



**APUNTES PARA
LA INCLUSIÓN
EN LA COMUNIDAD
UNIVERSITARIA**


LGTBI+: Diversidad afectivo-sexual e identidades de género

María García-Cano Torrico
Mariana Buenestado Fernández
Pilar Gutiérrez Arenas
Eva F. Hinojosa Pareja
Azahara Naranjo de Arcos

Colección Diversidad
Servicio de Atención a la Diversidad
Unidad de Educación Inclusiva (UNEI)



UNIVERSIDAD DE CORDOBA



ISBN: 978-84-09-03139-9
2018

Autoría: María García-Cano Torrico (dir); Mariana Buenestado Fernández, Pilar Gutiérrez Arenas, Eva F. Hinojosa Pareja, Azahara Naranjo de Arcos.

Revisión: Octavio Salazar Benítez

Colección Diversidad.

Servicio de Atención a la Diversidad, Unidad de Educación Inclusiva
Facultad de Ciencias de la Educación
Avda. San Alberto Magno s/n
Universidad de Córdoba
Córdoba (España)



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

AGRADECIMIENTOS

Cuando este documento era solo una idea planteamos a estudiantes, profesorado, personal de administración y servicios, miembros del servicio de atención psicológica de la universidad y otros agentes del movimiento asociativo LGTBI+ tres preguntas: si les parecía buena idea que escribiéramos sobre esta temática, para qué creían que podría servir y qué les gustaría encontrar en ese documento. Sus opiniones y sugerencias nos han guiado en el diseño y muchas respuestas las hemos incorporado a modo de testimonio. Sin lugar a dudas, es el material que enriquece y da sentido a este trabajo. Gracias a todas y todos por compartirlas con nosotras. De forma especial agradecemos a Octavio Salazar su generosidad revisando y prologando este ejemplar.

INDICE

PRÓLOGO

1. RAZONES PARA HABLAR DE DIVERSIDAD AFECTIVO-SEXUAL E IDENTIDADES DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD PG. 8 ▶

1.1. CUESTIÓN DE DIVERSIDAD PG. 14 ▶

1.2. APRENDIENDO CON LOS CONCEPTOS PG. 18 ▶

2. POSIBILIDADES Y POTENCIALIDADES DEL DISCURSO SOBRE DIVERSIDAD AFECTIVO-SEXUAL E IDENTIDADES DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD PG. 21 ▶

3. ¿QUÉ HEMOS ENCONTRADO EN LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS? PG. 26 ▶

3.1. SERVICIOS O UNIDADES CENTRALIZADAS PG. 28 ▶

3.2. DOCUMENTACIÓN INSTITUCIONAL PG. 28 ▶

3.3. DOCENCIA: GRADO Y POSGRADO PG. 30 ▶

3.4. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN PG. 33 ▶

3.5. INVESTIGACIÓN PG. 36 ▶

3.6. ASOCIACIONISMO Y UNIVERSIDAD PG. 39 ▶

4. PROPUESTAS PARA LAS POLÍTICAS Y LA ACCIÓN EN LA UNIVERSIDAD PG. 41 ▶

5. PARA SABER MÁS... RECURSOS LEGISLATIVOS, ASOCIACIONISMO Y ENLACES DE INTERÉS PG. 45 ▶

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS PG. 48 ▶

REFERENCIAS LEGISLATIVAS PG. 51 ▶

PRÓLOGO



6 En la última década han sido muchos y significativos los avances que en nuestro país se han producido en materia de reconocimiento legal de la diversidad afectivo/sexual y de las identidades de género. Baste citar como ejemplo reciente la Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía. De hecho, nuestro Estatuto de autonomía va incluso más allá que la propia Constitución de 1978 y reconoce el derecho de toda persona a que se respete su orientación sexual y su identidad de género. Además, en el Congreso de los Diputados están pendientes de debate y aprobación varias iniciativas legislativas que pretenden dar respuesta jurídica a cuestiones todavía pendientes como, por ejemplo, el reconocimiento del derecho de las personas transexuales menores de edad a que se rectifique toda la documentación administrativa relativa a su identidad. A nivel global, y aunque no dejan de alarmarnos evidentes posiciones institucionales y políticas que podríamos calificar de homófobas en países de nuestro mismo entorno europeo, es ya una realidad el reconocimiento progresivo de los derechos LGTBIQ+. Sirva como ejemplo cómo el matrimonio igualitario está poco a poco garantizándose incluso en países donde inicialmente hubo una oposición social y política muy significativa a tal reconocimiento.

Es una conquista, sin duda, el que en países como el nuestro tengamos un marco jurídico que proteja una dimensión tan esencial de cualquier ser humano y que ofrezca mecanismos para reaccionar contra cualquier tipo de discriminación. Sin embargo, ni las leyes nos ofrecen todas las soluciones ni mucho menos son la varita mágica que permite cambiar una realidad, la de un orden de carácter patriarcal y heteronormativo, que todavía hoy, en pleno siglo XXI, continúa alimentando tratos degradantes y humillantes hacia ciertas personas por la simple razón de que se sitúan fuera de lo que algunos continúan entendiendo como “normalidad”. Una realidad que no lo demuestran los datos que nos hablan de acoso escolar, de violencia contra las personas “diferentes” o de cómo las generaciones más jóvenes continúan sufriendo lo que incluso podríamos encuadrar en los llamados delitos de odio y discriminación.

No basta pues con cambiar las leyes. Hace falta cambiar toda una cultura que durante siglos ha negado el reconocimiento del “otro” y de la “otra”. Y ello pasa por una tarea urgente de socialización, de educación, que nos permita superar la tolerancia y que nos lleve a un modelo de convivencia basado en el reconocimiento de cualquier manifestación relacionada con el libre desarrollo de la personalidad. Necesitamos, por ejemplo, más visibilidad de las mujeres lesbianas, más diversidad en las referencias públicas de los chicos gais, una protección efectiva de las múltiples identidades de género y, por supuesto, la garantía de que el concepto de familia deje de articularse jurídica y socialmente a través de la norma heteronormativa. Y todo ello, claro, pasa por unas políticas públicas que cuenten con suficientes recursos materiales y personales, que persigan transformar realmente la realidad institucional y social que con frecuencia se lo pone tan difícil a quién es una persona diversa.

Ante este reto, la Universidad pública no puede permanecer callada. Por el contrario, ha de asumir como una de sus principales tareas trabajar por la visibilidad, el reconocimiento y la efectiva garantía de la igualdad entre las personas que la integran. Para ello no solo ha de comprometerse en el desarrollo de estrategias y acciones dirigidas de manera central al colectivo LGTBI+, incluidas acciones positivas cuando sea necesario, sino también a todas las personas que convivimos en el ámbito universitario para que, entre todas, seamos capaces de generar un marco de convivencia en el que al fin superemos las barreras que históricamente han distinguido entre lo “normal” y lo “anormal”. Estamos hablando pues de un cambio de cultura por el que la Universidad de Córdoba quiere comprometerse, y lo hace inicialmente a partir de esta guía que pretende ser un punto de partida para la transformación pendiente. Una transformación que exigirá ir minando la autoridad que históricamente ha tenido la heteronormatividad – y que, por ejemplo, se ha traducido en los contenidos y prioridades de la docencia e investigación desarrollada en nuestros centros -, y que habrá de llevarnos a un marco de convivencia en el que al fin hayamos superado la perversa tolerancia y la hayamos convertido en reconocimiento.

1. RAZONES PARA HABLAR DE DIVERSIDAD AFECTIVO-SEXUAL E IDENTIDADES DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD



Nuestro país ha sido ejemplo de avances legislativos en los derechos y las libertades del colectivo de Lesbianas, Gais, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales (LGTBI+) desde la celebración de la primera manifestación gay en España en 1977. Hasta ese momento (salvo durante la Segunda República, donde se descriminalizó la homosexualidad en su Código Penal) el recorrido histórico del colectivo en nuestro país había estado marcado por tres grandes relatos: el delito, la enfermedad y el pecado. A nivel jurídico, la persecución, incluso “preventiva”, y el castigo estuvieron respaldados por leyes como la Ley de Vagos y Maleantes y, posteriormente, la Ley de Peligrosidad y Rehabilitación Social (Paradinas, 2016; Gamá, Colectivo LGTB de Canarias, 2017). Desde otros ámbitos como el religioso, el social o el científico, la consideración de la diversidad afectivo-sexual había estado igualmente estigmatizada, interpretando toda desviación de la heteronormatividad como una patología, una rareza o un comportamiento pecaminoso.

El desarrollo democrático del estado español, la derogación de la Ley de Peligrosidad Social y la repercusión de movimientos y organizaciones sociales, dieron paso a nuevos avances legislativos internacionalmente reconocidos, aunque no tanto a nuevos discursos cuestionadores de la construcción binaria del sexo y del género (Platero, 2009).

Como señala Salazar (2012), existe un reconocimiento jurídico-constitucional de la diversidad afectivo-sexual a nivel internacional, europeo y nacional. Concretamente, a nivel internacional, en el año 2008 se presentó ante la Asamblea General de las Naciones Unidas la Declaración sobre orientación sexual e identidad de género por la que se condena la violencia, el acoso, la discriminación, la exclusión, la estigmatización, el prejuicio, los asesinatos y ejecuciones, las torturas, los arrestos arbitrarios y la privación de derechos económicos, sociales y culturales basados en la orientación sexual y la identidad de género. En el ámbito europeo, dos años más tarde de esta Declaración, el Consejo de Europa realizó una serie de recomendaciones a los Estados miembros para combatir la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género. Más allá del derecho antidiscriminatorio, en el

que principalmente inciden tanto la Declaración de Naciones Unidas como la Recomendación del Consejo de Europa, expertos en Derechos Humanos redactaron en 2006 los Principios de Yogyakarta sobre la aplicación de la legislación internacional de Derechos Humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. En el contexto nacional, la discriminación por este motivo no aparece expresamente en la Constitución Española (1978), pero se puede deducir del artículo 14 en el que se menciona la prohibición de discriminación por cualquier circunstancia personal o social del sujeto.

En 2015, la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea presentó un análisis comparativo de la legislación protectora contra la discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género y características sexuales en la Unión Europea, en el que señaló como principales logros la comúnmente llamada Ley del matrimonio igualitario (Modificación del Código Civil que permite el matrimonio a personas con independencia de su orientación sexual) y la Ley reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas (Ley de Identidad de Género), en 2005 y 2007 respectivamente, además de la protección contra la discriminación por motivos de orientación sexual en la legislación de las comunidades autónomas y las disposiciones del derecho penal relativas a la “incitación al odio” y las “circunstancias agravantes” que abarcan explícitamente la orientación sexual.

La realidad LGTB se abre camino rompiendo con estructuras sexistas, con el heteropatriarcado, con la heteronorma, incorporando nuevas realidades identitarias, como las identidades no binarias, que suponen un avance en la igualdad de derechos, y esto, en consecuencia, mejora nuestra sociedad, la hace más rica en su diversidad.

Testimonio de M^a José Hinojosa Pareja
Psicóloga de Gamá, Colectivo LGTB de Canarias

Estos avances han supuesto repercusiones positivas en la lucha contra la homofobia, como queda recogido en el estudio de Pew Research (2013) realizado en 39 países, y en el que España encabeza la lista: un 88% de los españoles y las españolas encuestados considera que la sociedad debería aceptar la homosexualidad. Por otra parte, existen datos más recientes que son preocupantes. Según el informe sobre los delitos de odio en España publicado por el Ministerio del Interior en 2016, aumentaron un 36,1% los delitos por orientación o identidad sexual de 2015 a 2016. Asimismo, como argumenta Astaíza (2016), aunque la homosexualidad fue retirada de manuales diagnósticos de enfermedades mentales en 1990, aún hoy día en el área de la psicoterapia continúan manteniéndose tratamientos psicológicos para una supuesta cura de la homosexualidad (terapias de “conversión”) que ponen de manifiesto que su patologización no es una cuestión superada. Aspecto este al que se suman, en el caso de las mujeres lesbianas y bisexuales, una menor visibilidad y reconocimiento fruto de una doble opresión: por su condición de mujeres y por sus deseos y prácticas sexuales al margen de la heteronormatividad. De hecho, como señalan Francisco y Moliner (2017), incluso los entornos LGTBI+ son habitualmente considerados más cercanos y favorables para los hombres que para ellas.

Las circunstancias tampoco son favorables para las personas transexuales, donde los marcos desde los que se interpreta y concibe la transexualidad en nuestro país oscilan, principalmente, entre la invisibilización, el “error biológico” o la patologización. Los derechos y el reconocimiento social de las personas “trans” se consideran, aún, cuestiones de menor importancia (Platero, 2009), agravándose en el caso de los y las menores de edad o no nacionales, excluidos de los derechos reconocidos en la Ley de identidad de género de 2007.

Porque sigue existiendo discriminación por razones de identidad y orientación sexual. Porque la conquista de los derechos en esta materia ha exacerbado las posiciones más LGTB-fóbicas y extremistas. Porque estamos asistiendo a una ola de la ultraderecha europea que se traduce en el alto índice de delitos de odio relacionados con la orientación e identidad (...). Porque “lo que no se visibiliza no existe” y no podemos olvidar que vivimos en un sistema de creencias que parte de la premisa de la heterosexualidad y el cis-generismo.

Testimonio de M^a José Hinojosa Pareja
Psicóloga de Gamá, Colectivo LGTB de Canarias

Creo que siguen siendo temas un poco tabú en la sociedad. Es cierto que en los últimos años la sociedad ha avanzado en este sentido y ha habido grandes logros pero creo que la diversidad afectivo sexual no debe encorsetarse y que el debate, la crítica y los replanteamientos son necesarios para llegar a tener una sociedad justa e igualitaria

Testimonio de M^a del Carmen Ramírez Reina,
PAS de la Universidad de Córdoba

Los avances legislativos en las políticas nacionales también se han visto reflejados en la Educación Superior. Más concretamente, el Estatuto del Estudiante Universitario, aprobado en el Real Decreto 1791/2010, hace referencia expresa en el artículo 4 a erradicar la discriminación:

por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, nacionalidad, enfermedad, orientación sexual e identidad de género, condición socioeconómica, idiomática o lingüística, o afinidad política y sindical, o por razón de apariencia, sobrepeso u obesidad, o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social, con el único requerimiento de la aceptación de las normas democráticas y de respeto a los ciudadanos, base constitucional de la sociedad española (Real Decreto 1791/2010, p. 109356).

En otras iniciativas, como la estrategia nacional de modernización de las universidades que recibió el nombre de Estrategia Universidad 2015, la responsabilidad social universitaria fue uno de los ejes centrales. Se hizo una recomendación explícita a las universidades españolas en relación con la mejora en materia de igualdad de oportunidades, inclusividad y participación del alumnado en la vida universitaria.

Diferentes leyes y normativas autonómicas, como la Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía, también incluyen en su articulado medidas dirigidas expresamente al ámbito universitario. En la citada Ley, por ejemplo, se insta a que en las universidades públicas y privadas de Andalucía se garantice el respeto y protección del derecho a la no discriminación e igualdad entre el alumnado y personal universitario por causa de orientación sexual, identidad o expresión de género o por ser una familia LGTBI. Para ello, incluye las siguientes propuestas:

- 1.** La Comunidad Autónoma, en colaboración con las universidades públicas y privadas de Andalucía, promoverá acciones informativas, divulgativas y formativas entre el personal docente sobre la realidad LGTBI, que permitan proteger, detectar y prevenir acciones de discriminación o acoso, así como evitar la impartición de contenidos discriminatorios hacia las personas LGTBI. Con esta finalidad todas las universidades deberán elaborar un protocolo de no discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género y/o pertenencia a grupo familiar LGTBI.
- 2.** Asimismo, las universidades públicas y privadas de Andalucía prestarán atención y apoyo en su ámbito de acción a estudiantes, personal docente o personal de administración y servicios que fueran objeto de discriminación por orientación sexual o identidad de género en el seno de la comunidad educativa.
- 3.** Las universidades públicas y privadas de Andalucía y la Consejería competente en materia LGTBI, a través de los correspondientes convenios, podrán adoptar medidas de apoyo a la realización de estudios y proyectos de investigación sobre la realidad LGTBI (Ley 8/2017, p.25).

En la misma línea se sitúan otros desarrollos normativos en la Comunidad de Madrid (como la “Ley Trans”), Extremadura o Murcia (Heredero, 2017).

Los estudios nacionales que se han realizado sobre la discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género han estado focalizados mayoritariamente en las etapas preuniversitarias. Ejemplo de ello es el estudio llevado a cabo en 2013 por el Grupo de Educación del Colectivo de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales de la Comunidad de Madrid, con 5.272 alumnos y alumnas de Institutos de Educación Secundaria Obligatoria, en el que demostró que una cuarta parte del alumnado tiene prejuicios respecto a la homosexualidad, bisexualidad y transexualidad. Otras investigaciones han ampliado la franja etaria como la realizada en el ámbito estatal por la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales, y el Colectivo LGTB de Madrid en 2012 con jóvenes de entre 12 y 25 años que habían sufrido acoso escolar homofóbico. Según las 653 encuestas en las que se basa la investigación, el acoso escolar homofóbico conlleva graves problemas de salud física y mental (el 43% de quienes lo sufren llegan a plantearse el suicidio).

(...) no dar la heterosexualidad por supuesta, ya que la heteronormatividad invisibiliza y te mete en el armario todos los días sin tú quererlo, y nos crea unas barreras imperceptibles que nos impiden avanzar como al resto, requiere un doble o triple esfuerzo.

Testimonio de Rocío Recena Dios
miembro del PAS de la Universidad de Jaén

En cuanto a estudios realizados en la etapa universitaria, las investigaciones a nivel nacional sobre personas LGTBI+ se centran, generalmente, en las actitudes del alumnado acerca de este colectivo (por ejemplo, Leiva, Alaminos y del Pino, 2017), en cómo lo representan socialmente (Liscano y Jurado, 2016) o en su percepción de la discriminación (especialmente homofobia) (Gámez, Brehm y Rodríguez, 2015).

Entre estas investigaciones cabe destacar el estudio de Penna (2015) titulado Homofobia en las aulas universitarias. Un metaanálisis en el que confirmó que “existen elevados niveles de homofobia en esta etapa educativa, y que la homofobia correlaciona con una serie de factores como son el sexo masculino, la religión católica, el aislamiento social o las ideologías políticas conservadoras” (p. 197). También afirmó que los planes de estudios no proponen una formación al alumnado sobre esta temática, pero que cuando se realiza los resultados son positivos. De manera concreta en la formación del profesorado, la investigación desarrollada por Romero y Abril (2008) también apunta en esta dirección, poniendo de manifiesto la escasez de recursos didácticos y asignaturas en las que se incluyan contenidos relacionados con la diversidad afectivo-sexual.

Desde que entré en primero de carrera no he visto casi ninguna referencia de apoyo institucional al colectivo LGTBI, no sé si es algo exclusivo de mi facultad o es algo que ocurre en todas. Es fundamental tratar estos temas de forma abierta para ir poco a poco evitando las situaciones de discriminación o acoso que algunos alumnos universitarios pueden sufrir a lo largo de su educación.

Testimonio de Jonathan, estudiante de Derecho de la
Universidad de Córdoba

Con todo, la inclusión de la diversidad sexual y de género en los planes de estudios parece estar más relacionada con la voluntad del profesorado que, de forma particular, introduce contenidos relacionados en su asignatura, más que con una apuesta institucional por el reconocimiento, visibilización y sensibilización en esta materia. Por tanto, se deduce que el marco legislativo y los documentos con propuestas orientativas de organismos oficiales avanzan a un ritmo más acelerado que la introducción de nuevos valores en la sociedad y, más concretamente en las universidades, para que prevalezca la inclusión. En este sentido, esta guía permite avanzar en la sensibilización y concienciación de la inclusión de este colectivo en nuestra universidad.

En un mundo como el universitario, en el que los estudios y los datos deben ser lo más exactos posibles, una visión sesgada de los mismos en cualquier ámbito de estudio, ya sea desde el Derecho, la Psicología, la Medicina, la Historia, etc., dará unos resultados igualmente sesgados y erróneos. Sólo si podemos ver a la sociedad en toda su diversidad y riqueza podremos llegar a la raíz de los problemas y a unas soluciones más acertadas.

Testimonio de Rocío Recena Dios
miembro del PAS de la Universidad de Jaén

1.1. CUESTIÓN DE DIVERSIDAD...

Considero que es una temática que aún debe abordarse en TODOS los espacios, especialmente los formativos. Es necesario seguir creando conciencia sobre la diversidad en sentido amplio ya que hay profesores/as y alumnado que pueden seguir necesitando ese acercamiento a nuevas perspectivas, sobre todo en aquellas titulaciones más alejadas a cuestiones sociales o al abordaje del análisis de la realidad social. Ser docente universitario no conlleva ser una persona tolerante hacia las diversidades que puede encontrar en su aula. El hecho de que la universidad visibilice esas diversidades y muestre estar alerta, considero que es importante.

Testimonio de Rocío Recena Dios
miembro del PAS de la Universidad de Jaén

14 Antes de determinar a qué se alude con diversidad en educación, es importante realizar una aproximación etimológica a dicha palabra. Se deriva del latín diversitas-diversitatis y significa cualidad de lo diverso o diferente. El origen de la palabra invoca ineludiblemente a la distinción de algo. Igualmente, si se toma como referencia la definición del diccionario de la Real Academia Española, el término es sinónimo de <<variedad, desemejanza, diferencia>>. Por tanto, su significado alude directamente a la diferencia y no apela al compromiso o a la justicia social contra la desigualdad generada de la propia diferencia.

Tradicionalmente, se han considerado dos tipos de factores en la diversidad humana (Griggs, 1995; Loden y Rosener, 1991): primarios o innatos con un impacto permanente a lo largo de la vida de la persona (edad, sexo, raza...), y secundarios o adquiridos a través de un proceso de socialización y susceptibles a cambios (religión, valores, estado civil, clase social...).

A lo largo de la historia, los rasgos de diversidad han sido sinónimo de discriminación y desigualdades sociales en todo el planeta, dando lugar a la xenofobia, el racismo, la homofobia, la transfobia, la misoginia, el machismo o el clasismo, entre otras conceptualizaciones de opresión. Al mismo tiempo, la diversidad ha sido un concepto social con importantes implicaciones organizacionales y movimientos sociales durante más de cuarenta años, como el Movimiento por los Derechos Civiles en Estados Unidos en los años 60, el Mayo del 68 en Francia, el Movimiento Indígena en América a finales de los 80, el Movimiento de Conciencia Negra y la lucha contra el apartheid en Sudáfrica en la década de los 50 y 60, etc. Todo ello para lograr una aceptación de la diversidad y, como consecuencia, cambios sociales y políticos. A pesar de todo ello, el gran reto de cualquier sistema democrático en la actualidad sigue siendo entender que el principio de igualdad trata justamente de reconocer y proteger las diferencias, o lo que es lo mismo, el derecho que cada persona tiene a ser diferente.

En el estudio de las identidades sociales y de los diferentes sistemas de discriminación, han surgido una serie de términos que han ido forjándose en diferentes ámbitos como el derecho antidiscriminatorio y han recibido numerosas aportaciones del feminismo jurídico (Salazar, 2015). A continuación, se expone su diferenciación:

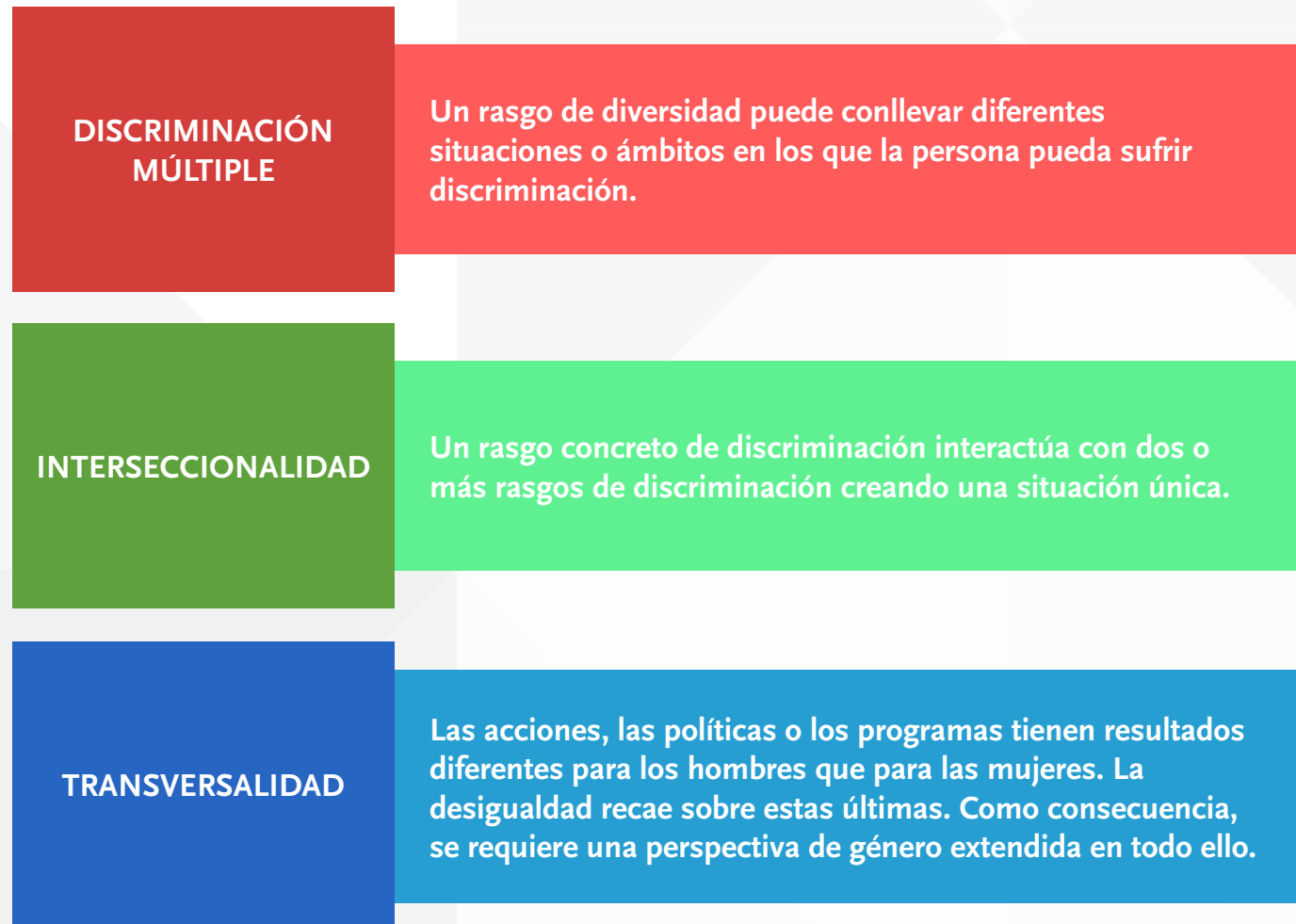


Figura 1. Términos discriminatorios
Fuente: elaboración propia

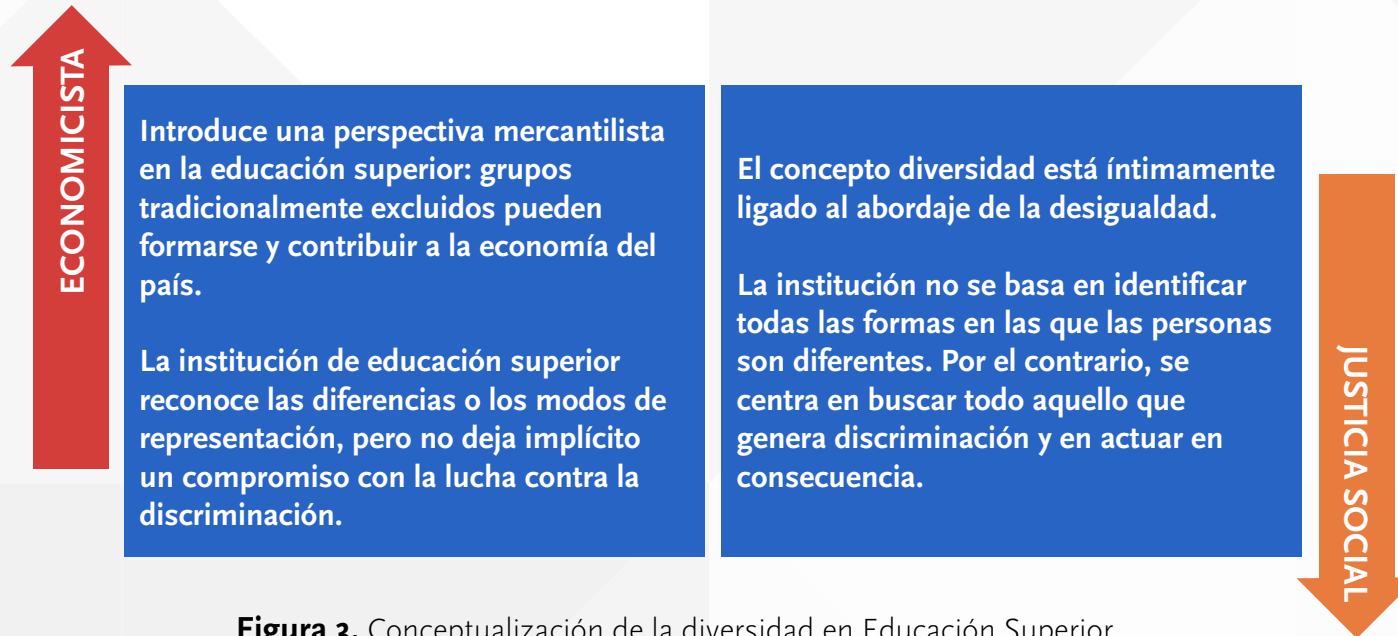
Una visión más contemporánea de diversidad abarca todos los rasgos en que las personas son diferentes, cada diferencia, por lo que resulta imposible hacer una definición completa (Wentling, 2011).

La respuesta educativa dada a la diversidad del alumnado ha ido cambiando tanto en el marco normativo como en las prácticas educativas. En un primer momento, la escuela tradicional se regía por la lógica de la homogeneidad, la enseñanza era igual para todas las personas, y era motivo de exclusión o segregación aquella considerada como diferente. Posteriormente, la universalidad de la educación obligatoria para todos y todas, las nuevas corrientes conceptuales de educación especial y los avances en los marcos normativos y orientativos internacionales y nacionales, permitieron la transición del modelo médico basado en el déficit y en la categorización de personas, a un enfoque más educativo. La segregación derivó en el principio de integración, basado en que todas las personas son educables. En este nuevo enfoque, las dificultades que presenta el alumnado en el aprendizaje son fruto de su interacción con el entorno, es decir, de otros factores como los recursos, los materiales, la accesibilidad, las creencias, las actitudes, etc. Por último, las prácticas educativas basadas en la integración han ido evolucionando hacia la inclusión. La situación de que el alumnado esté en aulas diferenciadas y no en el aula ordinaria ha sido considerado con el tiempo como una práctica segregadora más.



Figura 2. Evolución de las prácticas educativas.
Fuente: elaboración propia

En las sociedades más avanzadas, los logros en justicia social han ampliado las condiciones que se consideran objeto de diferencia-desigualdad y por tanto de atención, también en las instituciones de Educación Superior. En este sentido, distintos autores y autoras se preguntan cómo las instituciones de Educación Superior han adoptado el término diversidad. Algunas críticas consideran que la diversidad ha ingresado en las universidades a través de una perspectiva mercantilista y, como consecuencia, se utiliza de forma recurrente el imperativo <<gestionar la diversidad>>. En este sentido, en los últimos años, autoras como Archer (2007) o Ahmed (2007) consideran que existe dos perspectivas contrapuestas en la conceptualización de la diversidad en la educación Superior:



Introduce una perspectiva mercantilista en la educación superior: grupos tradicionalmente excluidos pueden formarse y contribuir a la economía del país.

La institución de educación superior reconoce las diferencias o los modos de representación, pero no deja implícito un compromiso con la lucha contra la discriminación.

El concepto diversidad está íntimamente ligado al abordaje de la desigualdad.

La institución no se basa en identificar todas las formas en las que las personas son diferentes. Por el contrario, se centra en buscar todo aquello que genera discriminación y en actuar en consecuencia.

Figura 3. Conceptualización de la diversidad en Educación Superior
Fuente: Archer (2007) y Ahmed (2007)

Desde esta doble perspectiva, buscar justicia social para las personas LGTBI+ en las instituciones de Educación Superior es investigar la discriminación existente, desarrollar actuaciones y compromisos para su erradicación y, sobre todo, ofrecer oportunidades para su participación en la comunidad universitaria y éxito académico y profesional.

1.2. APRENDIENDO CON LOS CONCEPTOS

Uno de los temas que puede generar más debate e incertidumbre es el uso correcto del lenguaje y de la terminología en cuanto a la diversidad afectivo-sexual se refiere, debido a la constante reflexión a la que viene siendo sometida en los últimos años, tanto por parte de la academia como del activismo social y político. Uno de los objetivos de esta guía es ofrecer una aclaración terminológica que facilite no solo su lectura, sino también la forma en la que nos relacionamos con los demás, el desarrollo de las prácticas de enseñanza y aprendizaje o la elaboración de los planes de estudio, entre otros. En general, se trata de tomar consciencia del uso correcto de lenguaje y de su contribución a la creación de entornos inclusivos.

En primer lugar, se aclaran tres conceptos clave: identidad de género, identidad sexual y orientación sexual.

18

► **Identidad de género.** Se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales (Cabral, et. ., 2007).

► **Identidad sexual.** Identificación con los órganos sexuales masculinos o femeninos con los que se nace. La persona puede sentirse identificada con estos órganos sexuales o sentir un rechazo hacia los mismos y una necesidad de cambiarlos (Frías, 2005).

► **Orientación sexual.** Se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas (Cabral, et. al., 2007).

Para entender mejor estos conceptos son de interés tanto la charla en TEDxTalk de Sam Killermann titulada “Understanding the Complexities of Gender”, como la ilustración siguiente:

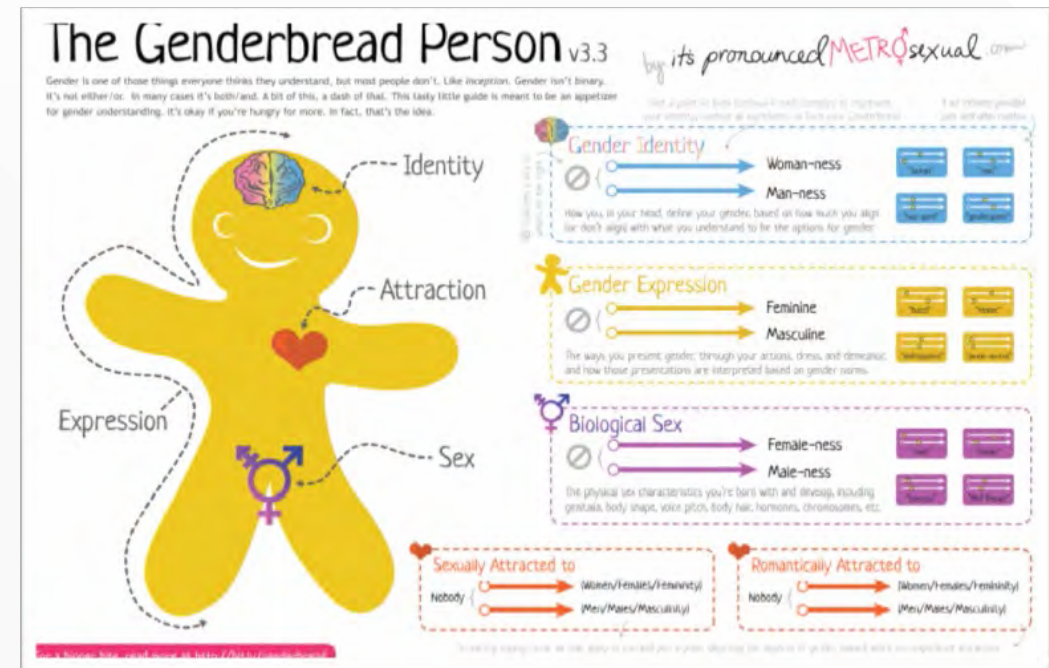


Figura 4. Identidad gráfica terminológica
 Fuente: Killermann (2015). Recuperado de <http://itspronouncedmetrosexual.com/2015/03/the-genderbread-person-v3/>

A continuación, se expone una recopilación de definiciones relacionadas con esta agrupación que acabamos de realizar:

SEGÚN LA IDENTIDAD DE GÉNERO

Transexual. Persona a la que la sociedad ha asignado al nacer un género que no coincide con su género autopercibido. Se suele hablar de transexualidad cuando se da una discordancia entre la identidad sexual o sexo psicológico al cual se cree pertenecer y el sexo biológico. Existe la transexualidad femenina y la masculina. Hablamos de transexualidad femenina (mujeres transexuales) cuando teniendo un sexo físico masculino el género percibido es el femenino, y de transexualidad masculina (hombres transexuales) cuando teniendo un sexo físico femenino el género percibido es el masculino.

Transgénero. Persona que no se ajusta a los papeles de género predominantes. Es un término general que describe a las personas cuyo sexo mental o identidad de género, el sentido interno de ser hombre o mujer, es diferente del sexo asignado al nacer. El sexo está determinado por varios factores, el más importante es la información en el cerebro o sexo mental. Las transiciones de género hacen énfasis en cambiar el cuerpo para que se alinee con la mente, porque la información en el cerebro no cambia.

Intergénero. También conocido como no-binario o género fluido, es cualquier persona que no se defina dentro del binarismo hombre-mujer, es decir, no se identifican ni con la masculinidad ni la feminidad, o se identifican con ambos a la vez.

Cisgénero. Persona cuyo género asignado por la sociedad al nacer coincide con su género autopercibido.

SEGÚN LA ORIENTACIÓN SEXUAL

Homosexual. Persona que se siente física o románticamente atraída por su propio género.

Bisexual. Persona que se siente física o románticamente atraída por su propio género y cualquier otro.

Heterosexual. Persona que se siente física o románticamente atraída por otro género.

Asexual. Persona que no siente atracción sexual hacia otras personas.

Lesbiana. Mujer que se siente emocional, romántica y sexualmente atraída por otras mujeres exclusivamente.

Queer. Término inglés que hace referencia a lo raro, extraño, estrambótico, singular, excéntrico. Usado para nombrar a quienes su sexualidad no encaja con la “normalidad” pero, sobre todo, término con una importante carga reivindicativa que hace referencia a la visibilización de categorías olvidadas y denostadas. La teoría queer es una teoría de crítica social que implica un continuo cuestionamiento de lo que se comprende como natural y de las identidades cerradas. Una de las palabras clave de la teoría queer es la performatividad en referencia a la identidad como proceso.

Gay. Un hombre o una mujer que tiene una atracción emocional, romántica y sexual hacia otra persona del mismo género; algunas personas sólo utilizan el término en referencia a los hombres gay. La palabra “gay” es preferible a la palabra “homosexual”, la cual puede asociarse con matices clínicos que algunas personas encuentran ofensivos.

Pansexual. Es una orientación sexual humana caracterizada por la atracción romántica o sexual hacia individuos independientemente de su género y/o sexo.

Demisexual. Una persona que siente atracción sexual solo hacia personas con las cuales mantiene una relación cercana, frecuentemente romántica. Un demisexual es una persona que no experimenta atracción sexual a menos que forme una fuerte conexión emocional con alguien.

SEXO ASIGNADO AL NACER

Hombre, Mujer o Intersexual, es decir, persona que presenta discrepancia entre su sexo y sus genitales, poseyendo por tanto características genéticas y fenotípicas propias de varón y de mujer, en grado variable. Estas últimas presentan una problemática específica debido a que: son contempladas en función del binomio rígido hombre/mujer y que son enjuiciadas desde una perspectiva casi exclusivamente patologizadora.

La heterosexualidad ha sido históricamente construida como la sexualidad natural, legítima, respetable, legal, visible, y la masculinidad hegemónica (heterosexual) se enseña y construye en oposición al otro, o la otra, el diferente. Esto responde a un orden patriarcal que sostiene el binomio masculino / femenino como complementos y sobre el que descansa todo una simbología y orden social, como es el modelo de familia, heterosexual. En muchas ocasiones, la escuela se convierte en máquina de la heteronormatividad (proceso normalizador de la heterosexualidad), pero también puede ser un lugar para transformar, transgredir y prevenir las violencias que provoca sobre las identidades en los márgenes o directamente oprimidas (Trujillo, 2015).

Por último, aclarar que las iniciales LGTB se han utilizado para denominar de forma inclusiva a todos los individuos y a las comunidades que se identifican como lesbianas, gay, bisexuales o transgénero o aquellos/as que tienen dudas acerca su sexualidad y/o identidad de género. No existe una forma única de ordenar las letras (GLBT, por ejemplo), algunas personas agregan letras adicionales, incluyendo, por ejemplo, "I" de intersexo, "Q" de *queer* o de *questioning* y "A" de asexuales con el fin de incluir a otras comunidades (dando origen a la sigla LGBTQIA, entre otras) (CWLA y Lambda Legal, 2013). Esta tendencia a adicionar letras para incluir nuevas comunidades ha dado lugar también a la utilización del signo "+" a continuación de la misma (LGTBI+) y esa es precisamente la fórmula que hemos escogido en este documento.

2. POSIBILIDADES Y POTENCIALIDADES DEL DISCURSO SOBRE DIVERSIDAD AFECTIVO- SEXUAL E IDENTIDADES DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD



Elaborar un documento de esta naturaleza ofrece una serie de posibilidades y potencialidades en el contexto universitario. Destacamos las que nos han inspirado tanto a nosotras como autoras, como a las personas que hemos entrevistado y nos han guiado con la estructura y el contenido de este trabajo. A la pregunta que respondemos es: **¿para qué un documento sobre diversidad afectivo sexual e identidades de género?**

VISIBILIZAR. Propiciar la representación de identidades tradicionalmente silenciadas, ocultas, castigadas, fingidas. Mostrarlas con el propósito de provocar el diálogo entre el pasado, el presente y el futuro. Visibilizar con la pretensión de repudiar el estigma o los murmullos que se convierten en abusivos, reconocer para desafiar la otredad en todas sus formas y manifestaciones de la vida cotidiana.

Porque creemos que al visibilizarse lo que tradicionalmente ha estado oculto generamos nuevos simbolismos y “las imágenes enseñan lecciones sobre cómo el conocimiento, una vez construido, ayuda a los demás a crecer y moverse hacia un lugar en el que se valore la diferencia” (Price-Spratlen, 2005, p. 271). Por eso, la opción del profesorado que hace visible su identidad de género es de utilidad para el alumnado que construye su propia identidad personal (Herrero, 2015).

22

La visibilización es primordial porque permite tomar referentes sobre otras opciones quizá no tan normalizadas y porque permite tener referentes. Explico esto un poco mejor: cuando desarrollamos nuestra sexualidad buscamos identificarnos con otras personas, incluso tomarlas como modelos a seguir, si todos los referentes son heterosexuales pensaremos que la homosexualidad no existe o es algo negativo. La visibilización de la diversidad afectivo-sexual es necesaria siempre y no es exclusiva del colectivo LGTBI+.

Testimonio M^a del Carmen Ramírez Reina, PAS de la Universidad de Córdoba

Toda mención es un avance hacia la visibilidad. Lo que No se Nombra No Existe, así que cualquier paso que se de en este sentido es positivo.

Testimonio M^a del Carmen Ramírez Reina, PAS de la Universidad de Córdoba

CREAR EMPODERAMIENTO COMUNITARIO. Entendido como resistencia colectiva, activa. Permitir el cambio en cada persona, su bienestar, de sus familias y comunidades. Es una forma de democratizar las diferencias en los placeres, vidas, intereses y deseos que se dan cita en un mismo espacio. Porque eso es fundamentalmente la vida universitaria, vidas individuales que interaccionan, donde distintas dimensiones de las identidades colectivas e individuales se entrecruzan.

Principalmente para guiar a las personas que estén en el proceso de autoaceptación. Ya sean gais, lesbianas, trans... y sobre todo, hacerles ver que no están solos y que no son los únicos gais... que somos muchos los que podemos brindarles nuestro apoyo.

Testimonio, estudiante de doctorado de la Universidad de Córdoba

Una de las críticas que se hace a los procesos de reconocimiento grupales dentro de las estructuras institucionales es el peligro de crear identidades de grupo, que identifiquen a sujetos de forma homogénea, con unos significados, necesidades y soluciones uniformes y disciplinados (Talburt, 2005). No obstante, frente a ello, el reconocimiento social e institucional del colectivo puede permitir la creación de solidaridades colectivas, organizaciones activas y lazos morales que impulsen la acción política más justa para los individuos. Sólo a través de su reconocimiento institucional será posible comprender que las identidades parten precisamente de la diferencia, no es la diferencia la que marca la identidad en base a un grupo.

Desde esta perspectiva no podemos conformarnos solo con visibilizar, no es suficiente con añadir contenidos de gays o lesbianas, imágenes o banderas multicolor. Para las teorías queer hacerlo de ese modo es solo “aderezar” la diversidad, dar un toque de colorido y variedad demográfica mientras la lógica binaria y los esencialismos identitarios siguen intactos. De ahí que sea necesario legitimar límites, fronteras, formas que son excluidas, injuriadas, no reguladas, dotar de autoestima a la comunidad homo-, trans-, inter-, bisexuales. Desde este posicionamiento las teorías queer demandan sobre todo un cambio estructural de la heteronormatividad en todos sus ámbitos (Trujillo, 2015).

Por ello, este documento pretende ser práctica alternativa, acción que provoque, que incite, que promueva pensar y hablar de la diversidad afectivo-sexual e identidades de género LGTBI+ en el espacio universitario más allá de los discursos universalizadores.

Los avances que ha podido haber han venido de la mano de los estudiantes, no de la Universidad, ha venido de la mano de una sociedad diversa que ya no se esconde como antes. Aún recuerdo cuando era estudiante de Veterinaria y me terminé de dar cuenta de que era lesbiana allá por el año 97, de una clase de ciento y pico era la única, o al menos la única que era consciente de ello o que lo decía sin tapujos, por lo que mi manera de activismo era no esconderme, ser lo más natural posible para mostrar que la sexualidad no tiene nada de malo. Hoy día, como personal del PAS de la Universidad de Jaén, mi postura es la misma, ser natural y no esconderme ante las preguntas personales que todo el mundo se hace en el día a día, pero he de decir que se sigue viendo extraña y sorprende mi naturalidad, sigue causando perturbación, aunque poquito a poquito se acostumbran a la diversidad y eso siempre es positivo para avanzar. Por lo que la propuesta en mi caso sería dejar a un lado el miedo que todas tenemos a exponer nuestra vida privada, porque tal como acuñó Kate Millet en su tesis doctoral “Sexual politics” y que fue lema del movimiento feminista de los 70: LO PERSONAL ES POLÍTICO.

Testimonio de Rocío Recena Dios
miembro del PAS de la Universidad de Jaén

HACER JUSTICIA POSIBILITANDO PRÁCTICAS DE LIBERTAD. Plantar cara a la opresión, lo que conllevaría criticar e involucrarse críticamente ante la homofobia. “La diferencia no debe ser simplemente tolerada, sino que ha de verse como el fundamento de las polaridades necesarias para que pueda saltar la chispa de nuestra creatividad” (Lorde, 1984, p.11).

Pintadas como la que se muestra en esta página presentes en un muro de la Universidad de Córdoba dan muestra que la homosexualidad se interpreta como la excepcionalidad, la que hay que ocultar o silenciar de forma personal. Pero tal como explica Trujillo (2015, p. 1531), la sexualidad “no es algo solamente personal, sino que tiene una dimensión social y política”.

La Universidad tiene en su mano que la misoginia y la lgbtifobia desaparezcan de nuestras sociedades, no es un ente aparte de la sociedad, y debería ser consciente de la responsabilidad que tiene.

Testimonio de Rocío Recena Dios
miembro del PAS de la Universidad de Jaén



Figura 5. Pintada en un muro de la UCO

EDUCAR DESDE LA TRANSFORMACIÓN. La universidad tiene el encargo de formar a los y las estudiantes en competencias para una ciudadanía crítica y reflexiva y no solo en respuesta a las demandas del mercado laboral. Para ello, la propia institución debe convertirse en vanguardia del cambio social promoviendo en su interior marcos de convivencia respetuosos y positivos con la diferencia.

Desde aquí es importante estar alerta a esquemas que perpetúan la opresión y la exclusión de determinados grupos debido a ciertas prácticas sociales. Algunos autores hablan de la urgencia de hacer “**justicia curricular**”, esto es, “analizar el currículum que se diseña y se pone en acción, tomando en consideración el grado en el que todo lo que se decide y hace en las aulas es respetuoso y atiende a las necesidades y las urgencias de todos los colectivos sociales; les ayuda a verse, reconocerse, analizarse, comprenderse y valorarse en cuanto personas éticas, solidarias, colaborativas y responsables de un proyecto más amplio de intervención sociopolítica destinado a construir un mundo más humano, justo, democrático y sustentable” (Torres Santomé, 2017, p. 16).

Superar la heteronormatividad institucional implica trascender modelos médicos que patologizan la diferencia. Por el contrario, su crítica y cuestionamiento supone imbricar las múltiples formas de diferencia en la vida universitaria académica, cultural y social. Sólo desde este posicionamiento abierto, plural y alternativo será posible formar a profesionales y ciudadanos responsables, capaces de desafiar intelectualmente los discursos dominantes y opresivos (Torres Santomé, 2017).

Dando difusión a eventos de reivindicación, como puede ser la Manifestación del Orgullo, sin tapujos, sin tener que pedir un permiso especial para poner un cartel, sin miedo a que te digan que no, que la difusión de la diversidad venga de parte de la Universidad, que sea la norma.

Fomentar las charlas y debates sobre el tema, proveyéndolas de presupuesto y de espacios visibles.

Poner en valor el Feminismo y la Coeducación, incluyéndolo en los planes de estudios, para que no se obvие la transversal de género y la diversidad, fundamentalmente en Ciencias de la Educación, y que éste no sea una anécdota de una asignatura optativa.

Desde la Universidad se forma a las personas responsables de educar a la que será la ciudadanía del futuro, es responsable última de su formación, por lo que si no les facilita las herramientas adecuadas seguirán ciegos y no dispondrán de los conocimientos necesarios para conocer y atajar el problema de raíz.

Formación del profesorado y personal investigador en temas de género y de diversidades sexo-afectivas para que lo tengan en cuenta a la hora de impartir clases y de realizar publicaciones y estudios.

Testimonio de Rocío Recena Dios
miembro del PAS de la Universidad de Jaén

3. ¿QUÉ HEMOS ENCONTRADO EN LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS?



Una de las finalidades a las que trata de dar respuesta este documento, es proporcionar información aproximada sobre la institucionalización de la atención a la diversidad afectivo-sexual LGTBI+ de todas las universidades del Estado español, tanto públicas como privadas. Para ello hemos explorado en sus web, en un total de ochenta y cuatro universidades, cincuenta públicas y treinta y cuatro privadas (según datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte).

El objetivo que hemos pretendido ha sido mapear a modo de aproximación seis ámbitos que consideramos centrales al hablar de institucionalización¹: (1) existencia de Unidades o Servicios centralizados y (2) de documentación oficial a modo de protocolos o reglamentos que aludan a este colectivo, (3) presencia en docencia de Grado y Posgrado, (4) desarrollo de formación y sensibilización, (5) investigación y (6) asociacionismo. Las palabras clave que hemos utilizado en nuestras búsquedas han sido: Transexualidad, Transgénero, Diversidad afectivo-sexual, Diversidad sexual, Orientación sexual y Queer.

Este modo de indagar en la web ofrece muchas ventajas de acceso y visibilidad, pero también ciertas limitaciones. Las exponemos porque, al decidir trabajar solo con esta fuente de exploración, la información que contiene la web se convierte también en limitaciones de nuestro propio trabajo. Identificamos básicamente tres: no toda la información disponible se encuentra online, la existente no tiene por qué estar actualizada y su difusión, en muchos casos de manera dispersa, dificulta que sea registrada en su totalidad.

Advertimos que no todo lo que existe puede estar aquí recogido, sobre todo puede haber ausencias de actuaciones o información desde el punto de vista cronológico. A pesar de las posibles ausencias y con todas las advertencias al respecto, este recopilatorio es de máximo interés a modo de aproximación del panorama actual en la universidad española en materia de diversidad afectivo-sexual LGTBI+.

1. Nos interesamos en un sentido más amplio por el estudio de los procesos de institucionalización de la *Atención a la Diversidad en la Educación Superior en el proyecto Atención a la diversidad y educación inclusiva en la universidad. Diagnóstico y evaluación de indicadores de institucionalización* (Ref. EDU2017-82862-R) dirigido desde la Universidad de Córdoba. Estos resultados forman parte de dicho proyecto.

3.1. SERVICIOS O UNIDADES CENTRALIZADAS

Una de las iniciativas considerada clave en el proceso de institucionalización de la atención a la diversidad afectivo-sexual es la creación de un Servicio o Unidad centralizada, encargada de la coordinación de todas las actuaciones relativas a dicha temática en la institución. Dependiendo del contexto puede recibir distintas denominaciones como oficina, centro, observatorio, delegación, etc.

En el año 1997, la Universidad del País Vasco fue pionera en nuestro país con la creación de la Unidad de Orientación Psicosexual. Posteriormente, en el año 2016, la Universidad Complutense de Madrid creó la Oficina de Diversidad Sexual e Identidad de Género. En el caso de la Universidad de Alicante, no dispone de una unidad exclusiva de la atención a la diversidad afectivo-sexual, pero sí un área dentro de la Unidad de apoyo a la diversidad.

28

El resto de universidades españolas no disponen de una entidad centralizada de la atención a la diversidad afectivo-sexual. Exceptuando una universidad pública, todas tienen una entidad centralizada en materia de igualdad. Algunas universidades como la Universidad de Islas Baleares, la Universidad de Málaga, la Universidad Pompeu Fabra, la Universidad de la Rioja, la Universidad Autónoma de Barcelona o la Universidad de Extremadura manifiestan explícitamente en los objetivos y/o funciones de este servicio, que una de las tareas encomendadas es la atención a la diversidad afectivo-sexual.

En cuanto a las universidades de carácter privado, siete de ellas disponen de una entidad centralizada relacionada con la igualdad. Sin embargo, ninguna de ellas determina que la atención al colectivo LGTBI+ sea una de sus líneas de actuación.

A pesar de no contar con entidad formal dentro de la estructura organizativa, sí existe referencia al apoyo y diálogo que establecen con asociaciones para la atención al colectivo LGTBI+ de la comunidad universitaria.

3.2. DOCUMENTACIÓN INSTITUCIONAL

Otro de los elementos clave en el proceso de institucionalización de la atención a la diversidad afectivo-sexual es la documentación oficial tomada como referencia para el desarrollo de las actuaciones institucionales en materia de atención a la diversidad afectivo-sexual. Se trata de documentos marco, aprobados en órganos colegiados, por ello entendemos que revelan la importancia, la intención y el posicionamiento institucional en relación con cada temática. Al respecto de dicha presencia institucional nos han interesado explorar dos tipos de evidencias: la existencia de protocolos, por un lado y de planes o programas, por otro.

Los protocolos relacionados con la atención a la diversidad afectivo-sexual abordan dos temáticas: el acoso sexual y el cambio de nombre. Aunque no todos los **protocolos** encontrados incluyen el **acoso sexual** por orientación sexual e identidad de género, sí lo hacen la mayoría, como por ejemplo los de las siguientes universidades: Universidad de Islas Baleares, Universidad de Málaga, Universidad de La Rioja, Universidad de Sevilla, Universidad de Valladolid, Universidad de Alcalá, Universidad de Alicante, Universidad de Almería, Universidad Autónoma de Barcelona, Universidad de Barcelona, Universidad de Castilla-La Mancha, Universidad de Cádiz, Universidad de Córdoba, Universidad Complutense de Madrid, Universidad de Extremadura, Universidad de Gerona, Universidad de Santiago de Compostela y Universidad Abierta de Cataluña.

En los protocolos analizados se proponen medidas de prevención, de identificación y de actuación. Existen propuestas comunes en los tres tipos de medidas en los diferentes protocolos: de carácter preventivo, la información, la sensibilización, la formación, la comunicación, la difusión del protocolo o el diagnóstico sobre la situación de acoso sexual en la universidad; de detección o identificación, la comunicación directa de la persona afectada con la unidad responsable y la identificación de indicios; de actuación o respuesta al acoso, la entrega de la denuncia, la resolución de admisión o no de la denuncia, la puesta en práctica del protocolo basado en la investigación de los hechos y

pruebas y el informe final con recomendaciones dirigido al rector o rectora de la institución. En relación con estas últimas medidas, en los distintos protocolos analizados se propone la creación de una comisión competente encargada de su desarrollo.

Por otra parte, en todos los **protocolos de cambio de nombre** permiten solicitar a la universidad el cambio de nombre legal y de uso común. En ambos protocolos, el ámbito de actuación al que van dirigidos es toda la comunidad universitaria. Los protocolos de cambio de nombre son desarrollados mayoritariamente en universidades públicas, como por ejemplo la Universidad Miguel Hernández de Elche, la Universidad de Málaga, la Universidad de Oviedo, la Universidad Pompeu Fabra, la Universidad de Vigo, la Universidad de Alicante, la Universidad Autónoma de Barcelona, la Universidad de Barcelona y la Universidad de Granada. Se ha encontrado protocolo de cambio de nombre solo en una universidad privada, la Universidad Abierta de Cataluña.

No se ha encontrado ningún **plan o programa institucional específico** de atención a la diversidad afectivo-sexual. El único programa institucionalizado que se ha encontrado vinculado con esta temática es el Programa USALudable de la Universidad de Salamanca. Uno de los cinco ámbitos que aborda es la sexualidad y, dentro de éste la diversidad afectivo-sexual.

En los planes actuales de igualdad de algunas universidades públicas (como por ejemplo, la Universidad Jaume I, la Universidad de La Laguna, la Universidad de Málaga, la Universidad Pablo de Olavide, la Universidad de Las Palmas de Gran Canarias, la Universidad Politécnica de Valencia, la Universidad Politécnica de Cartagena, la Universidad Politécnica de Cataluña, la Universidad Pompeu Fabra, la Universidad de Vigo, la Universidad de Alcalá, la Universidad de Alicante, la Universidad de Cantabria, la Universidad Complutense de Educación, la Universidad de Extremadura y la Universidad de Santiago de Compostela) se hace mención expresa a favorecer entornos de inclusión y luchar contra la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género. Entre las actuaciones propuestas para la atención al colectivo LGTBI+ en los planes de igualdad, se proponen iniciativas vinculadas a la atención, la elaboración de estudios y la difusión de sus resultados, la elaboración de materiales para la docencia sobre diversidad afectivo-sexual, el establecimiento de cauces de colaboración con las asociaciones, la adaptación de los espacios públicos, la formación y sensibilización de la comunidad universitaria, la creación y difusión de protocolos como los anteriormente mencionados, etc.

3.3. DOCENCIA: GRADO Y POSGRADO

Como se ha puesto de manifiesto en apartados anteriores, la incorporación en los planes de estudios de Educación Superior de posicionamientos más críticos, miradas alternativas a la heteronormatividad y perspectivas que permitan la transformación social y educativa hacia horizontes más justos para el colectivo LGTBI+, es un reclamo habitual tanto desde asociaciones y organizaciones sociales, como desde investigaciones y reflexiones teóricas acerca del género, el feminismo o los derechos y las libertades individuales y sociales. ¿De qué manera este reclamo se ha incorporado en los planes de estudios en relación con la diversidad afectivo sexual en las universidades españolas?

La docencia a este respecto en las universidades españolas se encuentra presente en asignaturas de Grado y Máster de diversas titulaciones y, en menor medida, en Programas de Doctorado. Esta presencia se distribuye tanto en universidades públicas como privadas, si bien en las últimas es significativamente menor en el caso de los Grados (presente en 3 universidades: Ramón Llull, Vic-Universidad Central de Catalunya y Universidad Católica Santa Teresa de Jesús de Ávila), muy escasa en Másteres (Universidad Camilo José Cela y Universidad a Distancia de Madrid) o inexistente en Programas de Doctorado.

La diversidad afectivo sexual incluida en la **docencia de Grado** toma forma de contenidos específicos en las asignaturas (habitualmente de carácter optativo) o de competencias y resultados de aprendizaje. Las titulaciones que la incorporan en sus planes de estudios son diversas y pertenecen a las áreas de conocimiento de Ciencias Sociales y Jurídicas, Artes y Humanidades y Ciencias de la Salud, aunque con una presencia desigual entre ellas.

En cuanto a **Ciencias Sociales y Jurídicas**, se trata del área con una mayor representación, concretamente en 19 universidades públicas y 1 privada. Entre ellas, destacan especialmente la Universidad de Granada y la Universidad de Salamanca, con 7 Grados distintos en cada caso. Las titulaciones que han evidenciado en su plan de estudios la diversidad afectivo sexual están vinculadas, mayoritariamente, al ámbito del trabajo social y de la educación. En concreto, son las siguientes: **Trabajo Social** (en la Universidad de La Laguna, Universidad de León, Universidad Rovira i Virgili, Universidad de Salamanca, Universidad de Valladolid, Universidad de Vigo, Universidad de Almería, Universidad de Granada y Universidad Ramón Llull); **Educación Social** (en la Universidad de Salamanca, Universidad de Valladolid, Universidad de Vigo, Universidad de Burgos, Universidad de Granada, Universidad de Huelva, Universidad de La Coruña y Universidad Ramón Llull); **Educación Primaria** (en la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, Universidad de Almería, Universidad de Cantabria), **Educación Infantil** (Universidad de Córdoba) o **ambas titulaciones** (en la Universidad de La Rioja, Universidad de Salamanca, Universidad de Granada, Universidad de Huelva y Universidad de La Coruña); Pedagogía (en la Universidad de Salamanca, Universidad de Valencia y Universidad de Granada); Derecho (en la Universidad de León y Universidad de Las Palmas de Gran Canaria); Sociología (en la Universidad de La Laguna); Estudios Globales (en la Universidad de Pompeu Fabra) y Administración de Empresas (en la Universidad Carlos III de Madrid). Cabe mencionar, por la importancia que confieren a la temática, los dobles Grados en Educación Primaria y Educación Sexual, y en Trabajo Social y Educación Sexual, de la Universidad Pública de Navarra.

Ciencias de la Salud, a gran distancia de Ciencias Sociales y Jurídicas, incluye planes de estudios con presencia de la diversidad afectivo sexual en 8 universidades públicas y 2 privadas, principalmente relacionados con la enfermería y la psicología. De manera concreta, las titulaciones y universidades que incorporan esta temática en sus asignaturas son: **Psicología** (en la Universidad Rovira i Virgili, Universidad de Salamanca, Universidad de Valencia, Universidad Autónoma de Madrid, Universidad de Granada, Universidad de Huelva y Universidad de Vic), **Enfermería** (en la Universidad de Rovira i Virgili, Universidad de Sevilla, Universidad Autónoma de Madrid, Universidad de Santiago de Compostela, Universidad de Vic y Universidad Católica Santa Teresa de Jesús de Ávila) y Terapia Ocupacional (Universidad de Salamanca).

Por último, el área de **Artes y Humanidades** incluye la diversidad afectivo sexual en la docencia de Grado en 7 universidades públicas. La titulación en la que se encuentra mayoritariamente es **Antropología Social y Cultural** (en la Universidad de Rovira i Virgili, Universidad de Sevilla, Universidad Autónoma de Barcelona y Universidad de Granada), seguida de **Filosofía** (en la Universidad de La Laguna y Universidad de Zaragoza) y de **Lengua y Literatura Catalanas** (en la Universidad de las Islas Baleares).

La perspectiva desde la que se aborda la diversidad afectivo sexual en las titulaciones mencionadas varía considerablemente en función del Grado y del área de conocimiento en cuestión. Así, por ejemplo, en la titulación de Trabajo Social suele encontrarse en **asignaturas** relacionadas con el género y las políticas de igualdad, la antropología y la psicología del ciclo vital; en los grados de Educación, se encuentra vinculada con la convivencia, la coeducación, la psicología del desarrollo o la educación afectivo sexual; en el Grado de Psicología con la sexualidad y el desarrollo afectivo sexual; en Enfermería con la salud sexual; en Antropología Social y Cultural se incluye en asignaturas sobre sexualidad y género; y en Filosofía, vinculada al pensamiento feminista.

La **docencia en Másteres** relacionados con la diversidad afectivo sexual se encuentra presente en 22 universidades públicas y 2 privadas, destacando especialmente entre ellas la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) con 6 Másteres diferentes. Al igual que en los Grados, esta presencia se distribuye entre diferentes áreas de conocimiento de manera desigual: Ciencias Sociales y Jurídicas, con Másteres en 14 universidades públicas; Ciencias de la Salud, en 5 universidades públicas y 2 privadas; Artes y Humanidades, en 6 universidades públicas e Ingeniería y Arquitectura, en 1 universidad pública.

Los Másteres pertenecientes al área de conocimiento de **Ciencias Sociales y Jurídicas** tratan temáticas de igualdad y género (entre ellas, violencia de género, políticas de igualdad, relaciones de género, identidad y ciudadanía) (en la Universidad de Jaén, Universidad de La Laguna, Universidad de Zaragoza, Universidad Autónoma de Barcelona, Universidad Autónoma de Madrid, Universidad de Cádiz y Universidad Complutense de Madrid); criminología y derecho de familias (en la Universidad de Murcia y en la UNED); intervención social (en la Universidad de Málaga); Derechos Humanos (en la UNED y en la Universidad Internacional de Andalucía -UNIA); y educación (tanto de manera general en la Universidad de Santiago de Compostela, como Educación Secundaria en la Universidad de Sevilla y Universidad de Granada).

En **Ciencias de la Salud** los Másteres que incorporan la diversidad afectivo sexual se encuentran vinculados a la Psicología General (en la Universidad de Jaén y en la UNED) y a la Sexología, ya sea desde un punto de vista clínico (en la Universidad de Almería, Universidad de Barcelona y Universidad a Distancia de Madrid) o con un perfil también educativo y de asesoramiento (en la Universidad de Huelva y en la Universidad Camilo José Cela).

En relación con el área de **Artes y Humanidades**, la inclusión de esta temática se realiza en Másteres relacionados con las artes visuales (en la Universidad Jaume I de Castellón y Universidad de Lleida), con los estudios literarios y lingüísticos (en la UNED y Universidad del País Vasco), con el género y la diversidad (en la Universidad de Oviedo) y con los estudios feministas (en la Universidad del País Vasco).

Aunque tan sólo con una titulación en el área de **Ingeniería y Arquitectura**, destaca el Máster en Comunicación Arquitectónica de la Universidad Politécnica de Madrid con una asignatura/taller sobre Gráfica Queer.

La presencia de la diversidad afectivo sexual en los **Programas de Doctorado** es bastante más escasa que en los Grados y Másteres, encontrándose evidencias tan sólo en 7 universidades públicas. Salvo el **Doctorado en Filosofía** de la Universidad de La Laguna, que presenta una línea de investigación relacionada con la filosofía y el género, el resto de Programas están directamente relacionados con los **estudios de género**: Doctorado en género y diversidad (en la Universidad de Oviedo); Doctorado en Estudios Interdisciplinares de Género, con una línea de investigación sobre género, salud y sexualidades (en la Universidad de Alcalá, Universidad Rey Juan Carlos y Universidad Autónoma de Madrid); Estudios de las Mujeres, Discursos y Prácticas (en la Universidad de Granada); y el Instituto Universitario de Investigación de Estudios de Género, con una línea de indagación en diversidad, educación y género (en la Universidad de Alicante).

3.4. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Las actividades de formación y sensibilización en materia de diversidad afectivo sexual en las universidades españolas son ciertamente **recientes**, en términos generales. A excepción de algunas universidades públicas como la Universidad de Valladolid, la UNED, la Universidad de la Rioja, la de Salamanca, Universidad de Sevilla, Universidad de Alicante o la Universidad de Barcelona que publicitan distintas ediciones de programas formativos, en la mayoría de los casos se trata de seminarios, jornadas, cursos o conferencias puntuales de las que no podemos conocer si hay una trayectoria en el tiempo que indique evolución en los planteamientos, cierta tradición o continuidad por parte de la institución que organiza, al menos por la publicidad que se ofrece en las web de dichos eventos.

Sí queda patente que las **universidades públicas** son las que lideran mayor número de iniciativas en materia de sensibilización y formación sobre diversidad afectivo-sexual, frente a las universidades privadas donde estas actividades son muy excepcionales.

Llama la atención el papel protagonista tanto de los y las estudiantes como de las asociaciones en la **toma de iniciativa** de las actuaciones de sensibilización y formación que se desarrollan en las universidades españolas. De hecho, en muchas de ellas quienes organizan son las asociaciones de estudiantes o colectivos sociales ajenos a la Universidad (como la asociación Colega, Arco Iris, Colectivo CALA -Colectivo de Aprendizajes Alternativos-, Asociación Chrysallis, FELGTB, Arcopoli, Asociación Nacional Queer el Príncipe Lila, Fundación Triángulo, Colectivo GAMÁ, Colectivo No te Prives). En estos casos, las universidades a través de servicios o vicerrectorados específicos aparecen como colaboradoras o patrocinadoras de su celebración. Esta colaboración estrecha con los colectivos sociales se viene manteniendo en el tiempo, aunque de forma más reciente se observa cómo los servicios universitarios van tomando protagonismo en la organización y promoción de estas actividades. Destacan de forma llamativa las iniciativas de las Unidades de Igualdad de las distintas universidades o el trabajo realizado en la Universidad Complutense de Madrid a través de la Oficina de diversidad sexual e Identidad de Género. Los **formatos** que encontramos son muy variados, pero los más comunes

son la celebración de cursos o jornadas, por tanto, con una duración de horas o días concretos y en un formato que es muy convencional para la institución universitaria. En menor medida encontramos la organización de talleres que implican una metodología más participativa por parte de los y las asistentes y se dirigen a un menor número de participantes. Otros formatos utilizados para la sensibilización son la organización de eventos a propósito de una efeméride como las actividades celebradas en la Universidad Pompeu Fabra en la “Semana contra la lgtbifobia”, del “Día Mundial contra la lesbofobia, homofobia, bifobia, interfobia y transfobia” organizado por la Universidad Pública de Navarra, o los actos de “Apoyo al colectivo LGTBI. Izada de bandera día del orgullo” de la Universidad de Almería. Con menor frecuencia hemos encontrado formatos como edición de materiales audiovisuales que sí realiza la UNED, exposiciones o ciclos de cine vinculados a la temática de diversidad afectivo sexual como por ejemplo los organizados por la Universidad de Alicante. Estos otros formatos menos convencionales que las jornadas o cursos permiten la participación de un mayor número de personas y que sea más interactiva y abierta a distintos perfiles de público en la comunidad universitaria.

Para **nombrarlos** se utiliza una variedad amplia de términos: intersexualidad, transgénero, transexualidad, LGTBI, diversidad afectivo-sexual, orientación e identidad sexual y de género, homofobia, transfobia son los más habituales. De todos ellos, el término que menos hemos identificado a la hora de titular los eventos de formación y sensibilización es el concepto queer, quizá por conllevar un mayor nivel de conocimiento teórico sobre su significado cuando lo que se persigue precisamente es el acercamiento y la proyección social más amplia (encontramos referentes con este término en la Universidad de Alicante, Universidad de Valencia, Universidad de Vigo y Universidad de Granada, Universidad de Castilla la Mancha, Universidad Complutense).

Las **áreas de conocimiento** a las que se vinculan las actuaciones que hemos encontrado son en términos generales las de ciencias sociales, jurídicas y ciencias de la salud. En particular destaca su vinculación con los derechos humanos (Universidad de la Laguna, la UNED, Universidad Carlos III, Universidad de Huelva), la educación (Universidad de Murcia, Universidad de Castilla la Mancha, Universidad de las Palmas de Gran Canarias, Universidad de la Rioja, Universidad de Valladolid, Universidad Autónoma de Madrid, Universidad de Cádiz, Universidad Menéndez Pelayo) la salud y o el bienestar psicológico (Universidad Rey Juan Carlos, Universidad de Alcalá, Universidad de Barcelona). En este marco, las **temáticas** con las que se relacionan son la igualdad, el deporte, el cine, la literatura, la convivencia, la prevención del odio y la exclusión o la religión (en este último caso hemos encontrado un referente en la Universidad de Deusto y la religión cristiana). Aun no son frecuentes, pero sí que hemos encontrado algunos, cursos cuyos contenidos presentan de forma relacional la **diversidad afectivo-sexual** y la Universidad. Entendemos que cuando se aborda esta temática concreta se reconoce la diversidad dentro de la propia institución, se visibiliza y de algún modo la institución queda interpelada en el diseño y desarrollo de políticas al respecto (los hemos encontrado en la Universidad de Málaga, Universidad Complutense de Madrid, Universidad de las Palmas de Gran Canaria, Universidad de Sevilla, Universidad de Valencia o la Universidad de Granada).

Una de las actuaciones que ha tenido cierta repercusión en los medios de comunicación han sido las intervenciones realizadas en los **baños**, eliminación baños separados para cada sexo y la creación de aseos o “baños de género neutro”. Hemos encontrado evidencias de dichas actuaciones en la Escuela Técnica Superior de Arquitectura de Madrid de la Universidad Politécnica de Madrid en el blog “Yo lo veo” (<http://yoloveoyolomeo.blogspot.com.es/2014/04/banos-para-tods-en-la-etsam.html>). En este proyecto el alumnado de Arquitectura se propone educar de manera informal en igualdad pensando los espacios y sus usos. Otra referencia es la Universidad de Oviedo que incluye esta iniciativa como parte de su política institucional inclusiva y de reconocimiento de la diversidad. En esta universidad los baños unisex los sitúan en distintos edificios del campus universitario incluido el edificio rectoral.

Por su parte la **Universidad de Córdoba** también ha participado de un proyecto de transformación de baños cuyos objetivos han sido: permitir el uso del espacio de forma no asociada a las categorías dicotómicas de sexo y generar actuaciones de transformación del espacio que sirvan de vehículo para la sensibilización y toma de conciencia sobre la construcción social de los roles y los modos como son asignados, adquiridos y apropiados, también de los modos como generamos resistencias sobre ellos cuando no responden a nuestras necesidades. “Jugar” con los espacios, repensar sus usos y cuestionarlos, han sido los contenidos de los talleres que se han celebrado en paralelo a la transformación de los aseos que nos han servido de excusa para pensar sobre nuestras identidades sexuales, cómo las construimos y ponemos en diálogo. Este proyecto que se ha denominado “**Espacio Deliberado. Análisis y Acción en espacios públicos**” se ha desarrollado en la Facultad de Ciencias de la Educación, en colaboración con la Unidad de Educación Inclusiva (UNEI) de la universidad y el Ayuntamiento de Córdoba durante el curso académico 2017-18. En él ha participado un grupo de estudiantes de Grado y Máster, profesorado y un creador artístico que ha dirigido la transformación estética del espacio.



Figura 6. Interior aseo

Imagen de los baños Espacio De-Liberados.
Análisis y acción en espacios públicos



Figura 7. Exterior aseo

3.5. INVESTIGACIÓN



La investigación es uno de los pilares en nuestra sociedad y por ende en cualquier Universidad, es la forma en que avanza la ciencia, nos ayuda a mejorar dentro del campo de estudio, nos permite establecer contacto con la realidad a fin de que la conozcamos mejor. Este aspecto es de especial relevancia con respecto al colectivo que nos ocupa ya que es la base para eliminar muchos mitos y estereotipos infundados, en definitiva, el conocimiento científico es importante para luchar contra la discriminación. Realizar investigaciones que tengan que ver con LGTBI+ es una forma igualmente de poner en valor y visibilizar a este colectivo.

Es por ello que hemos querido saber si existen grupos de investigación especializados, proyectos de investigación, tesis doctorales u otro tipo de estudios científicos llevados a cabo desde las universidades españolas relacionados directamente con el colectivo LBTBI+.

Con respecto a los **grupos de investigación**, hemos podido observar que no existe ninguno que se dedique exclusivamente a investigar en aspectos directamente relacionados con la diversidad afectivo sexual, sino que alguna de sus líneas podría enmarcarse dentro de esta temática. Presentamos a continuación cuales son esos grupos y las universidades donde desarrollan su trabajo:

- ▶ Universidad Jaume I de Castellón. UNISEXSIDA es una unidad de investigación sobre sexualidad y sida que aúna diferentes líneas de investigación y que ofrece a la comunidad universitaria servicios de prevención y tratamiento de problemas asociados a la sexualidad y Sida.
- ▶ Universidad de La Laguna. Grupo de investigación del Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamientos Psicológicos denominado “Personalidad, identidad de género y orientación afectivo-sexual” cuyas áreas de investigación se enmarcan dentro de la Psicología y de las Ciencias Sociales.

Universidad pública de Navarra. Colectivo GUIAS, se trata de un grupo universitario de investigación en Antropología Social que cuenta con una línea de investigación dedicada a los Sistemas de sexo género: identidades

hegemónicas.

▶ Universidad de La Rioja. Grupo de investigación “Igualdad y género” incluye líneas relacionadas con LGTBI+.

▶ Universidad de Valencia. Grupo de investigación sobre género y (des)igualdad social y sexual (GENTEXT).

▶ Universidad de Vigo. Cuenta con tres equipos de investigación: a) El arte descentrada; b) feminario interdisciplinar: teoría feminista y teoría queer y c) salud, sexualidad y género.

▶ Universidad de Alicante. Grupo de investigación en Igualdad, género y educación que cuenta con una línea de investigación sobre Estudios sobre la mujer y estudios QUEER en la cultura visual.

▶ Universidad Autónoma de Barcelona. Cuenta con dos grupos, uno de Estudios de Geografía y género y un segundo grupo de investigación “cuerpo y textualidad”.

▶ Universidad de Barcelona. Cuenta con un grupo de investigación denominado: Grupd’EstudisAvançats en Violència (GEAV).

▶ Universidad de Burgos. Grupo “Terapia, familia y salud” con una línea de investigación acerca de la Educación afectivo-sexual, emocional y de género.

▶ Universidad de Cantabria. Grupo “Investigación en Desarrollo Socio-Emocional, Bienestar y Educación (IDSEBE)”, que cuenta con una línea de investigación denominada “relaciones interpersonales y desarrollo afectivo-sexual en la adolescencia”.

▶ Universidad Carlos III de Madrid. Cuenta con el grupo UC3M4Safety - Multidisciplinary Team for Detecting, Preventing and Combating Violence against Women.



Universidad de Castilla La Mancha. Grupo de investigación en Educación y

- ▶ Sociedad (GIES). Investiga sobre temáticas relacionadas con la educación y la sociedad: exclusión social, desarrollo profesional de perfiles educativos y género, sexualidad e igualdad.

Universidad de Extremadura. Grupo de investigación interdisciplinar de la

- ▶ Facultad de Psicología, Ciencias de la Información y Educación cuyo tema principal de investigación es “Universidad sin violencia”.

Universidad de Granada. Grupo de investigación HUM-603 “Estudios de las

- ▶ mujeres”

Universidad Santiago de Compostela. Existen numerosos grupos de

- ▶ investigación y género dentro de las 5 macroáreas de conocimiento, en total 29 grupos.

Universidad de Vic-Universidad Central de Catalunya (privada). Grupo de

- ▶ Estudios de Género de la (UVIC- UCC) donde una de las líneas de investigación es Estudios sobre Diversidad Sexual y de Género.

Universidad de Navarra (privada). Grupo de investigación “Educación de la

- ▶ afectividad y de la sexualidad humana”. Desarrollan un proyecto titulado Guía de calidad de programas de educación afectivo-sexual.

Con respecto a los **Proyectos de Investigación** hemos podido encontrar algunos relacionados directamente con el tema que nos ocupa, aunque es complicado realizar la búsqueda efectiva y localización de los mismos, al igual que ocurre con los **TFM** y **TFG** encontrados, pero creemos que esta situación cambiará en un espacio corto de tiempo debido a la tendencia, en la mayor parte de universidades, el hacer más visible y lograr una mayor difusión de los mismos. Como prueba de ello podemos tomar como referencia a la Universidad de Alicante donde se otorgan premios a los TFGs sobre esta temática (<https://web.ua.es/es/vr-social/convocatorias/2017-2018/premios-trabajos-fin-grado-master-diversidad.html>). Esperamos que también sea una tendencia el aumento de proyectos y de este tipo de trabajos de investigación relacionados con la diversidad afectivo sexual e identidades de género.

Con respecto a **Tesis Doctorales** que han sido defendidas en universidades españolas hemos identificado un total de 151 que tienen que ver con la diversidad afectivo-sexual. De ellas tan solo una fue leída en una universidad privada, en concreto en la Universidad Pontificia Comillas, el resto 150, se defendieron en universidades públicas.

Si tenemos en cuenta las universidades donde se han defendido estas tesis doctorales, la que ostenta el mayor número de tesis leídas es la Universidad Complutense de Madrid con un total de 18, seguida de la Universidad de Barcelona (17). A continuación, la Universidad Autónoma de Barcelona (14), Universidad de Valencia y Granada (con 11 cada una de ellas) y Universidad de Salamanca (10). Sólo entre estas Universidades han generado 81 tesis, es decir, supone aproximadamente el 53% del total, algo más de la mitad en seis universidades españolas y todas ellas públicas.

El resto de tesis están algo más repartidas entre las siguientes universidades: Universidad de Alicante, Autónoma de Madrid (7 cada una), Zaragoza y Valladolid (5 cada una), Sevilla y Santiago de Compostela (4 cada una), Rey Juan Carlos, Vigo y Girona (3 cada una). Con dos tesis defendidas estarían las Universidades de La Laguna, Málaga, UNED, del País Vasco, Rovira i Virgili, Cádiz, Huelva y La Coruña. Y por último con una sola tesis las Universidades de Jaén, Lleida, Murcia, Oviedo, Pablo de Olavide, Politécnica de Valencia, Pompeu Fabra, Pública de Navarra, La Rioja, Alcalá, Córdoba, Extremadura y Pontificia Comillas.

Como dato relativo a la Comunidad Autónoma Andaluza, hemos contabilizado un total de 23 tesis distribuidas en siete de las ocho provincias, lo que supone un 15,23% del total.

Teniendo en cuenta los programas de doctorado en los que fueron inscritas presentamos a continuación las ramas de conocimiento a las que pertenecen:

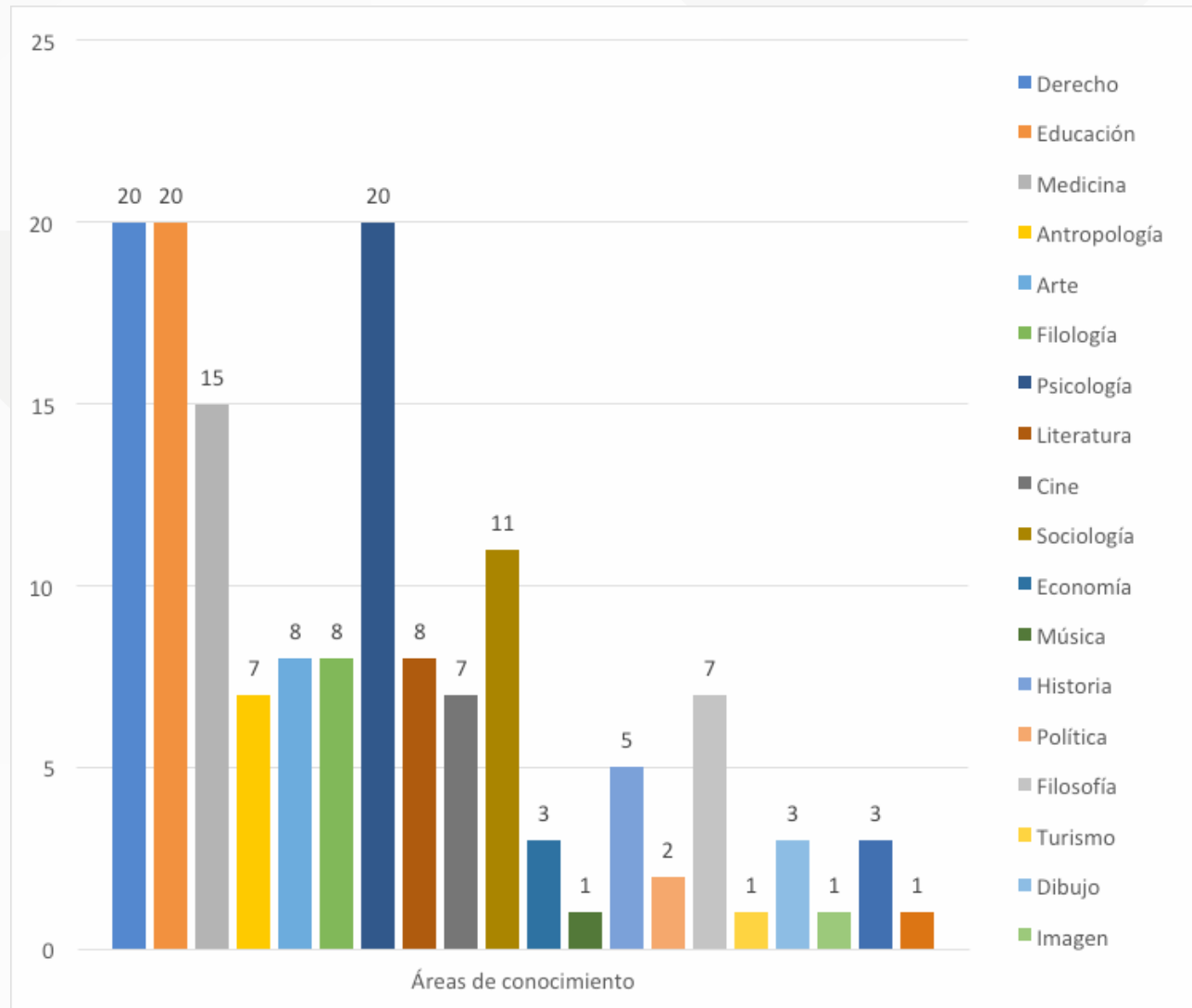


Figura 8. Ramas de conocimiento de las tesis doctorales

Derecho, Educación y Psicología son las ramas de conocimiento a las que pertenecen la mayor parte de estas tesis (20 en cada una de ellas). A continuación, tenemos las tesis en Medicina (15) y Sociología (11). Le siguen tres ramas de conocimiento como son Arte, Filología y Literatura (8) seguidas de Antropología, Cine y Filosofía (7). Ya en menor proporción figuran otras áreas como son Historia (5), Economía, Dibujo y Comunicación (3), Política con 2 y Música, Turismo, Imagen y periodismo con 1.

Y por último haremos mención a **otro tipo de estudios científicos** que no se enmarcan dentro de los tres grandes grupos de trabajos que hemos mencionado hasta el momento.

En la Universidad de Barcelona nos encontramos con el Centre of Research in Theories and Practices that Over come Inequalities (CREA) que tiene una línea de investigación centrada en Other women and other cultures. Dialogic feminism. New Masculinities.

Por su parte en la Universidad Pompeu Fabra, existe la Cátedra sobre Diversidad Social que incluye una línea de investigación sobre orientación sexual. También existe una Cátedra de Género en la Universidad Rey Juan Carlos que incluye investigadores y documentos relacionados.

En la Universidad privada Ramón Llull hemos podido constatar la existencia de un estudio de un investigador de esta universidad, Ben Capell en colaboración con FELGTB Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales, y con el apoyo de la Workplace Pride Foundation, que trata sobre la visibilidad LGTBI+ en el lugar de trabajo.

3.6. ASOCIACIONISMO Y UNIVERSIDAD

Si ponemos el foco de atención en el binomio formado por la Universidad como institución y el movimiento asociativo relativo a la comunidad LGTBI+, es innegable el motor de avance y conocimiento que ha supuesto esta unión a lo largo de los años.

Tras un análisis de la actividad universitaria en lo referido a este colectivo, podemos comprobar que la presencia de las asociaciones relacionadas con la diversidad sexual en el contexto universitario es numerosa y continua.

Las Asociaciones, Federaciones y Confederaciones del movimiento LGTBI+ han desempeñado distintos papeles dentro de las universidades españolas, veamos a continuación los diferentes roles que han adoptado hasta el momento.

En primer lugar, podemos encontrar a las **Asociaciones como organizadoras de eventos** que sirven para dar difusión y visibilidad al movimiento; eventos abiertos a la sociedad en su conjunto, pero en los que las universidades participan como colaboradoras, cediendo el espacio y recursos a estas formaciones. Son numerosas las universidades que se sumaron a los actos reivindicativos con motivo del día del orgullo LGTBI+ en 2017, como por ejemplo la Universitat de Valencia, la cual vistió las fachadas de sus edificios con la bandera arco iris y la bandera trans, o la Universidad de Sevilla, que colabora en las Jornadas sobre identidad de género organizadas por la Fundación Triángulo en los años 2010 y 2013 o la conferencia titulada “Transexualidad infantil: conocer para poder acompañar” ofrecida por el Colectivo Chrysallis (Asociación de Familias de Menores Transexuales) en la conmemoración del día contra la homofobia, lesbofobia y transfobia, a la que se sumó la Universidad Pública de Navarra. O más recientes las charlas de la Fundación Triángulo Andalucía y la asociación Arcópolis el 18 de mayo de 2018 en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Córdoba a propósito de la inauguración del proyecto Espacios De-Liberados.

La cultura LGTBI+ comienza a impregnar al ámbito universitario y los papeles se invierten. Cada vez más son las propias universidades las que, a través de sus **Departamentos o Unidades de Igualdad o de Educación Inclusiva organizan** y promueven eventos y actividades formativas, de difusión y de inclusión, y las asociaciones y organizaciones sociales las que colaboran o participan como expertas en la materia. Como ejemplo de esta situación tenemos las Jornadas sobre Diversidad Afectivo-Sexual organizadas por las Universidad de la Rioja desde el año 2000.

En el territorio español son numerosas las Confederaciones, Federaciones y Asociaciones que representan la diversidad afectivo sexual, sin embargo, no son tan numerosas las asociaciones que representan a estudiantes universitarios que se identifican dentro del movimiento LGTBI+.

En la comunidad autónoma andaluza podemos destacar la asociación **Entiende UMA**, la cual tiene su sede en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Málaga, y es una asociación que trabaja por la igualdad de colectivo LGTBI+ y la equidad entre hombres y mujeres.

En la Universidad de Salamanca encontramos la asociación **Iguales, Asociación de Lesbianas, Gays, Transexuales y Bisexuales**. Su labor se centra en la reivindicación de la igualdad legal y el respeto social hacia la diversidad afectivo-sexual, la sensibilización y la denuncia.

Es de destacar la actividad del movimiento dentro del colectivo de los estudiantes en las universidades de la Comunidad de Madrid, ya que son varias las asociaciones LGTBI+ relacionadas con el mundo universitario, como la **Asociación Arcópoli**, Asociación LGTB de la Comunidad de Madrid y de las Universidades Complutense y Politécnica. Esta asociación tiene entre sus objetivos la equiparación social y legal de Lesbiana, Gais, Trans y Bisexuales y la erradicación de cualquier forma de LGTBfobia. En un principio nació como asociación universitaria de la Universidad Politécnica y posteriormente se expandió hasta la Complutense. Desde 2006 forman parte de la **Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales (FELGTB)**, donde colaboran con activistas de todo el territorio español e internacional.

También en la Comunidad de Madrid encontramos la Asociación **Entendidos URJC**, Asociación LGTB en la Universidad Rey Juan Carlos. Esta asociación se creó en 2009 con el objetivo de fomentar la visibilidad, normalización y aceptación del colectivo LGTBI+ dentro del ámbito universitario y extrapolando su influencia a la sociedad en general.

Por otro lado, la Universidad Autónoma dispone también de su propia asociación de carácter LGTBI+, **UAMentiende**. Puede pertenecer a esta asociación alumnado de la UAM, estudiantes que ya han terminado sus estudios, pero quieren seguir manteniendo un contacto con la universidad, profesorado y personal de administración y servicios, además de cualquier persona concienciada con el movimiento LGTBI+. Dentro de las actividades organizadas por esta Asociación podemos destacar charlas, debates, jornadas, cursos, concursos y torneos, cinefóruns, actividades relacionadas con la salud sexual, etc.

4. PROPUESTAS PARA LAS POLÍTICAS Y LA ACCIÓN EN LA UNIVERSIDAD



Algo que experimenté como valioso durante mi época de estudiante y que observo actualmente como docente es el reconocimiento y visibilización en clase de la existencia de esta diversidad. Al igual que valoro un lenguaje inclusivo de género y no sexista, también considero que tratar de incluir la posibilidad de otras prácticas e identidades sexuales es importante siempre y cuando sea pertinente y coherente con el discurso y la materia que se imparta. Entiendo que hay Grados y asignaturas donde es más fácil la inclusión de las diversidades LGTBQI pero en general creo que es importante que la universidad lo visibilice, quizá desde las instituciones específicas que podrían hacerlo (Oficinas de Igualdad, etc.) a través de jornadas, seminarios, videoforum, etc.

Testimonio
profesora de la Universidad Pablo de Olavide

42

No se realiza una adecuada atención a la diversidad afectivo-sexual si no se realiza bajo el paradigma de la inclusión. Recientemente, Ward y Gale (2016) han elaborado un modelo para la inclusión de la diversidad afectivo-sexual en la educación superior.

Se basa en tres dominios de inclusividad (lenguaje, modelos de rol y contenido curricular) y en tres niveles de inclusividad (medidas para la toma de conciencia, medidas adicionales y medidas para la práctica transformadora).

DOMINIOS DE INCLUSIVIDAD



LENGUAJE

- Uso correcto del lenguaje escrito, verbal y no verbal basado en la comprensión y evolución terminológica.
- Evitar el lenguaje discriminatorio.



MODELOS DE ROL

- Personas exitosas del colectivo LGTBI+ de la universidad proporcionan modelos positivos para confrontar o desafiar la discriminación y los prejuicios existentes al resto de personas LGTBI+ de la comunidad universitaria..



CONTENIDO CURRICULAR

- Incorporación de contenidos curriculares que aborden la diversidad afectivo-sexual en planes de estudios de las titulaciones.
- Diseño de materiales didácticos apropiados para ello.
- Formación del profesorado en atención a la diversidad afectivo-sexual no solo para la capacitación de la enseñanza de contenidos, sino también para la mejora de las interacciones sociales basada en los valores y las actitudes (currículum oculto)

Figura 9. Dominios de inclusividad
Fuente: Ward y Gale(2016)

Nivel 1. Medidas para la toma de conciencia

La universidad...

- Demuestra una conciencia básica de que las identidades sexuales y de género son diversas, y no solo “directas” o “hombre/mujer”.
- Cuenta con políticas contra la intimididad y acoso que permitan abordar los casos de discriminación de aquellas personas expuestas a la homofobia, la bifobia o la transfobia.
- Garantiza poder cambiar su género en los sistemas de registro.
- Capacita a toda la comunidad para que no emita un lenguaje discriminatorio o abusivo y no haga suposiciones sobre el género de otra persona.

Nivel 2. Medidas adicionales

La universidad...

- Busca de forma activa hacer más visible la diversidad sexual y de género a través de diversas actuaciones: conferencias, celebraciones, contenidos en el plan de estudios de las diferentes titulaciones, etc. relacionados con esta temática.
- Establece la figura de mentor LGTBI.
- Propone mostrar al alumnado los científicos o teóricos del colectivo LGTBQ de su disciplina científica.
- Toma medidas para evitar el lenguaje heteronormativo.

Nivel 3. Medidas para la práctica transformadora

La universidad...

- Garantiza que el entorno de enseñanza y aprendizaje refleje la diversidad afectivo-sexual.
- Proporciona espacios en los que el alumnado pueda involucrarse en una acción social comprometida con el colectivo LGTBI.

La presencia de la diversidad afectivo-sexual LGTBI+ en las universidades españolas, a pesar de la variedad de recorridos que hemos advertido, se sitúan en un momento muy incipiente y con ciertos matices de novedad, hasta el punto de no estar aún definida la dirección a la que las instituciones universitarias podrían aspirar. En este trabajo aventuramos una propuesta de política y acción para la atención a la comunidad universitaria desde la diversidad afectivo-sexual e identidades de género a partir de tres referentes. En primer lugar, atendiendo a la propuesta de Ward y Gale (2016) con relación a los dominios y niveles de inclusividad. En segundo lugar, los hallazgos y las ausencias que hemos encontrado en nuestra indagación por el panorama nacional en cuanto a existencia de unidades, documentos institucionales, docencia, formación y sensibilización, investigación y asociacionismo. En tercer lugar, reconociendo las narraciones a modo de testimonio que hemos reunido de distintos actores dentro y fuera de la universidad, alumnado, profesorado, personal de administración y servicios o profesionales que trabajan en asociaciones del colectivo LGTBI+.

Figura 10. Niveles de inclusividad
Fuente: Ward y Gale (2016)

	Lenguaje	Modelos de rol	Contenido curricular	Documentación Institucional
Medidas para la toma de conciencia	<p>Evitar el lenguaje abusivo y discriminatorio</p> <p>Visibilizar con cartelería el compromiso institucional con la defensa de derechos y el rechazo de la LGTB-fobia.</p>	<p>Informar sobre eventos y organizaciones relacionadas con el colectivo LGTBI+</p> <p>Impulsar el diálogo social promoviendo la acción y la formación con actores sociales.</p>	<p>Reconocimiento básico del género y de la diversidad sexual</p> <p>Transversalizar la presencia conceptual de contenido sobre diversidad afectivo-sexual y promover el desarrollo de competencias de ciudadanía social crítica en los distintos estudios de grado y posgrado.</p>	<p>Nombrar en las declaraciones institucionales la diversidad afectivo-sexual e identidades de género.</p>
Medidas adicionales	<p>Evitar el lenguaje hetero-normativo y cis-normativo</p> <p>Sancionar la sátira discriminatoria presente en el lenguaje visual “normalizado” presentando modelos alternativos respetuosos con la diversidad.</p>	<p>Acceso del alumnado a mentores LGTBI+</p> <p>Visibilizar referentes positivizados generadores de empoderamiento</p> <p>Promover “Observatorios” que descifren vivencias de discriminación en el campus universitario.</p>	<p>Inclusión de temas y lecturas sobre identidades de género y orientación afectivo-sexual</p> <p>Crear un “Aula LGTBI+” para informar y formar a la comunidad universitaria</p> <p>Promover la investigación y el desarrollo de proyectos (TFG, TFM) de investigación en las etapas formativas sobre diversidad afectivo-sexual e identidades de género y visibilizando al colectivo LGTBI+.</p>	<p>Protocolos de cambio de nombre</p> <p>Protocolos contra el acoso y la discriminación por orientación sexual e identidades de género.</p>
Medidas para la práctica transformadora	<p>Compromiso crítico con el lenguaje queer / trans inclusivo</p> <p>Desafiar el lenguaje cuestionando el patriarcado y la heteronormatividad en todas sus manifestaciones.</p>	<p>Modelos de rol en el entorno de enseñanza-aprendizaje</p> <p>Promover el asociacionismo de la comunidad universitaria para posibilitar el bienestar psicológico en la acogida y los procesos de tránsito.</p>	<p>Propuesta pedagógica que permita el acercamiento crítico, que apoye el compromiso social y la práctica profesional inclusiva</p> <p>Promover el diálogo y la alternativa epistémica comprometida con la justicia social.</p>	<p>Cuestionar la neutralidad institución ante la ausencia de políticas en materia de diversidad afectivo-sexual e identidades de género promoviendo la participación de colectivos con necesidades diversas.</p>

Figura 11. Propuesta para la política y acción de la atención a la diversidad afectivo-sexual LGTBI+ en la Educación Superior.

Fuente: elaboración propia a partir de Ward y Gale (2016, p. 10)

5. PARA SABER MÁS...

RECURSOS LEGISLATIVOS, ASOCIACIONISMO Y ENLACES DE INTERÉS



LEGISLACIÓN



La [Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea](#) (2000) recoge en el apartado 1 de su art. 21 el Derecho de no Discriminación, y se censura explícitamente la discriminación por motivos de orientación sexual, aunque reconoce en su art.9 que el matrimonio entre personas del mismo sexo será competencia de los marcos jurídicos de cada estado.

En los [Principios de Yogyakarta](#) (2006) se hace extensivo de manera explícita el art. 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición) a las personas homosexuales, bisexuales y transgénero.

[Declaración de Naciones Unidas sobre orientación sexual e identidad de género del 18 de diciembre del 2008](#). Su contenido se centra fundamentalmente en el principio de no discriminación independientemente de la orientación sexual o identidades de género.

En España, el 21 de marzo de 2018 se aprobó una [Proposición de Ley](#) para la reforma de la [Ley 3/2007 reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas](#), incluyendo a las menores trans y a los no nacionales.

Actualmente se está sometiendo a debate el texto de la [Proposición de Ley contra la discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, y de igualdad social de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales](#), a la espera de las diferentes enmiendas y propuestas de todos los grupos políticos.

Recientemente, en el año 2017, se ha aprobado a nivel autonómico la [Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía](#).

LA COMUNIDAD LGTBI+ EN LA UNIVERSIDAD

Mientras que en los niveles de educación obligatoria, tanto Primaria como Secundaria, podemos encontrar múltiples publicaciones, protocolos y guías para trabajar en los centros sobre la inclusión del alumnado LGTBI+, no es tan fácil encontrar materiales de este tipo para los niveles universitarios.

Señalamos los siguientes referentes:

[Arcópoli](#) (Asociación LGTB de la Comunidad de Madrid y de las Universidades Complutense y Politécnica; firma de convenio de colaboración con la Universidad de Alcalá de Henares).

[Oficina de Diversidad Sexual e Identidad de Género](#) de la Universidad Complutense de Madrid.

En el ámbito internacional, It'spronouncedMetrosexual se presenta como un recurso en línea para colegios y universidades con el objeto de educar en temas de justicia social, género y sexualidad.

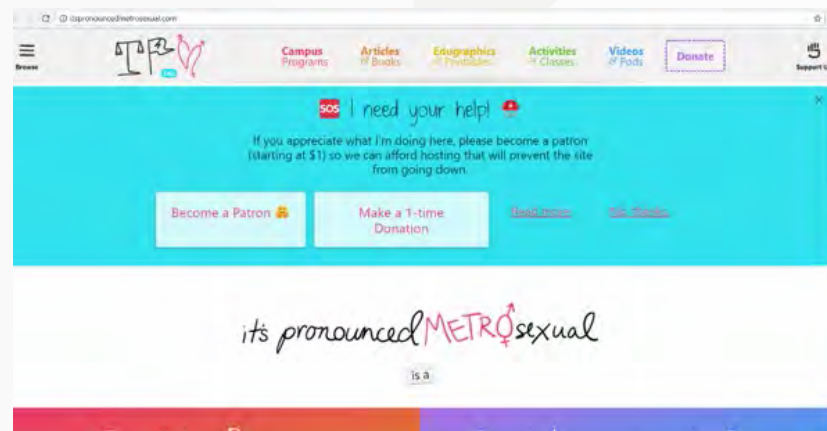


Figura 12. Página web “It’s pronounced metrosexual”
Fuente: Recuperado de <http://itspronouncedmetrosexual.com/>

ASOCIACIONES DE ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS LGTBI+

Las universidades responden institucionalmente, en muchas ocasiones, en función de las demandas y necesidades de estudiantes. Ellos y ellas son quienes desde las asociaciones de estudiantes han tomado las riendas en la visibilidad del colectivo LGTBI+ en el ámbito universitario.

[Arcópolis UCM-UPM Asociación de Lesbianas, Gais, Transexuales, Bisexuales y Heterosexuales de las Universidades Politécnica y Complutense de Madrid.](#)

[Colectivo LGBT+ de la UA Colectivo LGBT+ de la Universidad de Alicante.](#)

[Colectivo Magenta Asociación LGTB+ de la Universidad de Zaragoza.](#)

[Entiende UMA Asociación de estudiantes de la Universidad de Málaga.](#)

[Entendidos URJC Asociación LGTB de la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid.](#)

[Iguales E Iguales Usal Asociación universitaria de Lesbianas, Gays, Transexuales y Bisexuales y más, de la Universidad de Salamanca.](#)

[RQTR Asociación de Lesbianas, Gays, Transexuales, Bisexuales, Intersexuales y Queers de la Universidad Complutense de Madrid.](#)

[Sin Vergüenza \(sinver\) Asociación universitaria de Barcelona dirigida a estudiantes lesbianas, gays, bisexuales, trans \(LGBT\). Presente en las universidades UB, UAB, UPC, UPF.](#)

MOVIMIENTO ASOCIATIVO LGTBI+

A continuación presentamos un listado de Confederaciones, Federaciones y Asociaciones de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexuales más relevantes en el territorio nacional y en el comunitario, hasta centrarnos en el ámbito más cercano, el de la provincia de Córdoba.

[Confederación Española LGBT COLEGAS](#)

[Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales](#)

[Andalucía Diversidad. Federación Andaluza LGTB](#)

[Federación Andaluza Arco Iris](#)

[Asociación de Transexuales de Andalucía- Sylvia Rivera](#)

[Asociación Personas](#)

[Asociación Todes Transformando Córdoba](#)

[Plataforma Córdoba por la diversidad](#)

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS



Ahmed, S. (2007). 'You end up doing the document rather than doing the doing': Diversity, race equality and the politics of documentation. *Ethnic and Racial Studies*, 30(4), 590–609.

Archer, L. (2007). Diversity, equality and higher education: a critical reflection on the ab/uses of equity discourse within widening participation. *Teaching in Higher Education*, 12(5-6), 635-653.

Astaíza, A. F. (2016). Situación actual de los tratamientos psicológicos para la homosexualidad. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 8(2), 173-194.

Cabral, M., Carpenter, M., Ehrt, J., Kara, S., Narrain, A., Patel, P., Sidoti, C. y Tabengwa, M. (2007). *Principios de Yogyakarta*. Recuperado de http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles_sp.pdf

CWLA y Lambda Legal (2013). Conceptos básicos sobre ser LGTB. *Vamos al grano. Herramientas para apoyar a la juventud LGTB en custodia estatal*. Recuperado de: https://www.lambdalegal.org/sites/default/files/spavg_conceptosbausicos_final.pdf

Diputación de Córdoba (s.f.). Términos LGTB

European Union Agency for Fundamental Rights. (2015). *Protection against discrimination on grounds of sexual orientation, gender identity and sex characteristics in the EU. Comparative legal analysis Update 2015*. Viena: European Union Agency for Fundamental Rights.

Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales, y el Colectivo LGTBI de la Comunidad de Madrid. (2012). *Acoso Escolar Homofóbico y Riesgo de Suicidio en Adolescentes y Jóvenes LGB*. Recuperado de: <http://www.felgtb.org/temas/jovenes/noticias/i/2573/290/denunciamos-el-riesgo-de-suicidio-que-sufren-las-victimas-de-acoso-escolar-homofobico>

Frías, M.D. (2005). Familias homoparentales. En A. Simonis (Eds.), *Educación en la diversidad* (pp. 61-80). Barcelona: Alerta

Gamá (2017). *Guía didáctica Objetivo Arcoiris. Recursos para acercar la diversidad LGTBI a la juventud*. Las Palmas de Gran Canaria: Gamá, colectivo LGTB de Canarias.

Gámez, M., Brehm, C. y Rodríguez, I. (2016). Percepción de la discriminación en ambientes universitarios. *Intersticios: Revista Sociológica de Pensamiento Crítico*, 9(1), 93-114.

Griggs, L. B. (1995). Valuing diversity: Where from... where to? In L. B. Griggs & L. Louw (Eds.), *Valuing diversity: New tools for a new reality* (pp. 1-14). New York: McGraw-Hill.

Grupo de Educación del Colectivo de Lesbianas, Gays, Transexuales y Bisexuales de la Comunidad de Madrid. (2013). *Estudio 2013 sobre discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España*. Recuperado de: <http://www.felgtb.org/rs/2447/d112d6ad-54ec-438b-9358-4483f9e98868/bd2/filename/estudio-2013-sobre-discriminacion-por-orientacion-sexual-y-o-identidad-de-genero-en-espana.pdf>

Herederó, C. (2017). *Leyes LGTBI y educación: normativa y práctica*. Te-CCOO. Recuperado de <http://www.te-feccoo.es/2017/02/16/leyes-lgtbi-y-educacion-normativa-y-practica/>

Herrero, C.J. (2015). Reflexiones de un profesor gay fuera del armario. *Cuadernos de Pedagogía*, 460, 78-84

Killermann, S. (2013). *Understanding the Complexities of Gender*. Recuperado de <http://itspronouncedmetrosexual.com/about-sam-killermann/>

Leiva, J. J., Alaminos, M. P. y del Pino, E. (2017). Actitudes hacia la transexualidad en la universidad. Un estudio con estudiantes del Grado de Pedagogía. En A. R. Fernández y R. Ravina (coord.), *Sexualidades diversas. Interferencias entre el arte, la educación y la sociedad* (pp. 225-274). Caracas: Universidad Metropolitana de Caracas/Universidad de Granada.

Liscano, D. C. y Jurado, P. (2016). Representaciones Sociales sobre las personas LGBTI en la universidad: perspectivas del profesorado y alumnado. *Revista nacional e internacional de Educación Inclusiva*, 9(3), 231-249.

Loden, M. & Rosener, J.B. (1991). *Workforce America! Managing Employee Diversity as a Vital Resource*. Illinois: Business One Irwin.

Lorde, A (1984). *Sister outsider. Freedom*. California: The Crossing Press.

Ministerio de Educación. (2011). *Estrategia Universidad 2015. Contribución de las universidades al progreso socioeconómico español 2010-2015*. Recuperado de: <http://wpd.ugr.es/~otropensa/wp-content/uploads/Ministerio-de-Educaci%C3%B3n-Estrategia-Universidad-2015.pdf>

Ministerio del Interior. (2016). *Informe sobre la evolución de los incidentes relacionados con los delitos de odio en España*. Recuperado de: <http://www.interior.gob.es/documents/10180/5791067/STUDIO+INCIDENTES+DELITOS+DE+ODIO+2016.pdf/c5ef4121-ae02-4368-ac1b-ce5cc7e731c2>

Salazar, O. (2012). El reconocimiento jurídico-constitucional de la diversidad afectiva y sexual. *Revista de Estudios Políticos*, 157, 45-81. Recuperado de: <http://www.cepc.gob.es/publicaciones/revistas/revistaselectronicas?IDR=3&IDN=1288&IDA=36366>

Salazar, O. (2015). La identidad de género como derecho emergente. *Revista de Estudios Políticos*, 169, 75-107. Recuperado de: <https://recyt.fecyt.es/index.php/RevEsPol/article/view/39047>

Paradinas, M. (2016). *El fin de la homofobia. Derecho a ser libres para amar*. Madrid: Catarata.

Penna, M. (2015). Homofobia en las aulas universitarias. Un metaanálisis. *Revista de Docencia Universitaria*, 13(1), 181-202. Recuperado de: <http://red-u.net/redu/files/journals/1/articles/721/public/721-3928-1-PB.pdf>

Pew Research Center. (2013). *The Global Divide on Homosexuality. Greater Acceptance in More Secular and Affluent Countries*. Recuperado de: <http://www.pewglobal.org/2013/06/04/the-global-divide-on-homosexuality/>

Platero, R. (2009). Transexualidad y agenda política: una historia de (dis)continuidades y patologización. *Política y sociedad*, 46(1-2), 107-128.

Price-Spratlen, T. (2005). Imágenes que acogen, paredes que susurran, empoderamiento e intersecciones de la identidad en el despacho de la universidad. En Talburt, S. y Steinberg, S.R. (eds.), *Pensando Queer. Sexualidad, cultura y educación* (pp. 215-224). Barcelona: Graó.

Talburt, S. (2005). Política de identidad, respuesta institucional y negociación cultural: significados de la creación de una oficina universitaria de gays y lesbianas. En Talburt, S. y Steinberg, S.R. (eds.), *Pensando Queer. Sexualidad, cultura y educación* (77-98). Barcelona: Graó.

Torres Santomé, Jurjo (2017). *Políticas educativas y construcción de personalidades neoliberales y neocolonialistas*. Madrid: Morata.

Trujillo, G. (2015). Pensar desde otro lugar, pensar lo impensable: hacia una pedagogía queer. *Educ. Pesqui.*, 41, 1527-1540.

Ward, N. & Gale, N. (2016). *LGBTQ-inclusivity in the Higher Education. Curriculum: a best practice guide*. Birmingham: University of Birmingham.

Wentling, R. (2011). *Diversity initiatives in the workplace*. Recuperado de: <http://ncrve.berkeley.edu/cw82/diversity.html>

REFERENCIAS LEGISLATIVAS, NORMATIVAS Y RECOMENDACIONES



Comisión Internacional de Juristas y el Servicio Internacional para los Derechos Humanos. (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. Recuperado de: <http://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=48244e9f2>

Consejo de Europa. (2010). Recomendación del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre las medidas para combatir la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género. Recuperado de: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016804c1743>

Constitución Española. Aprobada por las Cortes en sesiones plenarias del Congreso de los Diputados y del Senado celebradas el 31 de octubre de 1978.

Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio.

Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas.

Organización de las Naciones Unidas. (2008). La Declaración de Naciones Unidas sobre orientación sexual e identidad de género de 18 de diciembre de 2008. Recuperado de: <https://www.uv.mx/uge/files/2014/05/Declaracion-Sobre-Orientacion-Sexual-e-Identidad-de-Genero-de-las-Naciones-Unidas.pdf>

Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario.