ofertan talleres y atención psicológica con perspectiva de género. Asimismo, la entidad maneja un Programa de Atención a la Igualdad, en el cual se menciona de forma explícita el apoyo y seguimiento de estudiantes que forman parte de la población LGBT+, al igual que de otros grupos históricamente discriminados (DAU, s.f.).

Por otra parte, en el campo académico, se realizan investigaciones en distintas unidades académicas de la institución; no obstante, todas ellas no están reunidas bajo una misma entidad especializada en la materia, a pesar de la existencia del CEG. Algunos investigadores de la Facultad de Filosofía y Letras pertenecen a la Red Temática de Estudios Transdisciplinarios del Cuerpo y las Corporalidades, reconocida por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología; en este organismo, algunos de ellos desarrollan temas de investigación en materia de género, homosexualidad y diversidad sexual. Al realizar la búsqueda en la tesiteca de la BUAP, se encontraron 29 trabajos en cuyo título o palabras clave se halló alguna palabra del corpus delimitado. El primer acercamiento a estos trabajos dejó entrever que una buena medida de la producción provino de Facultades como Medicina y Derecho y Ciencias Sociales, lo cual lleva a reflexionar

y deja para un estudio más profundo el análisis de los enfoques que se emplearon para dichas tesis. Asimismo, destaca nuevamente la baja incidencia que el término “lesbiana” presentó frente a otros de la lista.

A nivel general, la investigación documental entre las cuatro instituciones, da indicios de los retos que en la investigación temas como la diversidad sexual tienen. Ahora bien, es pertinente considerar que la existencia de estos trabajos no garantiza que sus planteamientos teóricos y metodológicos estén sentados en bases confiables de los estudios de género. Un ejemplo es la tesis titulada *Psicología del lesbianismo. Estudio exploratorio en la ciudad de Puebla* (Cisneros Ortega, 1995), en cuyo resumen se puede entrever una patologización de la dicha preferencia sexual.

Diversidades sexuales y culturales. Algunas reflexiones a partir de la aplicación de dilemas en Red

El tema de la diversidad cobra relevancia en la época actual, siendo la universidad un espacio privilegiado para abordarlo, pero no sólo desde el punto de vista teórico, sino también desde la implicación que tiene en la vida cotidiana de las y los estudiantes, de las profesoras y profesores y en general, de todas y todos quienes cotidianamente construimos espacios de aprendizaje.

En ese sentido, el objeto de estudio elegido para ser investigado en común por la Red Niñez y juventud en contextos de diversidad (UAMSNH, UV, BUAP) fue la diversidad, no sólo como concepto teórico que identifica a las tres universidades por la situación social de la que son parte, sino también por la práctica cotidiana en esos tres espacios de formación y producción de conocimiento. Es decir, “elegimos la manera en que se concibe la formación de estudiantes, la vinculación con los contextos y la manera de producir conocimiento, como actividad en el aula y en tanto praxis que forma para una profesión, desde ciertas disciplinas que permiten pensar el mundo y pensarse a sí mismos, generando en ese proceso propuestas transformadoras” (Vargas; Méndez; Martínez; Del Rosal; Mendoza, 2017, p. 182).

Algunas preguntas centrales que nos planteamos como Cuerpo Académico fueron las siguientes: La universidad o instituciones de educación superior ¿cómo manejan identitariamente y emocionalmente las diversidades de sus estudiantes? ¿Los estudiantes cómo construyen y deconstruyen sus procesos de formación ciudadana viendo que su preferencia u orientación sexual son en la mayoría de los casos materialmente invisibilizadas ante los procesos de discriminación cultural y sexual? En este sentido, ¿qué papel juegan las instituciones de educación superior para atender la diversidad en todos sus sentidos? Nosotros como docentes e investigadores instalados desde nuestra trincheras ¿cómo podemos contribuir en el nuevo rumbo que deseamos tome nuestra Universidad frente a la diversidad? ¿Qué horizontes visualizamos en torno a quienes formamos? ¿Cómo enfrentamos las tareas cotidianas que implican los diversos grupos sociales que conforman un país diverso, plurilingüe y multicultural? Sin duda que las preguntas pueden ser más, pero los retos consistirán en saber cómo resolverlas.

Con el propósito de aproximarnos a una caracterización de todo esto revisamos los intercambios producidos por estudiantes universitarios de la BUAP, mediante la aplicación de dilemas, para explicitar su opinión con respecto a situaciones que ilustran conflictos entre individuos con concepciones culturales divergentes. Los dilemas fueron construidos como relatos cortos en los que se sintetizaron interacciones que evidencian tratos inequitativos. Dichas situaciones no fueron inventadas, fueron extraídas de investigaciones de campo previas. Los dilemas fueron presentados a un grupo durante una sesión de clase.

La profesora leía el dilema y cedía la palabra a los estudiantes. Éstos planteaban sus opiniones y cuando no había más participaciones la profesora cerraba el tratamiento de esa situación y anunciaba el siguiente. Las sesiones fueron videograbadas; la transcripción de las mismas corrió a cargo de los estudiantes que participan en el proyecto. Para este trabajo sólo se toma en cuenta al grupo piloto 1 en virtud de que en éste hubo debate y contrastación de opiniones. Los casos que se tomaron como detonadores de las apreciaciones de los estudiantes ilustran la existencia de situaciones de discriminación en las esferas de interacción en los ámbitos familiar, escolar y gubernamental.

Dilema 1. Diversidad sexual. “Dibujo de la pareja ideal”

El dilema 1 propone la valoración de una situación que se desarrolla en una institución educativa. A un grupo de estudiantes se les solicita que dibujen su “pareja ideal”. La tarea se vuelve conflictiva para un muchacho que duda entre dibujar un hombre, porque esa es su elección, o una mujer, para así apegarse a las normas de una sociedad predominantemente heterosexual. Este dilema pone en acción sistemas apreciativos que oscilan entre revelar u ocultar esa preferencia; exponerse a la crítica o burla de sus compañeros o evitar esas situaciones molestas. En el fondo flota la posibilidad de ajustarse a los modos de vida predominantes o diferenciarse. En cuanto a la tarea escolar, emerge el cuestionamiento de si es pertinente y deseable. Las intervenciones de cinco de los siete estudiantes que emitieron una opinión acerca de este dilema coincidieron en señalar que lo más conveniente sería que ocultara su preferencia sexual para evitar ser el centro de las burlas de los compañeros. Sólo dos manifestaron que debería darla a conocer. Como puede verse, hay una clara conciencia de que incluso en una institución de educación superior la diversidad de preferencia sexual no es aceptable.

En suma, hablar de diversidad sexual implica comprender la expresión múltiple de la diversidad humana, que se organiza de modos diversos en distintas culturas, sociedades y momentos históricos y ello exige como señala Parrini “del reconocimiento de la plasticidad humana, pero también construida por un proceso social que permite pensar en diversas formas de vida, de afecto, de vinculación e involucramiento personal y amoroso” (Parrini, 2010, p. 11).

Conclusiones

Indiscutiblemente que en México se han producido un sinnúmero de reformas constitucionales, programas y políticas concernientes en torno a la diversidad sexual. Sin embargo, es innegable que pocos han sido los cambios de fondo a la hora de sus aplicaciones dado que las relaciones cotidianas, afectivas y de respeto, tanto social como familiar, evidencian los vacíos y retos que aún debe perseguir el reeducar a las sociedades que imponen un régimen basado en la heteronormatividad. Tengamos presente que en México existe un ambiente de gran discriminación, hostilidad, acoso y violencia en contra de las personas con una orientación sexual o identidad de género no normativa. Las pocas cifras mostradas en el presente artículo dan cuenta de ello.

Por ello, en el México actual, la educación intercultural tiene que ser más pretenciosa y no acotar su mirada sólo a la escuela, las universidades y las aulas, tendría que impactar en una acción en donde se coordinen además de las instituciones y autoridades educativas el resto de las instituciones, agencias, así como los poderes del Estado mexicano con la intención de formar a ciudadanos, sensibles, con

identidades culturales heterogéneas, pero con valores comunes que hagan posible la convivencia y desde luego también la cohesión social para ello será necesario identificar aquellos elementos que impiden las prácticas inclusivas en cada escuela, en cada universidad, en cada política, poniendo énfasis en aquellos grupos de estudiantes que puedan estar en riesgo de marginalización o exclusión por cuestiones de género o preferencia sexual.

Lo importante ahora es reorientar el camino y continuar construyendo alternativas sobre la base de lo realizado, aprender de las experiencias de aquellos que se han atrevido a manifestar libremente su elección sexual y abrirnos a modelos encaminados a construir sociedades incluyentes, ciudadanías interculturales y desde luego, construir universidades encaminadas al ejercicio pleno de una sustentabilidad sociocultural, sexual y organizacional que conforma este país. No basta con decir en México “todos somos iguales” porque esta posición cómoda para el Estado, fractura y limita un desarrollo nacional basado en la riqueza que otorga por sí misma la diversidad.

Referencias

- AQUINO, E., & REVELES, C. “Alumnas de El COLMEX denuncian casos de acoso sexual; institución trabaja en protocolo para atender los casos”. **Animal Político**, 2018 Recuperado de: <<https://www.animalpolitico.com/2018/11/colmex-alumnas-denuncian-acoso-sexual/>>.
- BUAP. “Presenta BUAP Protocolo para Casos de Violencia de Género”. **Boletín BUAP**, 2019. Recuperado de: <https://www.boletin.buap.mx/node/1126>.
- CASTILLA TORRES, S. I., CRUZ, I. C., SOLANO SÁNCHEZ, T. N., & PARRA PÉREZ, S. F. **Amicus Curiae presentado por la Facultad de Derecho de la Universidad Veracruzana respecto al derecho del nombre y los derechos patrimoniales de las personas LGBTI**, 2017. Recuperado de: http://www.corteidh.or.cr/sitios/observaciones/costaricaoc24/48_u_veracruzana.pdf.
- CASTILLO, G. “#AquíTambiénPasa: denuncian acoso y abuso sexual en el Colmex”. **Plumas atómicas**, 2018. Recuperado de: <https://plumasatomicas.com/noticias/aqui-tambien-pasa-colmex-denuncias-acoso-abuso-sexual/>.
- CIEG. “Avances en la Institucionalización y Transversalización de la Perspectiva de Género en la UNAM”. **CIEG**. s/d Recuperado de: <http://cieg.unam.mx/index.php/igualdad/>.
- CIEG. **Centro de estudios de género**. s/d Recuperado de: http://cmas.siu.buap.mx/portal_pprd/wb/filosofia/centro_de_estudios_de_genero.
- CINVESTAV. **Código de conducta**. México: IPN, 2017. Recuperado de: https://www.cinvestav.mx/Portals/0/sitedocs/conducta/CODIGO_CONDUCTA2017.pdf.
- CISNEROS ORTEGA, G. **Psicología del lesbianismo. Estudio exploratorio en la ciudad de Puebla** [Tesis de licenciatura inédita]. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, 1995. Recuperado de: <https://bdigital.buap.mx/repository/index/details/BAFA20115497>
- COLMEX. **Diagnóstico sobre Igualdad de Género en El Colegio de México**, 2018a. Recuperado de: <https://charlasgenero.colmex.mx/wp-content/uploads/2019/05/190430-DxMIG-Ppt.pdf>.
- COLMEX. “Nosotras”. **Programa Interdisciplinario de Estudios de Género**. 2018b Recuperado de: <https://pieg.colmex.mx/index.php/mision/nosotras>.

COMISIÓN INTERNACIONAL DE JURISTAS. **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. s/d Recuperado de: <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=48244e9f2>.

CONGRESO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad. **Diario Oficial de la Nación**, 2007. Recuperado de: http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5191516&fecha=30/05/2011.

COPRED. “El reconocimiento de la identidad de género en la CDMX previene la discriminación a personas trans”. **Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México**, 2016. Recuperado de: <http://data.copred.cdmx.gob.mx/home/el-reconocimiento-de-la-identidad-de-genero-en-la-cdmx-previene-la-discriminacion-a-personas-trans/>.

CORNEJO-BALLESTEROS, C.E., VILLANUEVA-GUTIÉRREZ, E.M., ROJAS-LÓPEZ, J., & TRONCO-ROSAS, M.A. “El sistema de indicadores de género del IPN y su aplicación al estudio de las mujeres en la ciencia” en Figueroa-Valera, M.R. & Cayeros-López, L.I. *Ciencias Estudios de Género. Handbook T-II. Posibilidades y retos para la armonización de la vida laboral y familiar* (pp. 21-30). Tepic: ECORFAN, 2016. Recuperado de: <http://www.ecorfan.org/handbooks/Ciencias%20Estudios%20de%20Genero%20T-II/H2-4.pdf>.

CRUZ GALINDO, R.J. **Heteronormatividad y diversidad sexual en la formación inicial de docentes: estudio etnográfico en la Escuela Normal Superior de México** [Tesis de maestría inédita]. Centro de Investigaciones y de Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional, México, 2017.

DAU. “Promoción de la igualdad e inclusión”. **Dirección de Acompañamiento Universitario**. s/d Recuperado de: <http://www.dau.buap.mx/?q=node/1329/>.

DERECHOS HUMANOS-UN. **Orientación sexual e identidad de género en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos**. Oficina Regional de América del Sur. s/d Recuperado de: <http://acnudh.org/wp-content/uploads/2013/11/orentaci%C3%B3n-sexual-e-identidad-de-g%C3%A9nero2.pdf>.

DUSSEL, E. Modernidad y eurocentrismo. En Edgardo Lander (Comp.), **La colonialidad del saber: eurocentrismo y ciencias sociales Perspectivas latinoamericanas**, (pp. 24-33). Buenos Aires: CLACSO, UNESCO, 2000.

GALÁN, J., HERRERA, M., & SOTO, E. (coord.). Acuerdo por el que se establece el Programa Institucional de Gestión con Perspectiva de Género del Instituto Politécnico Nacional. **Gaceta Politécnica**. 11(681), 40-46, 2008. Recuperado de: <http://www.contenido.ccs.ipn.mx/G-681-2008-E.pdf>.

HERRERA, M.; DÍAZ, G. (coord.). Acuerdo por el que se crea la Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género. **Gaceta Politécnica**. 14(932), 17-20, 2012.

LÓPEZ CASTAÑEDA, M. **Diversidad sexual y derechos humanos**. Ciudad de México: CNDH, 2018. Recuperado de: <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/36-Cartilla-Diversidad-sexual-dh.pdf>.

MARTÍNEZ, E., DEL ROSAL, G., PODESTÁ, R., & VÁZQUEZ, A. Diversidades culturales en la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. En M. Vargas-Garduño y D., Gunther. (Coords.), **La interculturalidad en espacios universitarios multiculturales. Voces estudiantiles de Michoacán, Puebla, y Veracruz, México** (pp. 153-180). Quito: Abya-Yala, 2017.

MEJÍA, M. Cinvestav: a la vanguardia de la ciencia en México (I/II). **Vértigo Político**, 2015 Recuperado de: <http://www.vertigopolitico.com/articulo/32916/Cinvestav-a-la-vanguardia-de-la-ciencia-en-Mexico-III>:

MÉNDEZ, A., & VARGAS, M. Introducción. En M. Vargas-Garduño y D., Gunther. (Coords.), **La interculturalidad en espacios universitarios multiculturales. Voces estudiantiles de Michoacán, Puebla, y Veracruz, México** (pp. 9-12). Quito: Abya-Yala, 2017.

OFICINA DE LA ABOGADA GENERAL UNAM. **Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM**, 2016. Recuperado de: <http://www.cieg.unam.mx/wp-content/uploads/2019/05/protocolo-2016.pdf>.

ONIGIES. **Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior** [Informe], 2018. Recuperado de: <http://observatorio.cieg.unam.mx/>.

PARRINI, R. **Instrucciones para sobrevivir en un mundo diverso**. Universidad Nacional Autónoma de México, 2010.

PÉREZ ARMENDARIZ, E.M. "Hacia la inclusión de la equidad de género en la política de ciencia y tecnología en México". **Investigación y ciencia de la Universidad Autónoma de Aguascalientes**, 46, 43-56, 2010.

PÉREZ CONTRERAS, M. M. **Derechos a la diversidad sexual**. México: INEHRM-UNAM., 2015. Recuperado de: https://www.inehrm.gob.mx/work/models/Constitucion1917/Resource/1295/diversidad_sexual_PDF_electronico.pdf.

SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN BUAP. **Manual de equidad de género**. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, 2012. Recuperado de: http://cmas.siu.buap.mx/portal_pprd/work/sites/Transparencia/resources/PDFContent/903/Manual%20de%20Equidad%20de%20Genero%20BUAP.pdf.

TRONCO ROSAS, M.A. & OCAÑA LÓPEZ, S. **Género y amor. Principales aliados de la violencia en las relaciones de pareja que establecen estudiantes del IPN**. México: Instituto Politécnico Nacional, 2012. Recuperado de: <http://www.genero.ipn.mx/MaterialesDeApoyo/Documents/ARTICULO3BCD.pdf>.

TRONCO ROSAS, M.A. (coord.). **No sólo ciencia y tecnología...** Ahora, el IPN a la vanguardia en perspectiva de género. El Programa Institucional de Gestión con Perspectiva de Género. México: Instituto Politécnico Nacional, 2012.

UNIÓN. Puebla, segundo estado con más universidades en México. **UNIÓN.**, 2019. Recuperado de: <http://www.unionpuebla.mx/articulo/2019/03/21/educacion/puebla-segundo-estado-con-mas-universidades-en-mexico>.

UNAM. **Informe sobre la Implementación del Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM**. Informe Anual: reporte del 29 de agosto de 2016 al 12 de junio de 2017. Recuperado de: <http://igualdaddegenero.unam.mx/wp-content/uploads/2017/10/informe-anual-18-09-17.pdf>

UNAM. **Informe sobre la Implementación del Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM**. Informe Anual: reporte del 13 de junio de 2017 al 8 de junio de 2018. Recuperado de: <http://igualdaddegenero.unam.mx/wp-content/uploads/2018/11/informe-anual.pdf>.

UNAM. Incorporar al estatuto de la UNAM la igualdad entre hombres y mujeres, plantea el rector. **Boletín UNAM-DGCS-182.**, 2005. Recuperado de: http://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2005/2005_182.html.

VARGAS, M., MÉNDEZ, A., VARGAS-SILVA, A., MARTÍNEZ, E., DEL ROSAL, G., & MENDOZA, R. Comprensión de la diversidad en contextos universitarios. Aportes desde múltiples ópticas científicas. En M. Vargas-Garduño y D., Gunther. (Coords.), **La interculturalidad en espacios universitarios multiculturales**. Voces estudiantiles de Michoacán, Puebla, y Veracruz, México (pp. 181-200). Quito: Abya-Yala, 2017.

VILLAVICENCIO AYALA, S.L.. **Iniciativa que Expide la Ley General de la Diversidad Sexual, a Cargo de la Diputada Silvia Lorena Villavicencio Ayala, del Grupo Parlamentario de Morena**. Ciudad de México: Sistema de Información Legislativa de la Secretaría de Gobernación, 2018. Recuperado de: http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2018/12/asun_3802003_20181221_1544552680.pdf.