



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS



INSTITUTO DE CIENCIAS DE
LA EDUCACIÓN

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS
INSTITUTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA EDUCATIVO: DOCTORADO EN EDUCACIÓN
LGAC GESTIÓN EDUCATIVA

Políticas de inclusión educativa en población estudiantil LGTBIQ+ de una Universidad

Pública Estatal (2017-2023)

T E S I S

Que para obtener el grado de

Doctorado en Educación

PRESENTA:

LEVÍ ROMERO RAMÍREZ

Comisión Revisora:

Dr. Manuel Francisco Aguilar Tamayo
Dr. José Carlos Aguirre Salgado (Director de tesis)
Dra. María García-Cano Torrico
Dr. Martín Gabriel de los Heros Rondenil.
Dr. Antonio Padilla Arroyo
Dra. Berenice Pérez Amezcua
Dr. César Torres Cruz

Cuernavaca, Morelos. Julio, 2024

Agradecimientos:

Al Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías por otorgarme una beca de manutención para la formación de profesionistas y divulgación científica.

Al Dr. José Carlos Aguirre Salgado por su compromiso y dedicación para estimularme a mejorar, también por inculcarme el arte de la conciliación para la equidad e igualdad.

A la Comisión Revisora Dr. Manuel Francisco Aguilar Tamayo, Dra. María García-Cano Torrico, Dr. Martín Gabriel de los Heros Rondenil, Dr. Antonio Padilla Arroyo, Dra. Berenice Pérez Amezcua, y al Dr. César Torres Cruz por apoyarme en este proceso formativo del doctorado, brindándome su experiencia y sugerencias para cumplir con las metas establecidas.

A la Dra. Susana Escobar Fuentes y al Dr. Eliseo Guajardo Ramos por sus atinadas observaciones y sugerencias para mi trabajo de investigación. Asimismo, agradezco al Dr. Carlos J. Cruz García por su apoyo en la corrección de estilo de este trabajo.

Finalmente, agradezco a todas las personas informantes por brindarme información puntual para la construcción de datos, y los miembros de la comunidad LGBTIQ+, por compartir sus realidades sociales en pro de construir prácticas dignas de convivencia.

ÍNDICE

Resumen	6
Introducción	8
Capítulo 1: Problematización	11
1.1. Planteamiento del problema	12
1.2. Estado de la cuestión	17
1.3. Preguntas y objetivos de la investigación.	22
1.4. Justificación	24
1.5. Discriminación y desigualdad	28
Capítulo 2: Marco teórico conceptual	30
2.1. Estudios de género: definiciones operacionales	31
2.2. Construcción del género	34
2.3. Heteronormatividad.....	37
2.4. Interseccionalidad	39
2.5. Educación para la paz	42
2.6. Inclusión en la educación superior.....	46
Capítulo 3. Contextualización de la UAEM	49
3.1. Antecedentes de la UAEM.....	50
3.3. Estructura de Gobierno de la UAEM	53
3.4. Avances en la UAEM a favor de la población LGBTIQ+ en el rectorado 2017-2023	56
3.5. La reproducción	61
Capítulo 4: Metodología	66
4.1. Paradigma	67
4.2. Métodos y técnicas.	68
4.3. Colecta y procesamiento de información.....	70
Capítulo 5. Resultados.....	74
5.1. Discusión	96
Conclusiones	112
Bibliografía	119
Anexos	136

Índice de figuras

Figura 1: Orientación Sexual.....	26
Figura 2: Identidad de Género.....	27
Figura 3: Total de orientación sexual e identidad de género.....	27
Figura 4: Mapa del marco conceptual.....	46
Figura 5: Mapa de cobertura de la UAEM en el Estado de Morelos.....	52
Figura 6: Línea del tiempo de la creación de las instancias y dependencias administrativas al interior de la UAEM para tutelar los derechos humanos y académicos de su comunidad universitaria.....	55
Figura 7: Mapa conceptual de la metodología.....	68

Índice de tablas

Tabla 1: Tabla de abreviaturas, acrónimos y siglas.....	5
Tabla 2: Distribución de la población LGBTIQ+ de 18 años y más por municipios del Estado de Morelos.....	52
Tabla 3: comparativa de universidades mexicanas con avances de institucionalización en torno a la protección a los derechos humanos de la diversidad LGBTIQ+.....	60
Tabla 4: Lista de códigos.....	73
Tabla 5: Alcances de los documentos para el abordaje de la diversidad LGTBIQ+ en la UAEM para el abordaje de la diversidad LGTBIQ+ en la UAEM.....	76
Tabla 6: Informes del rectorado 2018-2024 en la UAEM.....	78
Tabla 7: Resultados del Censo sobre diversidad.....	79
Tabla 8: Las incorporaciones del Modelo Universitario.....	79
Tabla 9: Antecedentes en apoyo académico y administrativo enfocados a la población estudiantil LGTBIQ+ en el rectorado 2018-2024.....	82
Tabla 10: Solicitudes de gestión enfocadas o que tengan relación cercana con diversidad sexo genérica en el Rectorado 2018-2023.....	84
Tabla 11: Desarrollo laboral de las personas pertenecientes a la diversidad LGBTI+ en la UAEM durante el Rectorado 2018-2023.....	86
Tabla 12: Clima organizacional en torno a la inclusión de la diversidad sexo genérica durante el Rectorado 2018-2023.....	87
Tabla 13: Experiencias con relación a la diversidad sexo genérica en la UAEM durante el Rectorado 2018-2023.....	88
Tabla 14: Gestiones en favor de la diversidad LGTBIQ+ durante el Rectorado 2018-2023.....	90
Tabla 15: Influencia de la diversidad sexo genérica para pensar en el diseño de planes de desarrollo inclusivo en la UAEM.....	91
Tabla 16: Consideraciones para el diseño de marco jurídico en favor de la diversidad sexo genérica en la UAEM durante el Rectorado 2018-2023.....	93
Tabla 17: Consideraciones para el diseño de políticas públicas en favor de la diversidad sexo genérica en la UAEM durante el Rectorado 2017-2023.....	94

Tabla 1*Tabla de abreviaturas, acrónimos y siglas*

Siglas	Significado
LGTBIQ+	Lesbiana, Gay, Bisexual, Transexual, e Intersexual, Queer
CONAPRED	Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
ENADIS	Encuesta Nacional sobre Discriminación.
INEGI	Instituto Nacional de Geografía y Estadística
ENDOSIG	Encuesta de discriminación por orientación sexual e identidad de género.
SINDIS	Sistema Nacional de Información de Discriminación.
OMS	Organización Mundial de la Salud.
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
Mejoredu	Comisión Nacional para la Mejora Continua de la Educación
IGLYO	The International LGBTQI Youth & Student Organisation
GLSEN	Red de Educación de Gays, Lesbianas y heterosexuales.
COMIE	Consejo Mexicano de Investigación Educativa A.C.
ENDISEG	Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género
ODC	Instrumento de planeación internacional de Objetivos para el Desarrollo Sustentable 2030
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
UAEM	Universidad Autónoma del Estado de Morelos

Nota: Esta tabla muestra las siglas de los organismos normativos y de datos estadísticos utilizados en todo el trabajo.

Elaboración propia.

Resumen

Los avances en materia de inclusión a nivel internacional y nacional con relación a la diversidad LGBTIQ+ han tenido como apuesta el diseño de planes educativos para la reproducción de prácticas basadas en la igualdad y equidad. Tales como el fomento al respeto de los derechos humanos, frente a las condiciones históricas de discriminación y segregación que afectan a esta comunidad. Por lo cual, desde los estudios de género, se argumenta las condiciones que cruzan y ponen en desventaja a la diversidad sexo genérica.

Como consecuencia de lo que según Bourdieu (2000) ha impuesto la heteronorma de la dominación masculina en los criterios que rigen a la sociedad de manera jurídica, gubernamental, en donde la identidad sexual, la identidad de género y la orientación sexual no se ubican en las narrativas de los determinismos biologicistas y religiosos como naturales. Por lo tanto, se generaron estigmatizaciones y juicios separatistas en la sociedad que han contribuido a la aparición de violencias en contra de dichos grupos vulnerables.

Al respecto, la Encuesta sobre Discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género (2018) y la Fundación Arcoíris MX (2021) muestran cifras de conductas delictivas y discriminatorias en contra de la población LGTBIQ+ en México. Por tanto, los Estudios de Género han realizado estudios que explican los motivos por los cuales se genera violencia contra la diversidad LGBTIQ+. Según Rubin (1996) los sistemas de parentesco han establecido una visión del género determinista a la asignación de roles del modelo binario, por lo que cualquier otra expresión y manifestación distinta está fuera de los márgenes aceptables. Por lo tanto, Butler (2004) sostiene que la construcción social de los géneros es una performatividad ajustada a la visión heteronormada de las personas privilegiadas, que son autoridad y promueven consigo, visiones sesgadas.

El presente trabajo pretende identificar los avances de la Universidad Autónoma de Morelos con relación a sus avances en los documentos normativos a favor de la diversidad LGBTIQ+. Para llevarlo a cabo, se optó por una metodología cualitativa basada en el enfoque de la hermenéutica. Entre las técnicas que se aplicaron en la recolección de datos están las entrevistas semiestructuradas y revisión de textos.

Dicha investigación contempló un enfoque interdisciplinario para el análisis de datos, tales como la Educación para la Paz y la interseccionalidad. Entre los resultados encontrados se destacan los avances incipientes del Rectorado 2017-2023 en la UAEM sobre la importancia de los derechos de la comunidad LGBTIQ+, sin embargo, se puso de relieve que todavía es un tema de reciente interés en materia de las leyes y normativas a nivel nacional. Por lo que, se evidencia que aún falta mucho por hacer por las universidades respecto a este tema.

Introducción

La inclusión educativa de la diversidad LGBTIQ+ es el tema central que se aborda en la presente tesis, puesto que socialmente ha representado un choque cultural con la visión de vida y prácticas influenciadas por la heteronormatividad como eje dominante en la cultura, en la religión y en la sexualidad. Este sector poblacional da muestra de otras realidades en las que una persona se habita en torno a su cuerpo, la sexualidad y la identidad construida por influencia personal como también de la presión social. El presente documento está conformado por cinco capítulos.

En el primer capítulo, se aborda la problematización de población LGBTIQ+ en la interacción cotidiana de los espacios públicos y en las instituciones, que en México estructuralmente han implicado prácticas heteronormativas de exclusión con diferentes tintes de violencia, como el hostigamiento verbal, psicológico y físico, que ha derivado en homicidio calificado. Por ejemplo, la encuesta ENADIS (2017), resalta que la apariencia es uno de los motivos que acompañan las motivaciones de violencia hacia personas de la comunidad LGBTIQ+.

En ese sentido, la discriminación hacia la comunidad LGBTIQ+ ha estado presente en diferentes áreas de la vida y espacios de la sociedad una de las más relevantes la educativa. Al respecto, la Encuesta sobre Discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género (ENDOSIG), (2018) realizada a nivel nacional, señaló que el 20% de las personas encuestadas ha experimentado prácticas discriminatorias en la escuela.

Para efectos de esta tesis, se eligió a la Universidad Autónoma del Estado de Morelos por ser desde su fundación (en 1953 a la actualidad) la institución pública de educación media superior y superior con mayor cobertura, matrícula y plantilla en el Estado de Morelos. El supuesto de investigación de esta tesis fue considerar que hasta el Rectorado 2017-2023 había nulos avances en materia de inclusión sobre la diversidad LGBTIQ+, ante la falta de un escenario de difusión notorio, en comparación con las campañas de visibilización del movimiento LGBTIQ+ en el país o de otras instituciones educativas de Educación Superior como la UNAM.

Por tal motivo, el presente documento realizado en la UAEM que comprendió el Rectorado del Dr. Gustavo Urquiza Beltran durante el sexenio 2017-2023, tuvo por objetivo explicar las condiciones de inclusividad educativa para la comunidad LGBTQ+ en los instrumentos de políticas de la Universidad. Este diagnóstico permitió distinguir las prácticas hasta el momento realizadas en beneficio de dicha población.

En el segundo capítulo, se aborda el marco teórico de la investigación basada en los estudios de género, representados en este trabajo por las autoras Lamas (2016), Serret (2011), Rubin (1996), entre otros, sus obras han sido base para la comprensión de la noción de género, y cómo a través de este devienen otros subconceptos como orientación sexual, identidad sexual e identidad de género, los cuales construyen y explican las cualidades de las siglas LGBTQ+. Asimismo, dicha investigación se apoyó en fundamentos teóricos de la Educación para la Paz y la interseccionalidad para comprender el proceso de construcción de las políticas de inclusividad educativa en que se focaliza esta tesis.

En el tercer capítulo, se plasma el contexto de la UAEM en su estructura organizacional y los avances favorables o no para la diversidad sexual. En ese sentido, una de las limitaciones durante la investigación fue la escasa información, porque por ejemplo en el video del décimo aniversario de la creación de la Unidad de Inclusión Educativa y Atención a la Diversidad se hace referencia a que se atendió un caso de la comunidad LGBTQ+ incluido en los registros del año 2013 al 2023, la cual es una representación escueta en lo que va de diez años.

Sin embargo, históricamente en el Rectorado 2017-2023 se han organizado conferencias, seminarios y encuentros sobre la temática de la diversidad LGBTQ+ que visibilizan la importancia de su inclusión como también, las recomendaciones de abordaje para entender las necesidades de esta población. Ejemplo de estos avances se encuentran registrados en los seis informes pasados de la UAEM.

En el cuarto capítulo, se aborda la metodología utilizada basada en el paradigma cualitativo de autores como Maza (2005) y Arteta (2016), utilizados para las herramientas metodológicas de la hermenéutica en la revisión de textos, y la aplicación de entrevistas semiestructuradas. La información se procesó con ayuda del Software Atlas.ti y las técnicas

de codificación basadas en Gibbs (2007), Flik (2007), en sustento con el marco teórico de los Estudios de Género y la Educación para la Paz. Lo cual implicó, establecer una lista de códigos basados en conjuntar información de los textos y entrevistas para agrupar información relevante. Finalmente, en la sección de anexos del presente documento, se incorporan los cuestionarios de entrevista semiestructurada diseñados para la recolección de información realizada con las personas informantes,

El quinto capítulo muestra los resultados obtenidos respecto a la diversidad LGBTIQ+ en la UAEM basado en los hallazgos logrados en los textos revisados, enfocada en los momentos en que se alude a la diversidad sexual, como los apartados que promueven la inclusión y el respeto de los derechos humanos para las distintas diversidades que integran a la institución, el caso del Modelo Universitario, el Estatuto Universitario, entre otros. Después, se abre la discusión del marco teórico en relación comparativa con los datos creados para una relación de los logros alcanzados y lo que resta por trabajar para favorecer a la diversidad sexo genérica en materia de inclusión.

Finalmente, Ainscow (2019) refiere que ninguna escuela en el mundo ha logrado la plena inclusión y que la misma es el mayor reto educativo en el siglo XXI. Esta tesis representa un recuento de los primeros pasos hacia la protección de la comunidad LGTBIQ+ con las reservas del caso, ya que todavía hay un largo camino por andar en este sentido en la agenda del Rectorado 2024-2030 de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, en aras de construir un ambiente escolar más tolerante, dialógico, pacífico, incluyente y no discriminatorio.

Leví Romero Ramírez
leviromero@outlook.com

Ciudad Universitaria. Febrero de 2023.

Capítulo 1: Problematización

RESUMEN

El presente apartado presenta un recorrido sobre las estadísticas a nivel internacional y nacional en torno a la comunidad LGBTIQ+ en temas de censo poblacional y discriminación, con apoyo de las encuestas de la CONAPRED (2021) a través de INEGI. Con la cual se introduce la narrativa de los Estudios de Género que hacen visible las prácticas y lógicas de poder, que interactúan en los procesos de exclusión. Se destacan los trabajos de Lamas (2016) y Tinat (2016) respecto a la noción de género y la diferencia sexual, asimismo, se retoman ideas de Bourdieu (2000) respecto a las lógicas del poder simbólico. Por lo tanto, se abre un estado del arte en relación al abordaje del tema en cuestión.

Finalmente, en este apartado se plasman los intereses de la tesis mediante las preguntas y objetivos de investigación en torno a la UAEM sobre el diagnóstico de los avances en materia de inclusión para la diversidad LGBTIQ+ en la universidad basados en los conceptos de discriminación y desigualdad y las estadísticas de ENDISEG (2021), CNDH (2020), ENDOSIG (2018), ENADIS (2017).

1.1. Planteamiento del problema

El presente apartado hace esbozo sobre la comunidad LGBTIQ+ iniciando con la autora Tinat (2016), quien realizó un recorrido histórico para comprender la manera en cómo se construye la diferencia sexual. En un primer momento, el autor puntualiza el contexto del movimiento feminista en la década de los años 70, en el cual se denunciaba los abusos del patriarcado reflejado en la desigualdad de oportunidades entre el sexo masculino con el sexo femenino. Lo anterior debido a la clara diferencia en la obtención de un trabajo remunerado y condiciones, en la segregación de su derecho al sufragio activo y pasivo en los puestos de elección popular al auto concebirse en la hegemonía cultural binaria como personas exclusivamente de servicio doméstico, al respecto el autor señala:

El nombramiento de la diferencia de los sexos dará paso a la diferencia sexual, la cual será objeto de interpretaciones y confusiones hasta dar distinciones claras como las siguiente: “La diferencia sexual no es fruto de una identidad sexual biológica, puesto que cada uno negocia su propia posición subjetiva como ser sexuado y su relación con otro ser sexuado” (Tinat, 2016, pág. 52).

En la actualidad el debate sobre el concepto es continuo, parafraseando a Tinat (2016). Por lo cual, los argumentos de Butler (2002) en torno a la problemática cuestionan en qué consiste la diferencia sexual, pues la considera un lugar en que la pregunta por la relación entre lo biológico y lo cultural se plantea sin resolverse. Butler encabeza hasta el momento, una crítica elocuente en comparación con los debates trabajados desde el siglo pasado. Sin embargo, la confusión del término género, surgen para considerar que la sexualidad puede rebasar al género como núcleo de ordenamiento social.

En ese sentido, según Lamas (2016), el concepto género “es una simbolización realizada al cuerpo humano con base en las características biológicas de nacimiento a nivel anatómico, la cual se transfiere por la cultura y se adentra en el pensamiento de las personas (p.156)”. De esta manera, el género puede utilizarse como sinónimo de sexo y también como referente para las diferencias sexuales, en el sentido de la sexuación aludida al reino animal de machos y hembras que funciona para establecer roles de poder. Se trata de exhibir el determinismo sexual de orden biológico y social, que culturalmente han impuesto estructuras de conducta binaria.

Por lo cual, Lamas (2016) argumenta que, el género es un mecanismo primordial para la reproducción social y sus estructuras de dominio, la cual se puede describir en tres momentos: en el primero, se establecen prohibiciones simbólicas que implica dirigir sentimientos y habilidades; en el segundo, como filtro, freno o armadura sobre las sensaciones humanas: el deseo y las acciones; en el tercero, el tipo de cuerpo: hombre o mujer. Estas características convierten al género una forma de desigualdad social entre las mujeres y los hombres. “El género hace que mujeres y hombres sean los soportes de un sistema de reglamentaciones, prohibiciones y opresiones recíprocas, marcadas y sancionadas por el orden simbólico” (Lamas, 2016, p. 160).

De acuerdo con el contexto, según Lamas (2016), el género tendrá algunas acepciones para especificar aspectos sociales, por ejemplo: el rol de género, el cual refiere a todo lo que dice y hace una persona para mostrarse como niña o mujer, niño u hombre. La identidad de género, el cual cuenta con la facultad para elegir ropa y zapatos de acuerdo con la identidad social construido. Finalmente, el papel o también rol de género: basado en el conjunto de normas y prescripciones que la sociedad trasmite sobre el comportamiento femenino o masculino.

El conjunto de normas dominantes que ha imperado en el género alude a la heteronorma y a la inequidad, Bourdieu (2000) desarrolla un análisis del orden del género basado en la masculinización de las lógicas sociales a través de la fuerza simbólica. A grandes rasgos dicho autor considera que “el orden social esta sostenido por la influencia del varón, en el cual se ejercen preferencias de poder en los roles que desempeña: el sexual y el económico (p. 12)”. Esta visión lo introduce en la esfera capitalista como estatus de proveer, lo cual implica el poder de adquirir liderazgos, responsabilidades y capital. La naturalización de estos comportamientos promueve la desigualdad de género y el abuso de poder sobre las mujeres heterosexuales y personas homosexuales.

El contexto en que Bourdieu desarrolla su obra no abarca las actuales propuestas del movimiento LGBTIQ+ a nivel de activismo y en la producción del conocimiento, sin embargo, es un referente teórico que pone de relieve que las conductas simbólicas de la sociedad presentan divergencias que denotan, los abusos y las desigualdades de la vida

cotidiana entre los ciudadanos como consecuencia de la heteronormatividad que ha permeado siempre.

En la actualidad, otras formas de relaciones humanas son nombradas y caracterizadas, al respecto, García-Cano (2018) a la diversidad sexo genérica las categoriza de la siguiente manera: la primera en *Identidad de género*: transexuales, transgénero, intergenero y cisgenero; la segunda en *orientación sexual*: homosexual, bisexual, heterosexual, asexual, lesbiana, queer, gay, pansexual y dimesexual; y, finalmente, la tercera en *Identidad sexual*: hombre, mujer, intersexual. dichas categorías ayudan a entender las cualidades que constituyen a esta comunidad que discrepa de las categorías heteronormativas dominantes.

Por otra parte, las universidades como instituciones de enseñanza han sido espacios importantes de la reproducción de la heteronorma. No obstante, Bertely (2003), a partir de una revisión del estado del conocimiento del Consejo Mexicano de Investigación Educativa (COMIE, 2003), nota que los marcos normativos de la igualdad y de la equidad en el currículo educativo disponen el diseño de una formación ciudadana tolerante y abierta a la diversidad. Puesto que, la transferencia curricular en la práctica educativa se establece socializando las tradiciones culturales como lo son las creencias, los saberes y los conocimientos populares mediante la sociedad y la familia. Tales actividades, integran rituales de convivencia que asignan roles a mujeres y varones en los espacios escolares.

Al respecto, Foucault (2002) señala que el aula “es un espacio diseñado para concentrar, observar y disciplinar a los sujetos, es donde se desarrollan los lenguajes y las expresiones de comunicación (p.5)”. Estos procesos al interior de la institución depositan las experiencias que se viven en la familiar y en la sociedad en las que habitan, por lo cual, en ella se observan los resultados culturales que un contexto ha creado.

Por su parte para Rockwell (2018), “las culturas escolares se conforman a través de las prácticas cotidianas que los sujetos y actores desarrollan, estos están clasificados en alumnos, maestros, personal administrativo y directivos de la institución (p.174)”. La relación jerárquica entre tales personajes, desencadenan una serie de rituales que ordenan a la escuela con los fines curriculares de la educación, las cuales son cambiantes acordes a las necesidades del contexto, como el caso de la comunidad LGTBIQ+, sin dejar de lado la

diversidad de otras poblaciones existentes en situación de vulnerabilidad en los espacios educativos, tales como indígenas, discapacitados, pobreza, etc.

En este sentido, para la conformación de otras prácticas, que incluyan procesos sociales inclusivos, de equidad e igualdad, tiene que haber implicaciones de carácter nacionales e internacionales. Los avances a nivel internacional han influenciado a que la educación México, en todos los ámbitos, se actualizara respecto a los estándares recomendados sobre inclusión y protección de los derechos humanos. Esto conllevó un proceso de globalización que a nivel educativo incitó al diseño e implementación de instrumentos de política educativas y que fueron transformando la educación superior en México.

En ese sentido, y parafraseando Sánchez (2015) señala que la globalización estableció un orden mundial en el cual México se adaptó a los cambios económicos, en la cual sería fundamental una educación basada en la calidad de recursos humanos, para el progreso del país. A partir de 1982, México dio un viraje ideológico, político y económico del nacionalismo revolucionario de corte soberanista hacia el neoliberalismo de tendencia globalizadora. Como parte de esa transformación, las políticas del sistema de educación superior pasaron del subsidio y cobertura a la evaluación y calidad como criterios primordiales de financiamiento.

Al respecto a este último tema, Acosta (2014) pone de relieve que “el sistema jurídico y educativo mexicano abrió sus puertas de manera paulatina a la visión internacionalista de los derechos humanos (p.3)”. En 1985 se crea en la UNAM la Defensoría de los Derechos Universitarios que sería uno de los antecedentes principales de la creación en 1990 de la Comisión Nacional de Derechos Humanos.

En ese sentido, según Solís S. (2016), en el sexenio de Carlos Salinas de Gortari (1988-1994) se retoman los principios de la educación como derecho fundamental a partir de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los derechos humanos basados en la equidad e igualdad frente al sexo, origen, nacionalidad, etnia, color, religión, lengua, etc. Posteriormente, en el 2011 se reforma la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos para reforzar el modelo de protección de los Derechos Humanos, que integró, de manera transversal, el principio *pro persona o pro hominem* que obliga a las autoridades a

interpretar de conformidad con esta constitución y con los tratados internacionales la protección más amplia a las personas en su esfera jurídica.

En dicho texto constitucional se reformaría de nueva cuenta en el año 2019 estableciendo en su artículo 3° la inclusión educativa y el respeto a la diversidad:

Los planes y programas de estudio tendrán perspectiva de género y una orientación integral, por lo que se incluirá el conocimiento de las ciencias y humanidades: la enseñanza de las matemáticas, la lectoescritura, la literacidad, la historia, la geografía, el civismo, la filosofía, la tecnología, la innovación, las lenguas indígenas de nuestro país, las lenguas extranjeras, la educación física, el deporte, las artes, en especial la música, la promoción de estilos de vida saludables, la educación sexual y reproductiva y el cuidado al medio ambiente, entre otras (Constitución, 1917/2022,art. 3).

Según la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el mismo artículo 3° dedicado a la educación establece lo siguiente:

Toda persona tiene derecho a la educación [...] La educación se basará en el respeto irrestricto de la dignidad de las personas, con un enfoque de derechos humanos y de igualdad sustantiva. Tenderá a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano y fomentará en él, a la vez, el amor a la Patria, el respeto a todos los derechos, las libertades, la cultura de paz y la conciencia de la solidaridad internacional, en la independencia y en la justicia; promoverá la honestidad, los valores y la mejora continua del proceso de enseñanza aprendizaje (Constitución, 1917/2022,art.3).

En el inciso “c” del multicitado precepto constitucional se agrega lo siguiente:

Contribuirá a la mejor convivencia humana, a fin de fortalecer el aprecio y respeto por la naturaleza, la diversidad cultural, la dignidad de la persona, la integridad de las familias, la convicción del interés general de la sociedad, los ideales de fraternidad e igualdad de derechos de todos, evitando los privilegios de razas, de religión, de grupos, de sexos o de individuos (Constitución, , 1917/2021, art. 3).

Por otra parte, a través de la *Ley General de Educación Superior* (2021), en su artículo 7° y 10° señala a la letra lo siguiente:

Artículo 7. La educación superior fomentará el desarrollo humano integral del estudiante en la construcción de saberes basado en lo siguiente:

VI. El combate a todo tipo y modalidad de discriminación y violencia, con especial énfasis en la que se ejerce contra las niñas y las mujeres, las personas con discapacidad o en situación de vulnerabilidad social, y la promoción del cambio cultural para construir una sociedad que fomente la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres;

Artículo 10. Los criterios para la elaboración de políticas en materia de educación superior se basarán en lo siguiente:

XVII. La incorporación de la transversalidad de la perspectiva de género en las funciones académicas de enseñanza, investigación, extensión y difusión cultural, así como en las actividades administrativas y directivas con el propósito de contribuir a la igualdad y la equidad en el ámbito de la educación superior e impulsarla en la sociedad; XVIII. La

promoción de medidas que eliminen los estereotipos de género para cursar los planes y programas de estudio que impartan las instituciones de educación superior; XIX. La promoción y respeto de la igualdad entre mujeres y hombres generando alternativas para erradicar cualquier tipo y modalidad de violencia de género en las instituciones de educación superior (Ley General de Educación Superior, 2021).

Por consiguiente, los elementos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (2022) y de la Ley General de Educación Superior (2021) integran las bases legales de los instrumentos de política pública en México para combatir y prevenir la discriminación y la violencia contra grupos vulnerables, en el caso particular de la población LGTBIQ+. Estas bases han influido en instituciones de educación superior para ser adaptadas en sus marcos normativos para la creación de iniciativas que mejoren la inclusión y los derechos humanos.

La Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas lanzó un estudio Diagnóstico nacional sobre la discriminación hacia personas LGTBI+ en México por Rochin (2018), el cual realiza un recorrido normativo a partir de los derechos humanos, los preceptos del orden jurídico nacional, para prevenir y eliminar la discriminación. Además, se rastreó la construcción del Programa Universitario de Equidad de Género (PUEG) generado por la UNAM en 1992 en la normativa de género y de la población LGTBIQ+, en 2016 el PUEG se transformó en CIEG (Centro de Investigaciones y Estudios de Género).

En consonancia con lo anterior, los avances normativos y discursivos en la década de los noventa muestra el establecimiento de condiciones que permitieron los objetivos curriculares; en el supuesto de haber sucedido así, se supondría que los estudiantes de educación superior cuentan con la conciencia y las prácticas sociales del currículo “establecido” en los niveles anteriores. Por lo tanto, el desarrollo de los valores de culturas escolares equitativas, igualitarias e inclusivas en la Educación Superior.

1.2. Estado de la cuestión

En el presente apartado presentamos un breve esbozo de estudios sobre el tema en cuestión, la temporalidad para el desarrollo del estado de la cuestión fue de diez años (2013-2023). Las categorías de búsqueda versan en las palabras de: Estudios de Género y Diversidad

LGBTIQ+. Las principales fuentes de consulta fueron el Repositorio Institucional de la UNAM (RI-UNAM), las publicaciones del Centro de Investigaciones y Estudios de Género (CIEG) de la UNAM. También los buscadores electrónicos a través de Dialnet y Redalyc. Los autores que a continuación se comparten, son seleccionados por el grado de relevancia y aportación para el presente trabajo de investigación:

Sobre género

Chiodi (2019) habla sobre las masculinidades, en las cuales, a pesar de que los varones han contado con un estatus de poder social arraigado en casa y que constantemente se refuerza en la cultura local, se frecuenta la dimensión de poder frente a otros varones, principalmente aquellos que cuentan con características físicas y psicológicas débiles, los que son sensibles y por tanto se categorizan como la representación del género vulnerable, es decir, lo femenino. La autora postula cómo entre varones, se estructura una dinámica verse vulnerables: aquello que adjetivan con relación a la infancia, las mujeres y las personas de la diversidad LGBTIQ+, puesto que debe prevalecer un modelo de poder en la masculinidad.

Por su parte, Ruiz (2019) se encarga de retomar el tema de violencia sexual en las formas y estrategias para llevarlas a cabo. Las intenciones sutiles suelen confundir a la persona. Este tipo de situaciones crecen en las culturas escolares; los sujetos que reproducen estas prácticas no son conscientes de la gravedad con la que sus acciones impactan a futuro en la personalidad de las víctimas, del mismo modo que no reconocen a sus prácticas como las productoras de violencia.

Solís (2016) realiza un análisis de la identidad de género en la educación, cómo se ha construido en México y a partir de qué antecedentes se retoman los elementos de la igualdad y los derechos humanos, en materia normativa y política educativa. Tiene como línea de investigación la evaluación educativa, lo cual le lleva a plantarse la manera en que se establece el currículo en las instituciones educativas y cómo se dirige operacionalmente en las prácticas de los profesores.

Botello (2006), estudia los componentes del género y las identidades construidas, se encarga de realizar entrevistas para recolectar los discursos con relación a la violencia de género, el análisis arroja una presencia de la hegemonía masculina presente en la actualidad.

Diversidad LGTBIQ+

Subirats (2019) considera una coyuntura de cambios sociales, cambio de normas y la falta de modelos a seguir, argumenta sobre la posibilidad de construir nuevos caminos en la que se exigen nuevas formas de relacionarnos, para ello plantea una serie de preguntas que permiten mirar a la educación desde otro lugar: ¿cómo debe evolucionar la educación?, ¿Cómo educar a hombres y mujeres para este futuro? La autora establece la palabra andrógino para referirse a esa nueva cultura que debe emerger para el bienestar social y el cuidado de los demás, los individuos son libres de pensar y actuar como mejor les convenga, teniendo como base el respeto con los otros.

Por su parte, García-Cano (2018) realiza un recorrido normativo sobre la diversidad LGBTTHIQ en España, para socializar la importancia de integrar sus identidades a un marco de inclusión escolar, comprendiendo a el modelo binario de género como obsoleto. Se establece una conceptualización de las identidades y se sugieren alternativas para construir espacios que fomenten la reflexión. Un ejemplo de aplicación fue que, en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Córdoba se instauró un “baño libre”, abierto para todo el público, en el cual no hay divisiones binarias, se trata de convivir al margen del respeto y la inclusión para la población LGTBIQ+.

Platero (2014) retoma el termino interseccionalidad para realizar una análisis de las modalidades discriminación y la manera de clasificar a los integrantes de un grupo en España, por ejemplo: categorizar a un mujer transexual o una mujer gitana, se relaciona con el rechazo de lo que se considera anormal en las estructuras de pensamiento que dominan la cultura binaria de género y la desigualdad de oportunidades. Una perspectiva para entender el surgimiento de las clasificaciones que se desarrollan en las relaciones sociales.

Pescador (2019) por su parte, habla de las condiciones que promueven el acoso, la agresión y finalmente, la discriminación en las personas que se habitan con una identidad de género distinta a la heternormada. El autor utiliza la metáfora del dinosaurio patriarcal para ilustrar el origen atávico de la discriminación y las violencias por razón de género, aquel privilegio con el cual, la gran mayoría de varones ha sido criados en una cultura local. La constitución de actitudes y acciones micro-machistas sobre la mujer, vista como vulnerable, incapaz y debil emocionalmente, por el cual debe de existir un trato especial hacía ella.

Relacionados con la intención del trabajo

Dugua (2004) realiza un estudio etnográfico sobre la cultura del aprendizaje en la escuela. El trabajo se enfoca en los problemas de aprendizaje y el equilibrio normativo del currículo con las características del entorno, muestra una disertación de relevancia en cuanto el lenguaje y las expresiones simbólicas en los discursos formales de la enseñanza. Tiene una perspectiva intercultural y muestra la perspectiva de igualdad acorde a los alumnos foráneos del lugar. Una de sus preguntas es: ¿cuál es la relación entre la cultura académica y la cultura de los actores del acto educativo? La cual se resolvió mediante la metodología de los estudios del discurso con perspectiva sociolingüística mediante la observación etnográfica.

Pantojo (2013) desarrolla una tesis cuyo objetivo es conocer las ideas y las percepciones que tienen los estudiantes de bachillerato sobre las relaciones de amistad y cómo éstas se establecen con el género. Realiza una conceptualización de la adolescencia en cuanto a etapa biológica y las dificultades para establecer relaciones de igualdad y respeto hacia las mujeres, por lo cual, se escarba la búsqueda de la representación social imperante sobre dichas relaciones.

Por su parte, García-Cano (2022) ofrece un panorama de institucionalización de la inclusión y la diversidad en materia de políticas públicas desde diferentes enfoques realizados en distintas universidades de España. Lo cual, muestra un abordaje inusual a nivel administrativo, de representantes y de los estudiantes. Este trabajo es un referente importante respecto a las intenciones de creación de una cultura de paz y convivencia con la diversidad LGBTI en la UAEM porque contempla a directivos y representantes sectoriales de la comunidad universitaria que en materia de decisiones, tienen influencia a la hora de promover o no, iniciativas en torno a las necesidades demandadas por el contexto.

Jiménez (2022) ofrece una mirada documental sobre la relevancia la establecer políticas de inclusión al interior de las universidades españolas. Es un deber de las instituciones proteger a los grupos poblacionales que se encuentran en desventaja por condiciones en materia de economía, género, raza, entre otros. En ese sentido, la responsabilidad de las universidades consta de generar oportunidades de aprendizaje.

Langa (2022) desarrolló un estudio para analizar el discurso de informantes acerca de las concepciones y criterios que marcan lo diverso. Las personas entrevistadas son líderes,

quienes, en el proceso operativo de las instituciones educativas son quienes toman las decisiones de iniciativas enfocadas a las políticas educativas, el cual representa un ejemplo del presente trabajo, que busca en su metodología recolectar información de autoridades y representantes sectoriales universitarios universitarios en el ámbito académico y estructural de la UAEM.

Avances normativos:

Martínez (2020) realiza un análisis crítico de los criterios jurisprudenciales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación para ampliar la esfera de los derechos de la diversidad sexual, que han contribuido a la incorporación normativa de otras realidades que no se apegan al paradigma tradicional de la sexualidad, la identidad y la expresión de género. La inclusión de estructuras jurídicas para las necesidades de esta población. Un ejemplo de los avances corresponde a la aprobación del matrimonio igualitario y de cambio de identidad de género.

La metodológica que siguió por Martínez (2020), fue una investigación documental donde revisó exhaustivamente los sistemas de consulta internos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación tomando como temporalidad del año 2010 al 2020, en la cual se encontraron 53 sentencias que corresponden al objeto de estudio del documento.

Por su parte, Cervantes (2019), encontró un avance en el reconocimiento de los derechos humanos para las personas transgénero, transexuales y travestis a través de un manual donde se incluyen un listado de conceptos que explican las variantes y las siglas LGTBIQ+, con el cual, se establece el entramado argumentativo sobre las bases del reconocimiento jurídico. Dicho autor establece una secuencia que va de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación entre otras. Especialmente para cuestionar la realidad jurídica respecto al poco alcance que han tenido con la población señalada. Por tanto, se desprende a través de la Suprema Corte de Justicia de la Nación una narrativa e intencionalidad de ampliar la protección sobre los derechos humanos de las personas LGTBIQ+ para su ejecución y visibilización.

En un estudio realizado por León (2019) se aborda los antecedentes históricos y jurídicos con los cuales se estructura los derechos de la personalidad, sobre los cuales la Ley

de Identidad de Género está basada. En dichos documentos se reconoce la facultad natural de toda persona a ser individualmente como quiere ser, sin coacción ni controles injustificados. Este enfoque, ha representado para la jurisprudencia mexicana avances para la identidad de género y su libre expresión.

El principio jurisprudencial de libre determinación de las personas acompaña la libertad de identidad de género auto percibida, ha significado un parteaguas que ha creado la necesidad de abandonar la concepción binaria para los tres poderes del Estado Mexicano y ha motivado un paulatino rediseño de políticas públicas y de reformas al orden jurídico nacional a partir de la segunda década del siglo XXI. León (2019), habla del reconocimiento jurídico de la identidad de género en la legislación civil en la Ciudad de México, la cual ha sido cimiento para implementar reformas en los restantes marcos normativos en la materia en las demás entidades federativas de la República Mexicana. En esta obra se realiza un recorrido sobre la estructura cultural y legal que por varios años había venido invisibilizando otras formas de vida y de habitar el mundo como es el caso de las personas transexuales.

En la investigación documental realizada para efectos de este apartado se observó que fueron escasas las fuentes que diagnosticaran las políticas de inclusividad educativa en población LGTBIQ+ en alguna universidad pública estatal de México.

1.3.Preguntas y objetivos de la investigación.

Pregunta general:

¿Cuál fue la inclusión educativa para el estudiantado perteneciente a la comunidad LGTBIQ+ en los instrumentos de políticas en la Universidad Autónoma del Estado de Morelos durante el Rectorado 2017-2023?

Preguntas específicas:

1. ¿En qué grado los instrumentos jurídicos, axiológicos y de planeación vigentes en la Universidad Autónoma del Estado de Morelos durante el periodo 2017-2023 contemplaron el diseño de políticas sobre inclusión de la población estudiantil LGTBIQ+?

2. ¿Cuáles experiencias de autoridades universitarias y representantes de los organismos colegiados resultaron relevantes para explicar el proceso de construcción de institucionalización respecto a la inclusión para las personas estudiantes pertenecientes a la diversidad LGBTIQ+ en la Universidad Autónoma del Estado de Morelos durante el Rectorado 2017-2023?

3. - ¿Cuáles fueron los avances obtenidos por la Universidad Autónoma del Estado de Morelos en diseño y gestión de instrumentos de política educativa en materia de inclusión educativa para estudiantes pertenecientes a la diversidad LGBTIQ+ durante el Rectorado 2017-2023?

Objetivo general:

Conocer las condiciones de inclusión educativa para la población estudiantil LGBTIQ+ en los instrumentos de políticas en la Universidad Autónoma del Estado de Morelos durante el Rectorado 2017-2023.

Objetivos específicos:

1. Revisar los instrumentos jurídicos, axiológicos y de planeación vigentes en la UAEM durante el Rectorado 2017-2023 para analizar el grado de inclusividad de la población estudiantil LGBTIQ+.
2. Analizar el clima escolar de la UAEM mediante los testimonios de actores educativos con roles de autoridades, representantes sectoriales para conocer el contexto de inclusión de esta población universitaria durante el rectorado 2017-2023.
3. Realizar un diagnóstico avances y pendientes que tiene la Universidad Autónoma del Estado de Morelos como resultado de la gestión de los instrumentos de política y el clima escolar en materia de inclusión educativa de la población estudiantil LGTBIQ+ durante el Rectorado 2017-2023.

1.4. Justificación

Según Flores (2007), el reconocimiento de la diversidad sexual para la igualdad, enfocada a la representación y la inclusión de los derechos humanos es una actualidad compleja. Se percibe la manifestación de la población LGTBIQ+ ante el derecho a la libre expresión, de manera particular, la identidad de género y la orientación sexual, las cuales generan tensiones en el orden civil de las instituciones.

Las demandas de reivindicación de derechos humanos de la población LGTBIQ+ están incitando la normativa estructural de las escuelas bajo la tradición de la heteronorma. Considerando el modelo de la heterosexualidad, la institución educativa, según Rockwell (2018), se ubica como un centro de agrupación social, en el cual se vierten los comportamientos de una colectividad social en diferentes etapas de la historia.

En el pasado, según Buquet (2014) desde la Edad Media cuando se fundaron las primeras universidades en Occidente como instituciones masculinas que permanecieron por más de siete siglos bajo la influencia hegemónica de los varones. Como antecedente, los centros monásticos del siglo XII y XIII fueron un contexto en el cual se excluía a la mujer. En esta tradición occidental, la mujer sería deshumanizada y rebajada al adjetivo de bestia pasional y fomentadora del pecado original.

Según Buquet (2014), durante el siglo XIX y hasta los años 80's del siglo XX en el sistema educativo mexicano buena parte de los planteles de educación primaria estaban segregados para varones y para mujeres. En el caso de la Educación Superior, varias carreras y posgrados del Colegio Militar y de la Universidad del Ejército y la Fuerza Aérea estuvieron operando bajo ese patrón binario hasta entrado el siglo XXI. Entonces, aparecieron los movimientos políticos promovidos en Estados Unidos, Europa y en México en la década de 1970 que permitieron establecer, desde la teoría feminista y *queer* condiciones que han venido ampliando a libre expresión y el ejercicio efectivo de sus derechos humanos..

En la actualidad, en el contexto de la comunidad LGTBIQ+, los estudiantes de Educación Superior cuentan con previa trayectoria académica de educación básica y media superior, lo cual supone una transferencia del currículo asociado a la convivencia igualitaria enfocada a la libertad y a los derechos para todos los integrantes de las instituciones, pues según García-

Cano (2018), en el trayecto histórico, las manifestaciones en favor de la diversidad frecuentemente han sido confrontadas con actitudes hostiles y violentas, lo que ha causado xenofobia, racismo, homofobia, transfobia, clasismo, machismo, misoginia y demás.

Ante tal realidad, la población LGTBIQ+ representan un desafío institucional que implica renovar las percepciones que culturalmente han sido arraigadas sobre esta comunidad de manera estigmatizada. En este orden de ideas, los Estudios de Género enfocados en la diversidad sexual de la población LGTBIQ+, permite consolidar prácticas para transitar hacia una mejora en la calidad de vida, ante las cifras de violencia a la que son vulnerables y que se comparten a continuación.

Algunas Cifras

La Encuesta sobre Discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género 2018 (ENDOSIG) y la Fundación Arcoíris MX, muestran cifras de conductas delictivas y discriminatorias en contra de la población LGTBIQ+. Los datos recabados al respecto se abordan con especificidad en el apartado metodológico, no obstante, anticipamos al lector algunos de ellos. Por ejemplo, con base en la encuesta ENDOSIG (2018), aproximadamente un 20 % de la población estudiantil perteneciente a la comunidad LGTBIQ+ encuestada se ha sentido discriminada; según el último registro de Fundación Arcoíris (2021), en el primer cuatrimestre del año 2021 se contabilizaron en la República Mexicana 37 casos de homicidio donde las víctimas eran de la población LGTBIQ+.

La relevancia del estudio en el ámbito educativo consiste en la oportunidad de discutir las alternativas que deben de adoptarse en las Instituciones de la Educación Superior (IES), en la cual, la población LGTBIQ+ cuestiona la realidad y la percepción que se tiene del cuerpo-género. En ese sentido, en consonancia con las tendencias de cambio internacionales y nacionales en las últimas dos décadas, diversas Universidades Públicas de la República Mexicana han venido adoptando instrumentos y medidas de política educativa con el objetivo de generar entornos seguros e incluyentes en favor de su población estudiantil perteneciente a la comunidad LGTBIQ+.

Para poner de manifiesto el problema de dicha comunidad, se citan algunas cifras, la Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género (2021), ofrece las siguientes estadísticas a nivel nacional sobre el censo de la población LGBTIQ+. La figura 1 muestra la cantidad de personas que se identifican con una orientación sexual diferente.

Figura 1
Orientación Sexual



Fuente: Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género ENDISEG (2021)

En la Figura 2 muestra las personas que se identifican con una identidad de género diferente.

Figura 2
Identidad de Género

La "identidad de género" es la manera en que cada persona a partir de su forma de ser, pensar, sentir y actuar se considera a sí misma como hombre, mujer u otro género y puede corresponder o no con su sexo de nacimiento.

Conforme a lo anterior, ¿usted se considera...
(Porcentaje)



INEGI ¹ **Cisgénero.** Cuando la identidad de género de la persona se alinea o coincide con el sexo asignado al nacer. ² **Identidad de género Trans+.** Vivencia interna e individual del género, misma que no corresponde necesariamente con el sexo asignado al nacer.

Fuente: Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género ENDISEG (2021)

En la Figura 3, se muestra el total las personas de la República Mexicana.

Figura 3
Total de orientación sexual e identidad de género



INEGI Fuente: INEGI. Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género (ENDISEG), 2021.

Fuente: Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual ENDISEG (2021)

Las cifras señaladas exponen un número importante de la población LGBTIQ+ a nivel nacional, con el cual se justifica la existencia de esta comunidad.

1.5.Discriminación y desigualdad

En el presente apartado se integran a autores tales como Rodríguez (2017), Goffman (1997), Planella (2017) y Bermúdez Urubina & Ramírez López (2019), con los que a su vez se establecen relaciones con los datos recabados por Enadis (2017), Endosig (2018) y Fundación Arcoíris (2021) para poner de manifiesto una mirada crítica sobre el cuerpo como un ejemplo en el cual se perpetúa la discriminación de manera física y emocional.

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos, CNDH (2020) promueve la prohibición de toda conducta de exclusión a personas en cualidades de diversidad sexual, géneros, entre otras categorías, que poblacionalmente son minorías y están en desventaja. Entre las acciones que suelen impactar a la diversidad sexo genérica son las miradas ofensivas, comentarios y chistes fuera de lugar, prohibiciones por orientación sexual, etc.

Por otro lado, los datos de la encuesta ENADIS (2017) recolectan planteamientos que forman parte de los cuestionarios diseñados y utilizados por INEGI, que distinguen los escenarios de pensamiento sociales en los que interactúa la población LGBTIQ+. Al respecto, algunos de los reactivos tipo selección única o múltiple se planteaban de la siguiente manera: si pudieran rentar un cuarto de casa, *¿Se lo rentarían a una persona...*, otro comentaba: *independientemente si tiene hijos o no, ¿estaría de acuerdo en que su hija o hijo se casara con una persona...* Las opciones de respuesta a seleccionar eran *personas en condición: de discapacidad, indígena, extranjero, religión diferente, afrodescendiente, gay o lesbiana, trans, con SIDA o VIH*. Los resultados arrojaron que la categoría *apariencia* fue un indicador de exclusión y la principal causa de la discriminación en México.

La apariencia, de acuerdo con la encuesta ENADIS (2017), resultó ser uno de los factores atribuibles en la segregación de las personas LGBTIQ+. Es importante considerar que no es la única manera de discriminación, pero si una evidencia que objetivamente respalda la necesidad de luchas por las libertades y prevenir cualquier practica discriminatoria.

En ese sentido, la apariencia juega diferentes circunstancias que, desde los estudios del cuerpo, permiten extender una mirada aguda al respecto. Por consiguiente, Planella (2017) describe desde el punto de vista corporal, como el cuerpo llega a ser juzgado por actitudes y conductas a las expresiones que culturalmente son llamados delicados, afeminados y blandos. Lo cual impone concepciones del cuerpo estereotipadas que, para la población LGBTIQ+ en el caso de la transexualidad, el travestismo, la intersexualidad son apariencias que rompen con los cánones biologicistas, morales y costumbristas que se han formado en la sociedad.

Por su parte, Planella (2017) considera que el contexto escolar, es el espacio donde las personas comienzan a desenvolver y proponer la pedagogía sensible, basada en comprender y ver en el cuerpo, como el resultado de las formas de producir pensamiento, emociones y acciones, que durante el proceso formativo establecerá los cimientos de su bienestar frente a la sociedad. La propuesta de Planella (2017) está enfocada en los estudios del cuerpo y su pertinencia en los espacios educativos, pero recordemos que las personas autores de renombre en estas líneas de estudios, se encuentra Butler (2004), quien, desde una mirada crítica en la construcción de los estudios de género, asume al cuerpo como una categoría de análisis para comprender las múltiples segregaciones que, a partir de la apariencia y otros, promueven resistencia en la sociedad.

En esta misma línea de pensamiento, Bermúdez & Ramírez (2019), desde el contexto educativo en Chiapas (México) señalan que la interacción social promueve desigualdades sociales y discriminación en la educación superior. Lo anterior desde diferentes características que condicionan a las personas, derivado de imaginarios análticos que perpetúan clasificaciones de mestizaje, blanquitud, entre otros. Lo cual ejerce condiciones de exclusión y clasismo como el que experimenta la población LGTBIQ+.

Debe reconocerse que el trabajo de Bermúdez & Ramírez (2019) no integra a la población LGTBIQ+, sin embargo, aportan un panorama para comprender las circunstancias en las cuales se desarrolla la discriminación en la educación superior en otros grupos vulnerables en condición de discapacidad, etnia, extranjero, religión, afrodescendiente, gay o lesbiana, trans. La perspectiva nos permite comprender cómo se dan las interacciones y las características estructurales que construyen la desigualdad.

Capítulo 2: Marco teórico conceptual

RESUMEN

En este apartado se extiende el marco teórico de los Estudios de Género mediante los conceptos de la noción de género y la diferencia sexual, con los cuales se construyen las clasificaciones de orientación sexual, identidad de género y la identidad sexual representados por las autoras Lamas (2016), Serret (2011), Rubin (1996) como base para comprender las cualidades e implicaciones que se deben considerar al estudiar a la diversidad LGBTIQ+.

Por otra parte, se introduce el concepto de interseccionalidad como una categoría en la cual se puede describir de manera específica las capas que tienen la desigualdad que con base en Karlos-Castilla (2020) y Platero (2014), se consideran para comprender las dimensiones de desigualdad que pueden existir en un contexto particular.

Del mismo modo, se integra el concepto de heteronorma que de acuerdo con los autores Bordieu (2000) y Torres (1998) se caracteriza como un sistema de control generado por las estructuras de producción, así como las ideologías de grupos dominantes que reproducen una serie de violencias simbólicas que desarrolla desigualdad, inequidad y violación a los derechos humanos.

Por último, se introduce una segunda categoría bajo el concepto de la Educación para la Paz que según Harris (2001) es una herramienta que permite diseñar y operar propuestas en favor de formar a la resolución de conflictos desde la conciliación equitativa.

2.1. Estudios de género: definiciones operacionales

Se parte de los estudios de diversidad sexual LGTBIQ+ (lesbianas, gay, bisexual, transgénero, intersexual), proveniente de los Estudios de Género, actualmente representado por Rubin (1996), Serret (2011) y Lamas (2016), entre otros en México. La teorización parte de la noción del concepto género que conlleva el definir los términos de diversidad sexual o diversidad sexo-genérica.

Para efectos de esta tesis, la alusión a los estudios LGTBIQ+, con base en Diez (2011) y López (2018) implica al proceso político que los movimientos lésbico-gay iniciados alrededor de los años 60 a nivel internacional y de los años 70 en México, que desde entonces desarrollaron teoría con la noción de género de la mano del feminismo.

Diversidad sexual

Cuando se hace referencia a diversidad sexual, “hablamos de todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir su sexualidad, así como de asumir expresiones, preferencias u orientaciones e identidades sexuales” (SEGOB, 2016, p. 18).

A diferencia de la anterior, cuando se hace referencia a diversidad sexo genérica, con base en Salín-Pascual (2015) se alude al resultado de la construcción teórica de la Biología, desde el punto de vista evolutivo en donde las combinaciones del deseo y el impulso biológico seleccionan la preferencia sexual por el mismo género, y todas las variantes que de estas emanen.

En ese sentido, inicialmente existiría una diferencia epistemológica entre diversidad sexual LGTBIQ+ con diversidad sexo genérica, sin embargo, en la actualidad son validados como sinónimos. Es recurrente que esto pueda confundir, pues a menudo diversidad sexual, diversidad LGTBIQ+ y diversidad sexo genérica se refieren a la misma población.

Por lo cual, desde los Estudios de Género, la categoría de la población LGTBIQ+ se compone de tres conceptos asociados a saber:

- **Identidad de género:** “experiencia interna que una persona tenga sobre su percepción de género, la cual puede o no corresponder con el sexo que biológicamente nació” (Cabral, 2007, p. 6).
- **Orientación sexual:** “capacidad personal de sentir atracción sexual, emocional y afectiva por personas de un género diferente al suyo o de su mismo género” (Cabral, 2007, 10).
- **Identidad sexual:** “sentimiento de una persona con su sexo en concreto, puede coincidir con su sexo gonadal o no, con la identidad de género. Un ejemplo de esto es la transexualidad” (Simonis, 2005, p. 20).

A partir de las definiciones anteriores se construye los conceptos de las siglas LGTBIQ+ (Lesbiana, Gay, Bisexual, Transexual, e Intersexual, Queer)¹. Los estudios de género y la perspectiva de género son la base que acuña la problematización en la noción de género para nombrar los comportamientos sociales que, a través de la historia, han sido la causa directa de privilegios y desigualdades entre las personas.

Noción de género

El movimiento feminista impulso la teorización de género, y de este modo, dando paso a las manifestaciones teóricas sobre la diversidad sexual. A continuación, se muestra una breve disertación sobre la noción de género.

El concepto género de acuerdo con Rubin (1996) describe los múltiples roles que socialmente se asigna a las mujeres, generalmente enfocados al servicio y al cuidado de los otros, particularmente enfocada a la familia. Considera que, el sistema *sexo/género* es un conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de actividad humana, y que históricamente la mujer ha tenido desventajas impuestas. Estos productos se manifiestan en la asignación de atributos sociales a la feminidad, por ejemplo, como objeto en los intercambios familiares a través del matrimonio, en cuya tradición, los padres ofrecían a la mujer como regalo para establecer amistades y redes de apoyo social. Estas prácticas construyeron imposiciones al cuerpo de la mujer que

¹ Se puede consultar la referencia de SEGOB (2016), Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales.

tienden culturalmente a minimizar y menospreciar en las representaciones físicas y simbólicas de la feminidad.

A diferencia de la mujer, en la cultura occidental el varón cuenta con privilegios opuestos a las prácticas de feminización, puesto que una mujer se le prepara para agradar a un otro, lo que reduce su existencia al rol de la esclavitud. En ese sentido, la construcción psíquica de la mujer en la historia predomina en desventaja frente a las imposiciones de la sociedad medidas en los privilegios y voluntades de los varones. Por ejemplo, la imposición en la asignación del trabajo, en los cuales el varón asume el rol de proveedor frente a la mujer confinada al ámbito doméstico.

Para Rubin (1996), los sistemas de parentesco han establecido una visión del género determinista a la asignación de roles, pero es en la misma categoría de género que viene a redefinirse las identidades del mismo, las cuales no encajaban con la tradición heteronormativa del matrimonio y de relaciones afectivas en la sociedad, tal es el caso de disrupción en las manifestaciones de la población LGTBIQ+.

En la misma línea Serret (2011), “propone tres vertientes para comprender el proceso actual del concepto género, los cuales son: género simbólico, género imaginario social y género imaginario subjetivo. Con las cuales problematiza la categoría masculina y femenina en la noción de género. A continuación, discutimos estos términos.

De este modo, según Serret (2011), el primero, el *género simbólico* versa en el análisis de la cultura que en la sociedad crea y reproduce modelos simbólicos de conducta en las mujeres y en los hombres que determinan su comportamiento, la división de trabajo es un ejemplo; El segundo, el *género imaginario social* es el encargado de clasificar a los seres humanos en hombres y mujeres, en función a las características biológicas y sexuales. La fuerza de un cuerpo varonil es fisiológicamente más fuerte que el de una mujer, es un ejemplo que refuerza la construcción del imaginario; El tercero, el *género imaginario subjetivo*, el cual alude a la forma compleja en que una persona se posiciona frente a los significados del género transmitidos por la sociedad, en la cual, puede construir otras identidades distintas a lo que culturalmente se torna normal dese la posición en la que el individuo se auto percibe en el mundo, como ejemplo de esto es la transexualidad e intersexualidad.

Por tanto, la dinámica cultural es resultado del intercambio social entre las características comportamentales que rigen al género simbólico, en el cual, según Serret (2011) lo masculino se conforma como un sujeto deseante y actuante, mientras que, lo femenino se vuelve el objeto de deseo, como también objeto de desprecio. Esto, ha dado la pauta para que el denominado sistema patriarcal favorezca a lo masculino, y que todas las connotaciones posibles de los femeninos sean atribuidas como inferiores, entre estos, las características y condiciones de la diversidad LGBTIQ+.

2.2. Construcción del género

El concepto género articula la definición de *identidad*, entendida de la siguiente manera: “Toda identidad tiene un carácter imaginario, lo cual significa que se integra por un conjunto de significados, constituidos socialmente y organizados por un orden simbólico” (Serret, 2018, p.137). A través de lo antes mencionado, la *identidad de género* en esta tesis operativamente se entenderá como aquello que hace a una persona al considerarse y ser considerada, en términos de imaginario social, como hombre, mujer u otras variables de estos términos, por ejemplo, masculinidad y feminidad.

Según Serret (2018), las categorías hombre y mujer ejercen un carácter social que define los espacios, los roles y los caracteres de las relaciones sociales en torno a el núcleo del género. Idealmente, de una mujer y de un hombre se esperan comportamientos afines a lo femenino y masculino, sin embargo, se observan tensiones cuando en un hombre no existe correspondencia con la identidad de la masculinidad, lo que trae consigo que los hombres sean señalados desde el imaginario colectivo como afeminados, es decir, los mismos son considerados menos humanos dentro de los valores dominantes del contexto social. La feminización de la categoría hombre y mujer, representa subordinación entre otros calificativos utilizados para demeritar a las mujeres y a los integrantes de la población LGTBIQ+.

Por otro lado, y para para especificar cómo es el proceso de hacer género, se retoma la propuesta descrita por West (1999), quien desde un ámbito sociológico se encarga de distinguir la manera en cómo una mujer trans decidió aprender a ser mujer. El papel de género implica una demostración que versara en la construcción de una identidad sobre lo

que socialmente se aprueba para ser reconocida como mujer y la manera en cómo se distingue físicamente. Para West (1999), resulta importante utilizar el estudio de caso clínico de Agnes, una mujer transexual criada como varón quien a sus 17 años decide considerarse en la identidad femenina.

Agnes, se adentra a una maquinaria de aspectos performativos que le permiten ser mujer, un proceso en el que se ven envueltos los travestis, quienes particularmente se caracterizan por la ropa exhibida, la corporalidad adoptada y la imitación femenina en la forma de hablar. Lo mismo sucede con las personas intersexuales que, culturalmente se les denomina hermafroditas, cuya característica se basa en nacer con genitales de mujer y de varón; sin embargo, la identidad femenina o masculina se construirá en la medida de que la persona tome consciencia de esta. Por tanto, lo performativo es asumir la actitud que usualmente una mujer ejerce en el comportamiento cotidiano con los varones, como el cruzar una calle tomando el brazo del acompañante.

En este sentido, y teniendo en consideración a cada acto representativo como el producto del contexto, los Estudios de Género y los movimientos del feminismo, se encargan de escudriñar los paquetes comportamentales que rigen la tradición de ser mujer y de ser hombre, para deconstruirlos hacia otras formas de ser y sentir en dirección a la equidad. Los mandatos que indican a un hombre que debe proteger a una mujer al pasar por la calle debido a que se le considera vulnerable, como la mujer deba aceptar bajo esa conducta la imposibilidad de cuidarse. Se constata en todo momento la vigilancia que el varón hace sobre ella para asumir el rol, como ella vigila que se cumpla el ritual para pertenecer al reconocimiento de ser mujer.

Sin embargo, en el caso de Agnes se reproduce inicialmente una versión de la mujer que cubra las expectativas de ser protegida, dado que su forma de comprender y ver a la mujer está cruzada por dicha cultura. No obstante, en la medida de la conciencia con la cual construyó tal identidad, fue aprendiendo y desaprendiendo viejas costumbres.

Por mencionar otro ejemplo, en el caso de una mujer intersexual, se encuentra la corredora olímpica Caster Semenya, persona cuyas facultades físicas crearon polémica en relación con el rendimiento deportivo. Con base en Moreno (2013), los resultados en el

Mundial de Atletismo en Berlín del 2009, la atleta inquietó a las competidoras y autoridades debido a la rapidez demostrada en el desempeño de las carreras. Se llegó a considerar que no era mujer, lo que trajo consigo acoso hacia ella.

Físicamente, Caster cuenta con un cuerpo que biológicamente se alude a las características del varón, lo cual desató una polémica sobre la posible condición intersexual. La apariencia muscular, fue la causa principal del entorno desatado para cuestionar su feminidad y la condición de ser mujer, en ese sentido la feminidad biológica de la atleta ha sido expuesta y quedado en duda. Caster representa un ejemplo del esfuerzo y la preparación para cumplir metas en el atletismo que le apasiona, sin embargo, las condiciones del deporte aún mantienen criterios y medidas que encubren prácticas sexistas.

Además, Moreno (2013) analizó que a la atleta Caster se le solicitó una prueba de sexo, la cual implicó una exhibición mediática de la situación, puesto que este procedimiento implica hacer una revisión de los genitales en la cual, los resultados arrojaron una condición de intersexualidad. Este caso implicó vulnerar la intimidad de la corredora olímpica en un grado deportivo incomodo y falta de dignidad. El argumento médico determinó la hormona de los andrógenos como parámetro para palpar la condición intersex en Caster, quien se identifica y ha sido criada como una mujer.

Adicionalmente este episodio llevó a realizar una prueba científica de cromosomas. Independiente de las alternativas, el propio caso representa una experiencia insípida para quienes gozan de facultades físicas que no se consideran alineadas a la normativa de lo que se aprueba como mujer y como feminidad.

Del mismo modo, la condición intersexual que categoriza a Caster como la transexual en el caso Agnes, son manifestaciones de la problemática que rige en la actualidad, la inclusión y comprensión de la población LGTBIQ+. Personas cuya identidad y preferencia erosionan la estructura social e institucional que rige la normativa de género.

Por lo cual, aquellas personas que no han pedido nacer de una u otra forma, sino que surgen a la vida con condiciones psíquicas y biológicas dadas, contra una maquinaria que a veces se

torna un muro cultural, que atenta contra la subjetividad y el derecho de la libre expresión. En tema de los derechos humanos, se topan contra el derecho de ser persona.

Los ejemplos señalados se basan en la condición de ser mujer, pero es transversal a las mujeres transexuales, intersexuales y que hace replantar las manifestaciones de la feminidad en la condición de una mujer lesbiana, de una mujer cisgénero. Por tal motivo, la comprensión de la construcción de la identidad de género en el núcleo de la población LGTBIQ+, representa un reto para reformar el pensamiento, la familia, la escuela y la sociedad.

2.3. Heteronormatividad

La heteronorma es el motivo de los estudios de género para el análisis de las desigualdades estructurales que viven las mujeres y la diversidad LGTBIQ+, y otras poblaciones, pues con base en esta se han construido el orden normativo e institucional de la sociedad.

En ese sentido, Bourdieu (2000) define a la heteronormatividad como “la estructura normativa a nivel institucional que instauro roles y conductas humanas desde la mirada androcéntrica y de estatus social, excluyendo miradas con otras realidades y condiciones contextuales: género, clase social, orientación sexual, entre otros (p.49)”. Con lo que se construye un paradigma dominante que privilegia la subjetividad de los varones frente a la comprensión del mundo.

Por lo tanto, Bourdieu (2000) considera que la heteronorma establece condiciones de opresión, las cuales influyen en la aparición de agrupaciones marginadas y vulneradas en cuanto a condiciones de igualdad desde el aparato jurídico y político, construyendo una realidad que así mismos deben reafirmarse desde los mandatos establecidos.

Los mandatos establecidos aluden a un contexto generacional en donde esta acentuada la percepción de la orientación sexual como posición moral de desviación en torno al orden social visto desde el ángulo de la familia como una institución normalizada y con tradición en los preceptos religiosos. Los cuales influyeron a nivel jurídico como actos inmorales, provocando una reproducción cultural de persecución, linchamiento y opresión respecto a la población que, en nuestros días, se denomina diversidad LGTBIQ+.

Por mencionar un ejemplo actualizado respecto de la influencia cultural que refuerza tradiciones normativas, según la BBC (2023), la iglesia católica por conducto del Papado encabezado por Francisco ha considerado dar el beneplácito a las parejas del mismo sexo sin que se confunda con el sacramento del matrimonio, como un avance histórico en la institución que por varios siglos construyó narrativas y acciones de segregación y excomunión a esta sección poblacional de creyentes.

Por otra parte, Butler (2002) reflexiona el aparato ideológico de la heteronormativa en todas las dimensiones organizacionales de la sociedad, que, en el sentido de los estándares de sexo y género, los cuales establecen condiciones de represión a nivel comportamental motivadas por la cultura establecida de la formación jurídica y social del sujeto. Dicho autor realiza una revisión del uso del lenguaje, para explicar como la construcción de leyes a nivel jurídico, se encargan de establecer límites y restricciones en las conductas y personalidades de la población. La psique y el cuerpo de las personas asumen imposición de reglas que van a incidir en la manera en cómo perciben y vigilan a las personas que acatan los lineamientos o no. A nivel social se desarrolla un fenómeno de vigilancia que se vuelve un rasgo cultural y de estigmatización para todas aquellas personas que se encuentran en los actos restrictivos marcados por la ley.

Este fenómeno implica una reproducción social que fomenta la exclusión o bien, el repudio de la población porque altera la normalidad efectuada por el orden jurídico e institucional de la sociedad. En este caso, las expresiones de la diversidad LGBTIQ+ son reprimidas y señaladas por el entorno social en relación con la corporalidad, la orientación sexual y las muestras de afecto entre personas del mismo sexo y género.

Por lo tanto, Bourdieu y Butler han ofrecido aportaciones relevantes para visibilizar la maquinaria de la heteronorma en los procesos sociales de reproducción y construcción de cultura respecto a la desigualdad de las condiciones de género y sexo. Siendo, la principal causa de segregación y estigmatización en la diversidad LGBTIQ+

2.4. Interseccionalidad

Crenshaw (2019) acuña el concepto de interseccionalidad, como resultado de su trayectoria como activista y de sus tareas de investigación, debido a la condición racial afroamericano al que ella y su entorno familiar pertenecían. Asumirse como militante en el movimiento feminista para contribuir a la creación de condiciones de igualdad, de equidad y de justicia, le permitió observar los privilegios internos que existen en las mujeres blancas versus negras, y comprendió que las medidas para distinguir las condiciones que estaban influenciadas por más situaciones factoriales en un orden patriarcal. Distinguió que la raza influía en las condiciones de clase social.

El aporte de Crenshaw a los feminismos, es un referente analítico con el cual se propone mirar una problemática de manera artesanal, enseñando que la generalización de este invisibiliza otras condiciones. Por artesanal, entiéndase la mirada personalizada sobre los fenómenos particulares que le atraviesan. De tal modo que, la interseccionalidad se ha valorado también como un modelo de revisión y reflexión sobre los problemas de índole social, principalmente un ejemplar crítico y de pensamiento para analizar la realidad que ha sido retomado para otros intereses sociales no feministas, pero similares en cuanto la creación de justicia.

En ese sentido, con base en Karlos-Castilla (2020) la interseccionalidad es una metodología con la cual se comprende y se explica la desigualdad y/o la discriminación. La finalidad es alcanzar la igualdad de derechos humanos y de dignidad de todas las personas. La igualdad se planteó en su momento como un mecanismo para la repartición de justicia y derechos humanos, sin embargo, la universalidad del concepto sesgó la distinción de realidades ajenas en escenarios y contextos distintos. Una mujer afrodescendiente corría el riesgo de ser discriminada por su color de piel (derivado de su raza humana), y al mismo tiempo estar acompañada de otras condiciones vulnerabilidad como la pobreza, ser madre soltera, inmigración indocumentada, la edad, contar con alguna discapacidad, alguna enfermedad estigmatizante como el Síndrome de inmunodeficiencia Adquirida (SIDA)., etc.

En la actualidad, la interseccionalidad se utiliza para ampliar el análisis de las realidades que engloban a los grupos vulnerables de personas, ya no solo las mujeres

afrodescendientes (como originalmente se planteaba). Karlos-Castilla (2020), identifica varios tipos de desigualdad y discriminación que operan en los distintos contextos, asimismo, permite argumentar sobre las políticas en materia de los derechos humanos para que estos puedan ser otorgados a los sectores más desprotegidos. El caso de la diversidad LGTBIQ+ desde un punto de vista interseccional, permite comprender que la condición de género y la orientación sexual no son las únicas variables que inciden en el porcentaje de violencia registrado a nivel nacional como internacional, también están asociadas a condiciones de pobreza, raza, etnia, enfermedad, entre otras.

En ese sentido, y retomando a Platero (2014) se pueden señalar que las diferentes categorías con las cuales se puede analizar la discriminación están interrelacionadas. La interrelación está asociada a las relaciones de poder estructural y de privilegio que otros grupos y personas tienen por encima de otras. Por ejemplo, se puede mirar a una persona transexual a través de la clase social a la que pertenece: las condiciones de privilegio que favorecen su desarrollo social o bien, las desigualdades que la limitan para tener una comprensión con amplitud.

Por medio de este enfoque, incluso se puede visibilizar cuando una persona de la diversidad LGTBIQ+ ostenta el rol de victimario. No obstante, estos casos no generan movilización específica ni acciones públicas suficientemente visibles, con base en Bárcenas (2020) discutir estas realidades promueven una sobre generalización de efectos fóbicos contra la diversidad LGTBIQ+, lo que desampara a quienes sí viven estas violencias e impediría la conciencia y la magnitud del problema en la sociedad. En suma, la ventaja metodológica de la interseccionalidad es la posibilidad crítica para abordar la diversidad LGTBIQ+ desde todos los flancos pertinentes de equilibrio en la repartición de derechos humanos y, por ende, para la reflexión de políticas públicas.

Al respecto de derechos humanos y políticas públicas, Jiménez (2022) señala que en el abordaje de políticas públicas, enfocadas en las llamadas desigualdades de género, se han trabajado tres sentidos: el unitario, el múltiple y el interseccional. Por lo regular, el interseccional es utilizado como una herramienta política porque cubre al sujeto desde todos los flancos de la cotidianidad.

En ese sentido, la estrategia interseccional deberá definir los diversos ejes de desigualdad que se presentan en el problema de análisis, para abordar de manera específica las necesidades presentadas en esa realidad. Por lo tanto, según Cabrero (2000), la aplicación de una política o estudio implicará tres pasos fundamentales para trabajar: diagnóstico, procedimientos (metodología) y evaluación.

Según Viveros (2014), la interseccionalidad es un paradigma que establece una distinción entre sexualidad y género, y al mismo tiempo pone de relieve que tienen una articulación. En ese sentido, la relación de los Estudios de Género con la interseccionalidad tiene presencia en el presente documento porque son antecedente de dicha temática. Si bien, no es una novedad para el feminismo que, desde décadas atrás viene problematizando y teorizando sobre las desigualdades múltiples, sí lo es para el plano académico y político, como uno de los enfoques clave para debatir acerca de la diferencia, la diversidad y la pluralidad.

Hasta ahora, la sexualidad implica una producción del conocimiento que favorece al ámbito político respecto de políticas públicas en circulación de un conocimiento experto, pero más importante la operatividad de activismos sociales que permiten el alcance pleno de la interseccionalidad para mirar los sesgos sociales en donde la política pública no alcanza.

Finalmente, Jiménez (2020) comenta que el sentido político de la interseccionalidad se enfoca en la justicia social y busca empoderar los derechos de grupos específicos, en este caso como los de la diversidad LGTBIQ+. De este modo, en la presente tesis, se utiliza la interseccionalidad como categoría y herramienta de análisis metodológico, para establecer discusión a nivel teórico sobre la diversidad LGTBIQ+ durante el rectorado 2017-2023 en la UAEM. En este sentido, se enfatiza el uso de la interseccionalidad es fuera del contexto afrofeminista y orientado a la diversidad sexo genérica, en el cual, se traslada el modelo crítico para comprender el proceso de construcción de las políticas de inclusión educativa en favor de las personas estudiantes de la comunidad LGTBIQ+

2.5. Educación para la paz

La educación para la paz según Harris (2001) enmarca una propuesta de ordenamiento social que busca la solución de los conflictos a través de la conciliación y la repartición de justicia. En ese sentido es un motor que contribuye a mejorar la equidad y la inclusión en diversos espacios de la vida pública, incluyendo los escolares. El autor menciona que en las prácticas de convivencia estará presente el conflicto entre las personas que con el paso del tiempo ocuparan espacios profesionales, recreativos y de comunión en general, lo cual implicará el desarrollo de habilidades intrapersonales para la repartición equilibrada de responsabilidades y consecuencias justas.

Al respecto, UNESCO (2020), establece las buenas prácticas para la equidad y la inclusión se recomienda se implementen en los espacios educativos. El proceso de formación académica y personal que una persona promedio recibe durante la etapa infantil y adolescente se desarrolla en una escuela hasta llegar a la universidad. Cada educando se sumerge en una realidad de vida diferente a consecuencia de variaciones en la clase social de procedencia, el capital cultural o nivel educativo de los padres, provenientes de un hábitat marginado o con privilegios, el tipo de clima familiar, alguna enfermedad o alguna discapacidad, creencias religiosas, posturas políticas o bien, militantes de alguna doctrina de vida particular, entre otros.

Por su parte Ameglio (2005), dice que al hacer el ejercicio de poner a prueba la igualdad y la equidad, existen tropiezos entre los estudiantes en el aprendizaje del diálogo y la escucha para la propuesta resolutoria, pero dichas experiencias favorecen la conciencia por la paz. Por lo cual, la puesta en práctica requiere de un proceso educativo que este acompañado desde la enseñanza en el aula hasta las iniciativas académicas de la institución en torno a la resolución de conflictos por vías pacíficas.

En concordancia con dicho autor Carmona (2018), comenta que la educación para la paz en la educación superior ha implicado un proceso de capacitación y formación de los docentes en varios estudios realizados, a menudo como un discurso flexible y adaptable. Sin embargo, los resultados en el entorno práctico de la academia no se han distinguido con claridad respecto a las ventajas que se crean en torno a la experiencia de una clase basada

en la educación para la paz, ya que suele percibirse como una doctrina ingenua, quejumbrosa y con falta de valor para afrontar los problemas con intensidad o la violencia que implica. Un ejemplo de las declaraciones que suelen exhibirse cuando los estudiantes o profesores expresan resistencia en la solución de problemas basado en la postura de la paz, es el uso de calificativos que minimizan y desvalorizan su importancia.

Carmona (2018) menciona que, la educación para la paz se ve como una herramienta utópica que todo lo puede solucionar, una narrativa emotiva y esperanzadora que pareciera dejar de lado las realidades sociales en cuanto a los movimientos sociales y las violencias ejercidas por organizaciones delictivas, entre una serie de circunstancias contextuales tumultuosas. Al mismo tiempo, pareciera una doctrina que pudiera encauzar un fanatismo sobre las buenas intenciones y mostrar solo un ángulo a conveniencia de los intereses de quienes la encausan, y que, en vez de ser una postura informada a conciencia fuera lo contrario.

En ese sentido, Ameglio (2005), considera que el resultado del conocimiento producido por el hombre y el de la educación para la paz es la toma de conciencia con la cual el individuo incrementará su moral y, por ende, sus acciones. Tal vertiente educativa tiene un sentido epistemológico que afronta la responsabilidad que ha implicado la basta producción de conocimientos y saberes en la actualidad. La que sirve para orientar las soluciones para la crisis planetaria, económica, entre otras, la conciliación o negociación de responsabilidades y repartición justa de beneficios este centrada en la paz.

Derivado de lo anterior se infiere que la conciliación es fundamental para establecer sociedades con mayor posibilidad de diálogo y crítica para la resolución de conflictos, en la cual, la base formativa está centrada en la educación. Nussbaum (2018), aborda una disertación enfocada en la venganza, con la cual busca distinguir las emociones y las creencias bajo las cuales se construyen motivaciones que justifican la reparación de los daños ante un evento de injusticia fuera de un marco normativo. Una de ellas, es enfocarse en provocar el sufrimiento del perpetrador o bien, el estatus de este, lo cual desafortunadamente no restituye el daño ocasionado. Sin embargo, estas acciones promueven prácticas que replican experiencias de violencia y que enseñan de un modo informal la aceptación social y

normalización de estas. La apropiación de prácticas que generan separatismo, polarización y discurso de odio, influyen en el pensamiento de las personas menos informadas.

A pesar de lo antes señalado, uno de los impedimentos para la consolidación de prácticas basadas en la conciliación, son los grupos de poder fáctico que no encuentran sintonía con las sugerencias realizadas con la investigación y la producción del conocimiento. Asimismo, estos grupos, proponen discursos y prácticas de rivalidad desde el sentido de la enemistad, lo cual establece una lógica de estigmatización que se reproduce en discursos de odio disfrazados de doctrina política o económica.

Por ejemplo, según Nussbaum (2018) la diversidad de liderazgos acorde a los intereses que militan influirá en el pensamiento de los grupos que representan. A menudo, las personas líderes aluden a establecer discursos de normalización sobre prácticas que, desde este punto de vista, se categorizan como delitos. El afán no es calificar si las acciones que son moralmente buenas o malas, sino comprender que la reproducción de estas se interioriza, metafóricamente hablando en las células relacionales de la sociedad, lo cual construye un entorno violento y con bajas posibilidades de establecer acuerdos de conciliación.

Por tanto, la incoherencia entre los discursos y prácticas educativas con las acciones o posiciones de los gobiernos dificulta que los ciudadanos establezcan un sentido de valor a la cultura de la paz como un mediador de la diversidad en las relaciones humanas. Por un lado, se les enseña a no pensar en acciones reguladoras; por otra parte, los medios de información en colusión con los gobiernos construyen narrativas donde se justifican las prácticas abusivas como las guerras. Lo que pone de relieve un modelo político para la resolución de conflictos en cuya culminación sea entendido como la cultura de paz, cuando algún bando ha ganado y obtenido violentamente los intereses de botín de guerra.

De este modo, los estereotipos y las narrativas poco informadas de los medios de comunicación suelen expresar ángulos de la diversidad LGTBIQ+ en situaciones polémicas en las que se han visto inmiscuidos integrantes de esta población, provocando una sobre generalización con la cual suelen construirse estigmatizaciones. Comprendiendo que el impacto mediático llega a millones de personas en modo de infodemia. Son los discursos de difamación y discriminatorios que suelen surgir a partir de un hecho doloso en la que se ven implicados integrantes de la población LGTBIQ+.

Por ejemplo, el lamentable caso de Ociel Bahena, conocido coloquialmente como el “magistrate” que según Rosete (2023), fue la primera persona no binaria en ocupar un cargo de una judicatura en México y en América Latina, encontrado junto con el cuerpo de su pareja asesinados. Este hecho generó polémica y movilizaciones para exigir investigaciones, pero, también la manifestación de actitudes amarillistas en los medios de comunicación digitales.

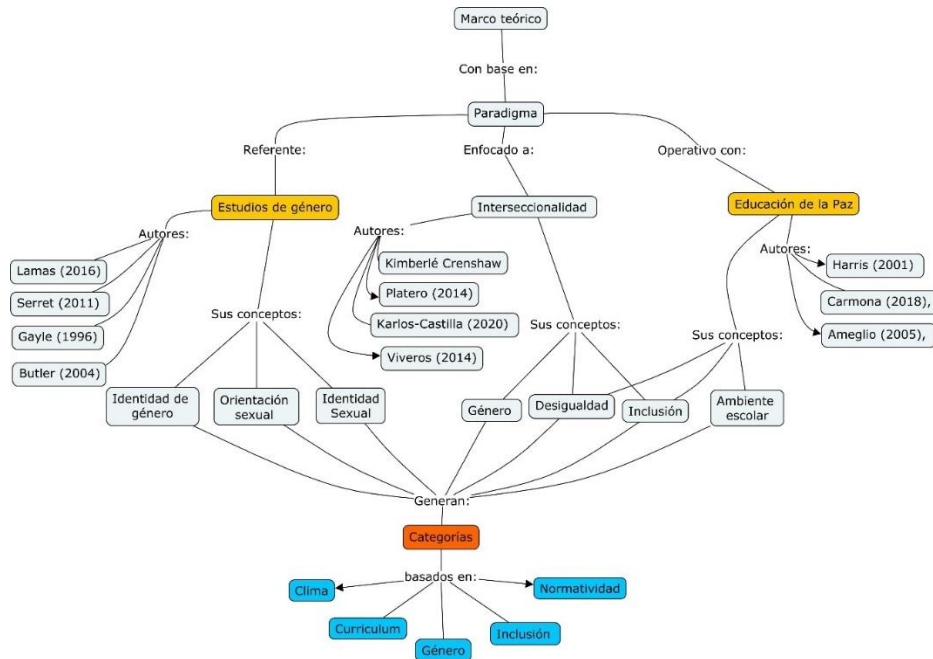
En ese sentido, Ameglio (2005), explica que la construcción de una cultura de la paz implica el desarrollo de conocimiento que parta de la realidad. En el caso de la escuela superior, no le compete ni cuenta con autoridad para intervenir en la información que se transmite en los múltiples medios de comunicación, pero cuenta con la facultad de orientar una educación crítica para la paz en todos los estudiantes, lo que pueden lograr a través de curaduría de la información y transmitirlo a la sociedad, en espacios marginados y en experiencias de desigualdad.

Por otra parte, entre las incógnitas sobre la educación para la paz, han planteado las preguntas sobre ¿Cómo los líderes escolares pueden proporcionar un clima que apoye el uso de este programa? La respuesta a dicha pregunta y en concordancia con las intenciones de esta investigación, se basa en el desarrollo de políticas educativas que propicien la planeación de programas educativos en los que se ve implicado y señalado la integración de la educación para la paz.

Finalmente, con el aporte de las iniciativas impulsados por los directivos en la escuela, la construcción de un clima escolar se verá beneficiado con el aporte de las iniciativas que los directivos gestionen a favor de la educación para la paz, que beneficia a la diversidad LGTBIQ+.

La **Figura 4** expone un mapa conceptual para mayor comprensión de las tres primeras secciones abordadas del Capítulo 2.

Figura 4
Mapa del marco conceptual



Fuente: Elaboración propia a partir del marco teórico

En esta figura se muestra el desenlace conceptual con base en los paradigmas de los Estudios de Género, la Interseccionalidad y la Educación para la Paz. Adicionalmente, se dilucida la conformación de las cinco categorías de codificación que fueron utilizadas para el listado de códigos desarrollados en el apartado destinado a la metodología del documento.

2.6. Inclusión en la educación superior

Existe varias definiciones en torno al concepto de inclusión en el área educativa y en las políticas públicas. Es importante señalar que, las variaciones de las definiciones aluden a las características económicas de cada contexto nacional e institucional y, por ende, de las necesidades específicas que socialmente cuenta, la postura de inclusión que priorizamos versa en torno a las universidades. Por ejemplo, Bernet (2018) menciona que las universidades cada vez son más diversas y con necesidades específicas a las que se debe atender. Por lo cual, la inclusión debe estar enfocada en la integración curricular y de política educativa en la institución. Lo cual atañe, a la toma de decisiones que vienen desde los

organismos representativos. En automático, el diseño de metodologías para lograrlo prioriza a toda la universidad.

Por lo cual, una vez que el terreno de decisiones este avanzado, la operatividad de llevar a cabo los procesos pedagógicos en el aula obtiene mayor impacto, asumiendo los refuerzos de información y capacitación para los actores educativos, como de eventos en los cuales se socialicen el acercamiento de estas intenciones, y de a poco, estar construyendo una cultura de la inclusión en la universidad.

Por su parte, Barrio (2008) considera que la participación académica en los procesos educativos de inclusión mejora la calidad de aprendizaje. La autora está centrada en el concepto de educación inclusiva surgido en la década de los 90's para comprender en este, todo lo pedagógicamente relacionado en la diversidad del alumnado. Puesto que el respeto y el reconocimiento de todas las diferencias tiene enfoque en la desigualdad de oportunidades, porque no se perciben en las distintas realidades que acontecen en los espacios de encuentro educativo. En ese sentido, la escuela tiene como responsabilidad la posibilidad de integrar las actuaciones de todas las personas implicadas en la institución educativa.

Por lo tanto, para un proceso de inclusión educativa, según Barrio (2008) se deben considerar los siguientes aspectos: la participación, los grupos con riesgo de exclusión, la modificación de culturas, las relaciones entre la escuela y sociedad. Todo en conjunto, resultan una complejidad a tomar en cuenta para proyectar un impacto de lo más cercano a la equidad de oportunidades a las que las personas estudiantes deben tener por derecho en una escuela.

Las claves externas a la institución para llevarlo a cabo son: un contexto político abierto y participativo, las sociedades democráticas, la colaboración entre servicios educativos, las políticas de financiación. Las claves internas por parte del centro: la apropiación del cambio, el liderazgo consensuado y compartido, la participación ampliada, la incorporación de investigación, el desarrollo profesional en la escuela. Finalmente, las claves en el aula son: el currículo común, la planificación, la ampliación del repertorio, la aplicación de nuevas metodologías flexibles.

Entre tanto, la distinción de los grupos considerados vulnerables en las escuelas, según Gairín (2016) a menudo está centrado por la concepción de acceso y cobertura para el cumplimiento de la cifra meta, lo cual establece una barrera para comprender las características de desigualdad que estas personas tienen. En ese sentido, es recomendable la gestión integral para reconocer las necesidades de las diversidades y las formas de atenderlas, puesto que las universidades deben estar centradas en la construcción de igualdad y equidad.

Hasta ahora, la investigación de las condiciones que vuelven a un grupo vulnerable es una de las inversiones que las universidades deben tener a consideración. Hanne (2013) alude a que la construcción de datos que ofrezcan indicadores de la realidad obtendrá un acercamiento más acertado para las prácticas metodológicas de intervención para la población. Si bien, las narrativas en torno a la inclusión tienen distintos matices y niveles de reflexión, es fundamental los procesos de diagnóstico sobre la población con la que se cuenta, y principalmente los procesos iniciales de acceso a la institución. La educación superior tiene como posibilidad la formación para la justicia social, y por ende el ejemplo desde las formas de educación inclusiva. Krischler (2019), documenta la regularidad de estas y cómo son abordadas en diferentes fuentes. Concluyendo que:

Estas diferentes definiciones también son importantes al considerar las actitudes de las personas hacia las políticas y prácticas de educación inclusiva en diversos contextos culturales. Las diferentes conceptualizaciones afectan no solo a las políticas y prácticas inclusivas dentro del sistema educativo, sino que iluminan el posicionamiento y la producción de la discapacidad en la sociedad en su conjunto (Krischler, 2019, p. 15).

Capítulo 3. Contextualización de la UAEM

RESUMEN

Este apartado integra los avances de instrumentos de política que en materia de la diversidad LGBTIQ+ contextualizan a la UAEM respecto a la Educación Superior en México, basados en señalamientos internacionales como la UNESCO, LA OCDE y la ODS. Bajo las propuestas de la inclusión educativa se integran autores como Barrio (2008), Bernet (2018), Krischler (2019), Morin (2020), respecto a los beneficios sociales y de progreso integral que implica crear condiciones de igualdad y tolerancia en las instituciones educativas de educación media superior y superior.

También, se describe la estructura de gobierno en la UAEM con relación a los organismos y dependencias administrativas que procuran el resguardo de los derechos académicos y humanos: la Procuraduría de los Derechos Académicos, la Unidad de Inclusión Educativa y Atención a la Diversidad y la Unidad de Igualdad de Género. Los cuales, a través de iniciativas de Direcciones de diferentes unidades académicas de la UAEM, han promovido actividades difusoras y de capacitación respecto a la población LGBTIQ+. Asimismo, se hace una revisión con las narrativas de Khun (2006) y Bourdieu (1996) respecto al desarrollo de los grupos ideológicos y académicos que operan en las instituciones y determinan las condiciones de poder que las rigen.

3.1. Antecedentes de la UAEM

Con base en Arredondo (2004), la entonces denominada Universidad de Morelos se fundó en 1953 y en 1969 obtuvo su autonomía convirtiéndose en UAEM. Las especificaciones de la autonomía, las atribuciones y facultades autonómicas están descritas en el artículo 4 de su Ley Orgánica en vigor:

ARTÍCULO 4.- DEL ALCANCE DEL ESTATUS DE AUTONOMÍA DE LA UNIVERSIDAD. El estatus de autonomía de la Universidad otorgada por los artículos 3 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 121 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Morelos, implica el goce de potestades en las siguientes materias: I.- De gobierno: para elegir, nombrar y remover a sus autoridades; II.- Académica: para la planeación y el desarrollo de los servicios de educación; investigación, difusión de la cultura y extensión de sus servicios; III.- Financiera: para la obtención y manejo de su patrimonio; IV.- Normativa: para dictar sus propias normas y ordenamientos; V.- Administrativa: para dirigir, planear, programar, presupuestar, ejercer; controlar y evaluar el uso de sus recursos, y VI.- Responsabilidad: para generar y aplicar un régimen de responsabilidades (Ley Orgánica de la UAEM, 2008) .

En ese sentido, la autonomía universitaria le permite a la UAEM el ejercicio de las capacidades para autoorganizarse y auto normarse. Sin embargo, el reconocimiento expreso a la población LGTBIQ+ y los primeros pasos del proceso para generar instrumentos y medidas para proteger la inclusividad y ejercicio para tutelar sus derechos humanos a la inclusión educativa aparecerían en la Legislación Universitaria hasta el Rectorado 2017-2023 que estuvo encabezado por el Dr. Gustavo Urquiza Beltrán.

Acorde a lo señalado por el artículo 3 del Estatuto Universitario, la jerarquía de la Legislación Universitaria se conforma de la siguiente manera: Ley Orgánica, Estatuto Universitario, Reglamentos Generales, Lineamientos y Acuerdos y Reglamentos Interiores de las Unidades Académicas. Entre los documentos mencionados que regulan las funciones adjetivas y sustantivas de la UAEM se encuentra el Estatuto Universitario (encargado de la normativa reglamentaria de la Ley Orgánica de la UAEM) y el Modelo Universitario. El primero se encarga de las definiciones, los procedimientos y sanciones, las bases de estructura organizacional, los derechos y obligaciones de los integrantes de la Universidad; y el segundo es el conjunto de principios, postulados y lineamientos que definen la posición de la Universidad frente al entorno y orientan su quehacer académico.

En el sexto informe de actividades de la Rectoría 2022-2023 se consigna lo siguiente: la matrícula auditada para el ciclo escolar 2023-2024 se tuvo un total de 4513 aspirantes para nuevo ingreso en todas las unidades académicas de bachillerato. De este total, 3854 fueron aceptados. En nivel licenciatura, de un total de 13 533 aspirantes, fueron aceptados 6999 en los programas educativos. Para el nivel posgrado, se tuvieron un total de 560 aspirantes, de los cuales se aceptaron un total de 345 estudiantes de nuevo ingreso en agosto de 2023. Esto significa que la institución aún tiene pendientes en permitir la accesibilidad a un mayor número de aspirantes para ser un medio eficaz para el goce efectivo de los derechos humanos a la educación media superior y superior.

En la **figura 5** se muestra el mapa del Estado de Morelos con la cobertura educativa de la UAEM en el año 2023 en 19 de los 36 municipios que conforman la geografía de dicha entidad federativa.

Figura 5

Mapa de cobertura de la UAEM en el Estado de Morelos



Fuente: Mapa contenido en la Guía del Universitario 2023-2024

Derivado de las cifras mostradas, se califica que la Universidad Autónoma del Estado de Morelos es la institución con mayor oferta educativa, cobertura geográfica, matrícula y plantilla docente que opera en dicha entidad federativa y por esta razón, se le seleccionó para su tesis doctoral. La **Tabla 2**, se muestra la distribución de la población LGBTIQ+ a partir de jóvenes de 18 años en los municipios de Estado de Morelos., Los cuales se ubican en una edad en dónde inician los procesos de ingreso a la educación superior y que, la mayoría aspiran a ingresar a la UAEM, lo cual ofrece un panorama general de la aproximación de estudiantes pertenecientes a la diversidad sexual que se integraron a la máxima casa de estudios del estado en el 2020, y la tendencia que existe en este tema, en los años subsecuentes.

Tabla 2

Distribución de la población LGBTIQ+ de 18 años y más por municipios del Estado de Morelos

	Sí	No	N	% población LGBTIQ+
Morelos	97 427	1 296 990	1 394 417	7.0
Amacuzac	799	10 982	11 781	6.8
Atlatlahucan	1 334	16 235	17 569	7.6
Axochiapan	1 772	23 990	25 762	6.9
Ayala	4 081	55 461	59 542	6.9
Coatlán del Río	431	6 246	6 677	6.5
Cuautla	9 550	120 289	129 839	7.4
Cuernavaca	19 206	266 213	285 419	6.7
Emiliano Zapata	4 985	69 559	74 544	6.7
Huitzilac	1 159	16 168	17 327	6.7
Jantetelco	863	11 716	12 579	6.9
Jiutepec	11 505	146 765	158 270	7.3
Jojutla	2 776	38 262	41 038	6.8
Joncatepec	789	10 653	11 442	6.9
Mazatepec	457	6 213	6 670	6.9
Miacatlán	673	10 218	10 891	6.2
Ocuituco	973	11 962	12 935	7.5
Puente de Ixtla	1 998	25 371	27 369	7.3
Temixco	5 859	79 181	85 040	6.9
Tepalcingo	1 492	18 473	19 965	7.5
Tepoztlán	3 189	36 931	40 120	7.9
Tetecala	372	4 895	5 267	7.1
Tetela del Volcán	677	8 787	9 464	7.2
Tlalnepantla	360	4 848	5 208	6.9
Tlaltizapán	2 388	34 123	36 511	6.5
Tlaquiltenango	1 741	22 054	23 795	7.3
Tlayacapan	967	12 519	13 486	7.2
Totolapan	613	7 844	8 457	7.2
Xochitepec	3 655	45 514	49 169	7.4
Yautepec	5 046	69 998	75 044	6.7
Yecapixtla	2 510	35 552	38 062	6.6
Zacatepec	1 934	24 474	26 408	7.3
Zacualpan de Amilpas	448	6 340	6 788	6.6
Temoac	713	10 353	11 066	6.4
Coatetelco	523	6 857	7 380	7.1
Xoxocotla	1 235	17 199	18 434	6.7
Hueyapan	354	4 745	5 099	6.9

Fuente: Cálculos propios a partir de la ENDISEG 2021 y el Censo de Población y Vivienda 2020.

Fuente: esta figura proviene del ENDISEG (2021)

3.3. Estructura de Gobierno de la UAEM

En el artículo 3 de la Ley Orgánica de la UAEM (2008) en vigor, menciona que la institución tiene como objetivo ser un organismo autónomo en la gestión presupuestal y jurídica enfocados a los servicios de educación media superior y superior. De tal modo que, en su artículo 17 se especifica que la universidad se organiza por Escuelas, Facultades y Centros, los cuales, con el desarrollo paulatino de la demanda se adscribirán subsedes Académicas.

Por su parte, el artículo 24 del Estatuto Universitario señala textualmente lo siguiente:

ARTÍCULO 24.- DE LAS AUTORIDADES UNIVERSITARIAS. El gobierno de la Universidad, en términos de lo dispuesto por la Ley Orgánica, se ejercerá por las siguientes autoridades: I. Colegiadas: a) El Consejo Universitario; b) La Junta de Gobierno, y c) Los Consejos Técnicos de las Unidades Académicas. II. Unipersonales: a) La persona titular de la Rectoría; b) La persona titular de la Secretaría General de la Universidad, y c) Las personas titulares de las Direcciones de las Unidades Académicas (artículo 24 del Estatuto Universitario).

De una manera, sintética se señala que la función ejecutiva en la Universidad Autónoma del Estado de Morelos se encuentra a cargo de las personas titulares de la Rectoría, de la Secretaría General y de las Personas Titulares de las Direcciones de las Unidades Académicas. La función legislativa esta a cargo del Consejo Universitario y de los Consejos Técnicos y la función jurisdiccional está en manos de la Junta de Gobierno y del Consejo Universitario por lo hace al régimen disciplinario de Responsabilidades Administrativas y de los Consejos Técnicos y del Consejo Universitario en lo tocante al régimen disciplinario de responsabilidades académicas de académicos y alumnos.

En el boletín de prensa No. 3352 de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos-(28 de febrero de 2020), el entonces titular de la Rectoría Gustavo Urquiza Beltrán, se comprometió a extender medidas para la construcción en la equidad de género, como parte de las prioridades en su administración., el Rector buscaba aportar soluciones a las injusticias de las personas estudiantes desde la promoción con todas las personas que integran la comunidad universitaria.

Las actividades realizadas en torno al beneficio de la población estudiantil LGBTIQ+, se describen a continuación:

De 2009 a 2023 la Universidad Autónoma del Estado de Morelos creó por vez primera en su historia instancias y dependencias administrativas protectoras de los derechos académicos y humanos de su comunidad universitaria. De esta manera, en 2009 se generó la Procuraduría de los Derechos Académicos, en 2013 se pone en operación la Unidad de Inclusión Educativa y Atención a la Diversidad y, en 2018, se funda la Unidad de Atención a Víctimas de Violencia cuya denominación cambió a Unidad de Igualdad de Género, derivado de un acuerdo tomado en la sesión del Consejo Universitario en sesión de fecha 30 de junio de 2023.

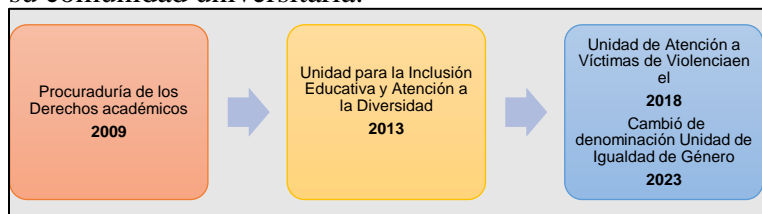
Al respecto, el boletín universitario de prensa No. 41 anunció que la creación la Unidad de Atención a Víctimas de Violencia (Actualmente llamada, Unidad de Igualdad de Género UAEM) formaba parte del Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención Temprana de Casos de Violencia en la UAEM, sería la dependencia administrativa encargada de atender las diferentes manifestaciones de violencia al interior de la UAEM.

Asimismo, la Unidad para la Inclusión Educativa y Atención a la Diversidad (2021), se funda como un Programa Universitario, dependiente del Consejo Universitario, en 2013. Primero, como Programa para la Inclusión de Personas con Discapacidad y luego para la Atención a la Diversidad, ambas en 2014. Con el objetivo de asegurar la inclusión educativa por personas provenientes de otros grupos en situación de vulnerabilidad además de las personas con discapacidad. A continuación, se muestra una línea del tiempo mediante la

Figura 6:

Figura 6

Línea del tiempo (2009-2023) de la creación de las instancias y dependencias administrativas al interior de la UAEM para tutelar los derechos humanos y académicos de su comunidad universitaria.



Fuente: elaboración propia

Las referidas instancias universitaria se encargan de ejercer la igualdad y equidad en la universidad, con base en el *artículo 11* de la *Ley Orgánica*: “los derechos, responsabilidades y sanciones que se apliquen a los estudiantes de la Universidad se regularán en la legislación universitaria respetándose invariablemente su dignidad, derechos humanos y garantías individuales” (Ley Orgánica UAEM, art. 11 ,2020).

De esta manera, podemos apreciar que el Rectorado 2017-2023 a cargo del Dr. Gustavo Urquiza consolidó la Unidad de Inclusión Educativa y Atención a la Diversidad, así como fundó la Unidad de Atención a Víctimas de Violencia que al final de su periodo cambió como Unidad de Igualdad de Género

Asimismo en el Estatuto Universitario (2021) que el 18 de diciembre de 2020 el Consejo Universitario aprobó una reforma integral, la cual entró en vigor el 15 de febrero de 2021. Su artículo 3° en vigor dice a la letra:

ARTÍCULO 3.- DE LOS PRINCIPIOS Y VALORES QUE RIGEN LAS ACTIVIDADES SUSTANTIVAS Y ADJETIVAS DE LA UNIVERSIDAD. Rigen las actividades sustantivas y adjetivas de la Universidad, la defensa de la autonomía universitaria, las libertades de cátedra e investigación, de libre examen y discusión de las ideas, el Interés superior del estudiante en lo atinente a su inclusión, continuidad y permanencia y demás principios y valores establecidos en las siguientes disposiciones: I. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; II. Los Tratados Internacionales en materia de derechos humanos en que el Estado mexicano sea parte; III. La Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Morelos; IV. La Ley Orgánica de la Universidad y el presente Estatuto; V. El Código Ético Universitario y la demás normativa axiológica, y VI. Las demás disposiciones de la normatividad institucional. La igualdad sustantiva, equidad, no discriminación, transversalización y perspectiva de géneros serán los ejes rectores en las actividades sustantivas y adjetivas de la Universidad. Con el objeto de garantizar el efectivo goce de estos derechos, la UAEM establecerá los mecanismos, medidas y políticas integrales de prevención, atención, protección y sanción necesarios para tal fin (Estatuto Universitario, 2021).

La intención de este precepto evidentemente se inscribe en las tendencias tuteladoras internacionales y nacionales del principio por persona al procurar sentar las bases de construcción de disposiciones en la Legislación Universitaria que permitan maximizar el goce de los derechos humanos y la no discriminación de grupos en situación de vulnerabilidad como lo es el alumnado que forma parte de la comunidad LGTBIQ+.

3.4. Avances en la UAEM a favor de la población LGTBIQ+ en el rectorado 2017-2023

En la Universidad Autónoma del Estado de Morelos durante el Rectorado 2017-2023 encabezado por Gustavo Urquiza Beltrán se desarrolló una serie de actividades con la finalidad de concientizar y capacitar el abordaje de la población LGTBIQ+. A continuación, se comparten las registradas en medios de prensa, en el transcurso de dicha gestión rectoral, además de las reformas a los instrumentos de política educativa, que se llevaron a cabo de manera inédita en la historia de la UAEM con fomento a la diversidad y el conocimiento de los derechos LGTBIQ+ de la comunidad universitaria.

En junio del 2018, se impartió un curso en materia de derechos humanos y académicos a personal de la Dirección General de Servicios Escolares, dentro del Programa Anual de Capacitación de la UAEM 2018.

En julio de 2018, personal de la Procuraduría de los Derechos Académicos asistió al taller sobre violencia de género y diversidad sexual, impartido por la Mtra. Socorro Damián, experta de la Unidad de Género de la UNAM.

En agosto del 2018, el Programa de Inclusión Educativa y Atención a la Diversidad, impartió una conferencia sobre la protección de los derechos de la diversidad sexual, cultural y atención en general a grupos vulnerables universitarios a los alumnos de la Licenciatura en Seguridad Ciudadana y Ciencias Políticas de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales.

En junio de 2021 se inauguró el *Foro Diversidad Sexual e Inclusión de Derechos Humanos organizado por la entonces Unidad de Atención a Víctimas de Violencia* con el objetivo de construir espacios que contribuyan al desarrollo de la personalidad de las y los universitarios, y a generar un espacio incluyente y libre de violencia. Acto seguido, se realizaron dos mesas de diálogo con la participación de especialistas. El en mismo mes para conmemorar el mes del orgullo de la comunidad LGTBIQ+, la Federación de Estudiantes Universitarios de Morelos por vez primera encabezó varios festejos donde se pintaron las

líneas de paso peatonal del Edificio 1 con los colores alusivos a la bandera del orgullo de la población LGTBIQ+,

Para 2022 se impartió el *Curso de inducción sobre los derechos de las personas transgénero* armonizado con la Ley Identidad de Género, a cargo de Michel González Ontiveros, activista del movimiento transgénero y miembro de la Comisión de Atención a la Diversidad del Congreso local, en el Auditorio de la Biblioteca Central de la Universidad, en la UAEM. La actividad se desarrolló en el marco de las actividades del orgullo gay o LGBTTTIQ+, organizado por la Unidad de Inclusión Educativa y Atención a la Diversidad de la UAEM, como el inicio de varios trabajos para capacitar a los universitarios respecto a los marcos legales y éticos del reconocimiento de la diversidad e identidad de las personas transgénero.

Una de las metas que no pudieron cumplirse durante el Rectorado 2017-2023 fue el levantamiento de un censo de personas de la diversidad sexual al interior de la UAEM a cargo de la Unidad de Inclusión Educativa y Atención a la Diversidad. Acorde a lo informado al autor de esta tesis por personal de dicha Dependencia Administrativa este aún requería de evaluación para ser aprobado y publicado.

En mayo del 2022 la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la UAEM, en el marco del día internacional contra la homofobia, lesbofobia, bifobia y transfobia se llevó a cabo el *1er Conversatorio de la A a la Z: Homo Lesbo Trans Bi fobia*. Mismo en el que tuvo participación la Unidad de Atención a Víctimas de Violencia (actualmente llamada, Unidad de Igualdad de Género UAEM) para abordar la temática de la prevención de las violencias de las personas LGBTIQ+.

En junio del 2023, en conmemoración del mes del orgullo LGBTIQ+ en las redes sociales de la Unidad de Atención a Víctimas de Violencia (actualmente llamada, Unidad de Igualdad de Género UAEM) expresa su logo con los colores representativos de la bandera LGBTIQ+, a su vez se han compartido información de algunos representantes del activismo sexo genérico.

El 21 de junio de 2023 se llevó a cabo el curso inductivo “Los derechos de las personas transgénero, armonizado con la Ley de Identidad de Género”, en colaboración con

la Comisión de Atención a la Diversidad del Congreso Local del Estado de Morelos y con el fin de generar conciencia y garantizar los derechos de la diversidad sexual.

En 2023 se llevó a cabo el Conversatorio “Diversidad sexual, derechos humanos y educación”, celebrado en la Escuela de Teatro Danza y Música de la UAEM, con la participación de la Unidad de Inclusión Educativa y Atención a la Diversidad y la Procuraduría de los Derechos Académicos.

En el año 2023 la Escuela de Estudios Superiores del Jicarero de la UAEM cuenta con el Laboratorio de Salud Mental, Diversidad Sexual y Género, que de manera constante comparte información correspondiente a la diversidad LGBTIQ+, y que, en el mes del orgullo, se suma a la tarea de promoción y visualización del activismo de esta población. A su vez, ha promovido el estudio “Diagnóstico Situacional de Personas LGBTQ+ y de otras orientaciones sexuales e identidades de género no normativas de México 2023” que fue realizado por la Línea de Investigación en Salud y Bienestar de Personas LGBT del Departamento de Salud Pública de la Facultad de Medicina (UNAM) en colaboración con la Universidad de Toronto, la Universidad Pedagógica Nacional, el Instituto Williams (UCLA), Inspira Cambio A.C, *It Gets Better* México, entre otras organizaciones y colectivos.

En el año 2023 se realizó el seminario “Diversidad sexo-genérica: una perspectiva integral”, en coordinación con la UNAM, Unidad Juriquilla, Querétaro, dirigido a la población universitaria y al público en general.

El 28 de junio de 2023 una persona transgénero obtuvo por vez primera en la historia de la institución mediante trámite de cambio de identidad su título de Licenciatura en Administración en la UAEM por lo que ha generado una expectativa de cambio en la narrativa, comportamientos y actitudes en todos los niveles y sectores de la comunidad universitaria respecto a ir abandonando el discurso de género enfocado en la heteronorma.

Finalmente, la Federación de Estudiantes Universitarios de Morelos (FEUM) durante la gestión del año 2021 al 2024 modificó la estructura de su Comité Directivo con la creación inédita de tres Secretarías: de la Mujer, de la Diversidad Sexual y de Seguridad Estudiantil, siendo el primer organismo gremial en su tipo de nuestro país en hacerlo. Esta representación es una iniciativa ajena a las acciones de la universidad, pero se resalta la pertinencia y

búsqueda de espacios para la población LGBTIQ+ en espacios alternos de convivencia y participación del alumnado de la UAEM.

Al respecto, se muestra en la **Tabla 3** un compilado de ocho universidades públicas y una privada de educación superior en México, respecto a los avances que han tenido en torno a la progreso de la inclusión para la población LGBTIQ+. De las universidades consultadas, La UNAM, la UAM y la BUAP son las que cuentan con mayores niveles de institucionalización, pues tienen marco normativo en materia de política académica para la inclusión de la diversidad sexo genérica. Así como también de unidades de atención con protocolos específicas de atención a cada población vulnerable. De manera subsecuente, las universidades restantes cuentan con Unidades enfocadas en los temas de género, que cubren las condiciones de la diversidad LGBTIQ+ en cuanto a la prevención y, en el plano correctivo, contemplar un marco legal con infracciones y sanciones específicas hacia conductas de violencia y discriminación hacia este grupo en situación de vulnerabilidad.

Tabla 3

Tabla comparativa de universidades mexicanas con avances de institucionalización en torno a la protección a los derechos humanos de la diversidad LGBTIQ+

Universidad	Avances
Universidad Nacional Autónoma de México	<ul style="list-style-type: none"> -En 2022 la UNAM impulsó más de 200 actividades para conmemorar el mes del Orgullo LGBTIQ+. -Primera consulta universitaria sobre condiciones de igualdad de género de la comunidad LGBTIQ+ en la UNAM 2022 Comisión Especial de Igualdad de Género del H. Consejo Universitario -Coordinación para la Igualdad de Género en la UNAM (CIGU) -Centro de Investigaciones y Estudios de Género (CIEG) -Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención a la Violencia de Género: Ruta de atención a casos de violencia de género. -Comisiones Internas para la Igualdad de Género (CInIGs) -Personas Orientadoras Comunitarias (POCs) -Normativa universitaria sobre igualdad de género y ética universitaria -Reformas del Estatuto General de la UNAM
Universidad Autónoma Metropolitana	<ul style="list-style-type: none"> - Acuerdo 01/2019 de la Secretaría de Unidad en Funciones de Rectora de la Unidad Azcapotzalco. Mediante el cual se crea la Unidad de Género y Diversidad Sexual (UGEDIS)

	<ul style="list-style-type: none"> -Políticas operativas para erradicar la violencia por razones de género en la Unidad Azcapotzalco (aprobadas por el Consejo Académico en la Sesión 503, celebrada el 2 de mayo del 2023). -Programa de Desarrollo sobre Género y Diversidad Sexual de la Unidad Azcapotzalco, 2020-2024 -Políticas transversales para erradicar la violencia por razones de género
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección Institucional de Igualdad de Género DIIGE BUAP -Protocolo para la Prevención y Atención de la Discriminación y Violencia de Género en la BUAP
Instituto Politécnico Nacional	<ul style="list-style-type: none"> -Protocolo para la prevención, detección, atención y sanción de la violencia de género en el Instituto Politécnico Nacional -Redes de Género IPN
Universidad Veracruzana	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinación de la Unidad de Género -Reglamento para la igualdad de Género de la Universidad Veracruzana -Protocolo para atender la violencia de género en la Universidad Veracruzana.
Universidad de Guadalajara	<ul style="list-style-type: none"> -Unidad para la Igualdad (UPI) - Encuesta Experiencia de la Comunidad LGBTIQ+ en la UdeG 2023
Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey	<ul style="list-style-type: none"> -Comité Consultivo LGBTIQ - Reporte de Diversidad e Inclusión 2021 -4 CADI sobre diversidad sexual y perspectiva de género -La existencia de ocho grupos estudiantiles LGBTIQ+
Universidad de Sonora	<ul style="list-style-type: none"> -Programa Institucional de Inclusión y Equidad de Género
Universidad Autónoma de Chihuahua	<ul style="list-style-type: none"> -Unidad de Género de la Universidad Autónoma de Chihuahua
Universidad Autónoma de Nuevo León	<ul style="list-style-type: none"> -Unidad para la Igualdad de Género

Fuente: elaboración propia a partir de investigación documental en las .

3.5. La reproducción

Las prácticas de evaluación y medición en el medio educativo han dirigido el diseño curricular y de enseñanza en países con apertura a la globalización como es el nuestro, a su armonización y concordancia con las políticas y recomendaciones de organismos internacionales como UNESCO, OCDE, PISA y el instrumento de planeación internacional de Objetivos para el Desarrollo Sustentable 2030 (ODS).

La ODS (2023) en particular tiene 17 objetivos como agenda en tema de políticas públicas establecidos en el año 2015 con una vigencia de cumplimiento hasta el 2030. El objetivo 5, corresponde a la igualdad de género, el cual consiste en terminar con las formas de discriminación en contra de las personas; el objetivo 10 busca la reducción de las desigualdades que cruzan a una población o persona como lo es la pobreza, la diversidad sexual, la raza, la etnia, entre otros. Estos preceptos están recomendados para que los países del mundo y las distintas instituciones sociales, hagan reformas en materia de políticas para cumplir y beneficiar con los preceptos señalados.

Tener presente estos objetivos a nivel internacional y nacional implica los ajustes pertinentes en el ámbito curricular para poder replicarlo en la formación de profesionistas y estudiantes, que gradualmente establezcan prácticas dirigidas a esta realidad y que son sugerencias de emergencia respecto a las condiciones climáticas y sociales del mundo.

De acuerdo con Khun (2006), las fuerzas que rigen las prácticas de quienes aprueban la construcción del conocimiento, están basados en paradigmas que convienen a la funcionalidad de este, de tal manera, la producción de un nuevo conocimiento versa ante los márgenes de la tradición cultural que de manera hegemónica se imponen sobre otras.

En suma, la imposición se establece ante las formas epistemológicas para argumentar la pertinencia de una postura, pero, también las fuerzas políticas de doctrinas que favorecen la oportunidad de renovar las prácticas del pensamiento. Aunque Kuhn (2006), aborda los vicios de las prácticas doctrinales y los bucles de estos en la historia de la ciencia.

La educación según Bourdieu (1996), es el instrumento operativo de mayor alcance para la reproducción y la formación de los ciudadanos del mundo, resultando importante para este

autor, enfatizar las intenciones del Estado de dónde surgen los intereses políticos que vendrán a establecer los parámetros bajo los cuales, el currículo debe regirse.

Si bien Bourdieu (1996), se inclina a los parámetros de la violencia simbólica, la cual se entiende como las fuerzas que imponen a los sujetos de las jerarquías institucionales y rutinas de acción. La aportación descriptiva de cómo opera la reproducción, da pauta a comprender las nuevas formas en que dichas fuerzas se adaptan en los nuevos lenguajes de convivencia en las escuelas actuales.

Entonces, la violencia simbólica, incrustada en las prácticas culturales de la escuela, como en las prácticas de las tradiciones que conforman las doctrinas para generar conocimiento, son implicaciones que establecen ambientes hostiles para sujetos que viven de otra manera la forma de relacionarse con el mundo, visto éste desde la normatividad que impera en las instituciones que Bourdieu distinguen a nivel institucional.

El abordaje de la población LGTBIQ+ para la inclusión, por su intrínseca complejidad conjuga las categorías y metodologías de diversas disciplinas como la Antropología, la Sociología, la Biología, la Historia, la Filosofía, entre otras, las cuales establecen un campo que los estudios de género se han encargado de construir para comprender las fuerzas coercitivas de la jerarquía social, que fueron desarrolladas e impuestas por la heteronorma.

Por lo cual, según Foucault (2007), el discurso científico formulado sobre el sexo en el siglo XIX y las secuelas de la tradición victoriana, dejaron bucles en la manera de ver las prácticas sexuales y las relaciones afectivas. Serían legitimadas por las condiciones impuestas de la religión, misma que extendería una normativa sobre los cuerpos desde la biología genital con intenciones meramente reproductivas. Esta condición dará por sentado el orden que impulsará al Estado-nación, la invención de la familia y del orden social.

Entonces, Foucault (2007) considera que las múltiples construcciones del orden social basado en el principio heterocentrado, darán las nociones para describir a lo natural de lo antinatural. Se educará y castigará con base en el modelo de roles. Surgirán los dispositivos de poder, los cuales ejercen fuerzas que imponen discursos, lenguajes, prácticas, costumbres, vestimenta, actividades, espacios, entre otras formas para disciplinar a los sujetos.

En suma, la sexualidad se verá atravesada exclusivamente por las prácticas monógamas, por lo que otras manifestaciones que falten a las pautas designadas y aprobadas socialmente serán hostigadas, excluidas, castigadas y violentadas. A nivel social, esto afectó a los homosexuales, así como las diversas manifestaciones sexuales que hoy en día se extiende en la basta nomenclatura de la población LGTBIQ+, vistos como anormales y antinaturales.

Por consecuencia, en la actualidad la tensión a otras manifestaciones de relaciones afectivas y de prácticas sexuales, se debe al sesgo social que arremede en contra de la población LGTBIQ+. Al ser estos integrantes de una sociedad se ven inmersos en la maquinaria que modela y organiza el orden civilizatorio a través de las instituciones sociales, principalmente la familia y la escuela.

Así, la escuela, al igual que cualquier institución social, es pensada y creada por los integrantes de la sociedad, quienes se han formado en la cultura nacional desde el esquema de roles de conducta entre mujeres y varones. Como lo dice Serret (2018), nadie escapa al género, la forma de vestir, caminar, hablar, comportarse, entre otros, están establecidos y son dados por cada momento histórico del contexto. Como nadie escapa al género, los actores y los sujetos que conforman la institución educativa: docentes, administrativo, directivos, entre otros, son reproductores de este. Es un fenómeno que reúne a todos y se extiende en todas las convivencias del humano, incluyendo el sector educativo, de la cual, según Morin (1999), debe surgir la comprensión y las prácticas que mejoren la convivencia humana hacia direcciones con mayor igualdad y equidad.

La tensión de aquellas identidades de género y relaciones afectivas que no concuerdan con lo establecido, resultan vistas como alteraciones que confrontan las rutinas. Alteraciones en el sentido de no saber cómo dirigirse a esos otros, negando la posibilidad de comprensión y estableciendo las condiciones para crear estigmas sobre el comportamiento de esas personas, aquellas que muestran una identidad con el cuerpo de manera distinta.

Por tanto, los estigmas producidos por la sociedad sobre la población LGTBIQ+ han causado estragos: la violencia física y psicológica, discriminación, el señalamiento, entre otros. Lo que sucede en la vía pública, en las instituciones de la vida cotidiana con la familia

y las universidades. La educación superior, en diversos países se da muestra de cómo crear condiciones favorables para la diversidad LGBTIQ+.

Por ejemplo, Ward (2017) menciona que en Inglaterra la Universidad de Birmingham realizó un diagnóstico de las condiciones curriculares, para generar un proceso de inclusión para la población LGTBIQ+, efectuando la visibilización personajes históricos que se podrían clasificar dentro de la diversidad sexual, como también, los profesores en la universidad que viven en estas realidades. Se desarrollaron manuales de buenas prácticas de enseñanza y gestión escolar especializadas en la temática, en concordancia con las medidas curriculares diseñadas.

Con base en College Consensus (2024), en Estados Unidos ya existe incluso un ranking de las Universidades más amigables con la comunidad estudiantil LGTBIQ+ basado en varios factores, incluidas las políticas de inclusión, la vivienda inclusiva de género, los recursos de salud mental, existencia de baños neutros, etc.

En ese sentido, Torres (1998) menciona que el currículo es el medio para la transmisión y la reproducción, por lo cual, la oferta educativa se rige por fuerzas políticas que ocasionalmente decide las prioridades económicas y sociales del contexto. Por ejemplo, los intereses neoliberales para la preparación de capital humano, especializado para determinadas áreas de operatividad.

Por otro lado, la hegemonía de las áreas de conocimiento establece límites en el diseño curricular, por ejemplo, según Torres (1998) la psicología del aprendizaje fungió miradas de tipo reduccionista al centralizar el currículum a través de la ciencia de la conducta, intensión que posibilitó un aparato disciplinario en los actores y sujetos que construyen la vida cotidiana escolar. Las teorías de la reproducción miran hacia las profundidades de la subjetividad que las organizaciones establecen en las prácticas cotidianas. Una de las perspectivas para comprenderlas, viene de los estudios de género, a través de la cual nacen y se consolidan los estudios referentes a la diversidad LGTBIQ+.

Por lo cual, la postura personal que se tiene en torno al currículo es que, este designa y recae en las conciencias de quienes conforman el organigrama institucional, establece conductas de comportamiento que condicionan y educan al cuerpo. Sin embargo, las

conciencias y los cuerpos entendidos a través de las lógicas heteronormadas. En donde el binario de género, no reconoce, incluye o da lugar a otras conciencias y cuerpos diferenciados del orden establecido.

Hasta ahora, con base en Díaz (2015), el problema de la sociedad actual se torna en la crisis de los valores y el estado de placer inmediato en las nuevas generaciones. La falta de responsabilidad y respeto, incumplen las normas de convivencia, produciendo una serie de subjetividades que atentan contra la dignidad y los derechos humanos de las minorías.

Usualmente, la utopía suele ser un sesgo a la hora del diseño curricular, al intentar abarcar las problemáticas de golpe, según de Díaz (2015), las condiciones sobre las que se pretende reproducir aún están madurando en un proceso de formación que iniciado desde la escuela democrática hasta las tendencias contemporáneas de la diversidad en general, conformará otras realidades.

Capítulo 4: Metodología

RESUMEN

En este apartado se describe el diseño de investigación. Donde se precisa que la misma se inscribe en el paradigma cualitativo para llegar a las respuestas de las preguntas y objetivos planteados al inicio del texto. Algunos autores que se tomaron como referencia metodológica fueron Álvarez (2003), Maza (2005) y Arteta (2016) desde la hermenéutica, por lo cual, la recolección de datos se basó en la revisión de documentos institucionales y la entrevista de informantes en la UAEM en función de autoridades y representantes de la comunidad universitaria respecto a los avances de la diversidad LGBTIQ+, para tal fin se elaboró un guion de preguntas semiestructuradas, el procesamiento y análisis de datos, basado en autores como Gibbs (2007), Flik (2007) y Strauss & Corbin (2002) mediante la técnica de codificación cualitativa.

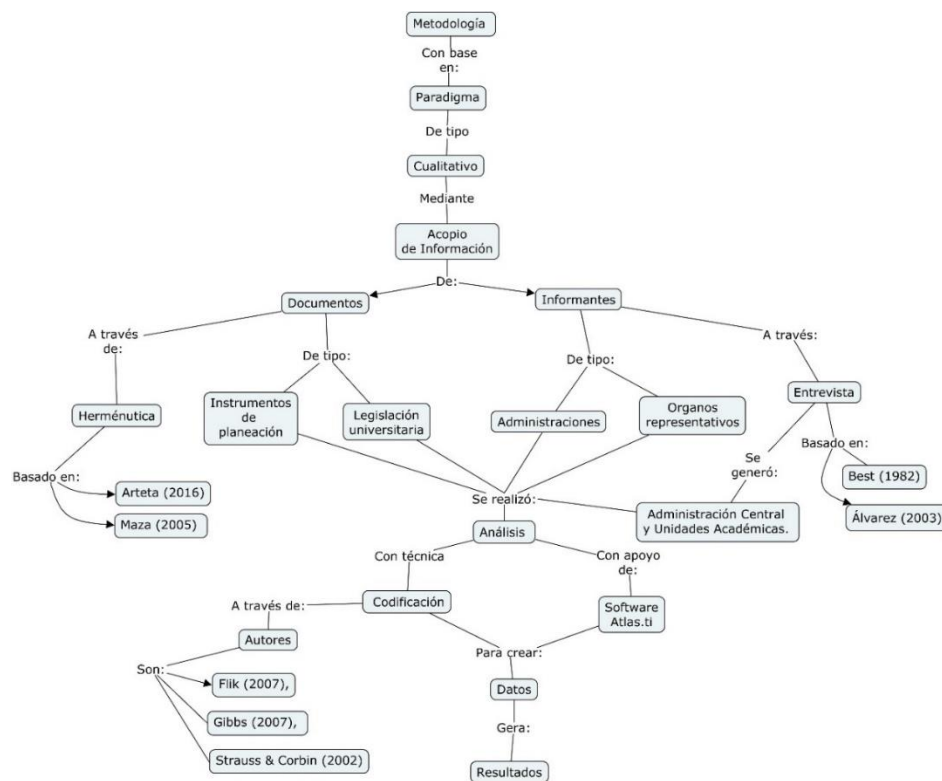
En consecuencia, se muestra el orden de los datos construidos mediante al apoyo del software Atlas.ti con tablas de comparación entre información de los textos revisados con la transcripción de entrevistas realizadas, a partir de estas se desenvuelve la discusión con relación al marco teórico elegido para luego dar paso a las conclusiones del trabajo realizado del quinto y último apartado.

4.1. Paradigma

El presente estudio se desarrolla con base en el enfoque cualitativo. Álvarez (2003) señala que la investigación cualitativa pretende comprender las interacciones de las personas, empleando la revisión de los símbolos y significados que producen en sus procesos de organización social, los cuales, a partir de la aparición de la escritura, quedan plasmadas en todo tipo de género literario, que se haya creado para el legado histórico. Los textos serán información valiosa para el enfoque cualitativo que tendrá como finalidad comprender e interpretarlos acorde a los intereses de la investigación. Para tal fin, se emplea el uso de una herramienta cualitativa que tienen la finalidad de acudir al análisis de texto: la hermenéutica. A continuación, en la **Figura 7**, se muestra el desarrollo conceptual de la metodología que fue utilizada en esta tesis:

Figura 7

Mapa conceptual de la metodología



Fuente: Elaboración propia. En esta figura se muestra el sentido metodológico de la tesis, creado a través de Cmaptools.

4.2. Métodos y técnicas.

La hermenéutica se define como “la teoría y la práctica de la interpretación textual de los discursos usualmente utilizada en las ciencias sociales [...] de las áreas legales, literarias y educativa, entre otras” (Álvarez, 2003, p. 80). Según Maza (2005) y Arteta (2016), la hermenéutica es la evolución de la fenomenología y tiene como objetivo apropiarse del sentido del objeto estudiado, que se puede analizar desde los textos y las entrevistas. Los autores sostienen que el objeto no puede estar aislado de los componentes que lo influyen en el contexto, al mismo tiempo que se le establece límites acordes al sentido esencial de la realidad estudiada.

La revisión de los textos mediante la hermenéutica consiste en un análisis que con base en Álvarez (2003) implica la revisión de lectura, reflexión, escritura y reescritura sobre la narrativa establecida de un fenómeno de estudio. Para los fines de la presente investigación, se analizaron los documentos vigentes e institucionales con el objetivo de comprender y analizar los alcances y limitaciones del proceso de diseño e implementación de las políticas y acciones institucionales durante el Rectorado 2017-2023 en la UAEM que aludan a la inclusión y la diversidad sexo-genérica de su estudiantado.

Asimismo, se emplea la entrevista semiestructurada de informantes: especialmente directivos que influyen en la toma de decisiones para la elaboración de planes y programas curriculares. También, el análisis de contenido de la Legislación Universitaria y de los instrumentos de planeación de la institución en favor de los estudiantes y personas que integran la población LGBTIQ+. Respecto al diseño y la aplicación de la entrevista de actores institucionales, se eligieron estratégicamente acorde a su esfera de competencia, por su nivel de representatividad y por su vivencia directa con casos de atención para el alumnado de esta comunidad.

Álvarez (2003), considera que la entrevista busca conocer el mundo de interés en la investigación desde la perspectiva de la persona informante. La información para preguntar se centra en el discurso educativo que manejen respecto a la UAEM en los puntos ya

señalados (normativa, curricular y política educativa). Para la formulación de las preguntas del cuestionario, se abordaron las recomendaciones propuestas por Best (1982), basadas en la construcción del guion de entrevista-semiestructurada.

Para la revisión documental se determinó que la UAEM cuenta en sus actividades de gestión con documentos de diferentes categorías como lo son: de planeación, normativos, boletines de prensa, certificados de evaluación, circulares, reformas, etc. Pero, la delimitación de los textos está centrada en la revisión de instrumentos de planeación y legislación universitaria (normativa jurídica y normativa axiológica), de los cuales se seleccionaron los siguientes:

Normativa jurídica:

- Ley Orgánica de la UAEM.
- Estatuto Universitario
- Modelo Universitario
- Reglamento Interior de las Comisiones Académicas del Consejo Universitario.
- Protocolo para la actuación para la prevención y atención temprana de casos de violencia.
- Lineamientos de Diseño y Reestructuración Curricular
- Acuerdo por el que se fija la política institucional de uso incluyente y no sexista del lenguaje en la UAEM.
- Acuerdo por el que se adicionan los artículos 13-BIS y 13-TER al Reglamento General de Exámenes.
- Protocolo de actuación para la prevención y atención temprana de casos de violencia en la UAEM

Normativa axiológica:

- Código Ético Universitario
- Código de Conducta de los Trabajadores Administrativos de Base y de Confianza de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos.

Documentos de planeación:

- Plan Institucional de Desarrollo 2017-2023.
- Informes anuales de actividades de la Rectoría 2017-2023

La elección de estos documentos obedece al hecho que fueron generados o reformados durante el Rectorado 2017-2023 con el objetivo de ampliar la protección de los derechos humanos en lo general y de manera particular de las personas estudiantes de la comunidad LGTBIQ+.

Las autoridades universitarias, instancias y órganos colegiados gremiales se eligieron a conveniencia porque inciden de modo contextual para validar las propuestas educativas para

agenda institucional en el sentido de lo económico, social, demanda universitaria, etc. También se incluyeron a funcionarios universitarios representantes de unidades académicas que tuvieron a su cargo durante el periodo 2017-2023 casos de personas pertenecientes a la población LGTBIQ+. A continuación, se muestra el listado de las once personas informantes:

Autoridades universitarias:

- Informante: Procurador de los Derechos Académicos del UAEM del periodo Diciembre 2021-diciembre 2025.
- Informante: Directora de Educación Superior del periodo diciembre 2017-diciembre 2023.
- Informante: Directora General de Servicios Escolares en ejercicio del cargo desde agosto de 2019.
- Informante: Director General de Planeación Institucional de la UAEM del periodo junio de 2018-septiembre de 2023.
- Informante: Director de la Jefatura de Planeación de la Facultad de Medicina del periodo diciembre de 2019-diciembre de 2022
- Informante: Secretaria General de la UAEM del periodo diciembre de 2017-septiembre de 2023.
- Informante: Secretario Académico de la UAEM del periodo diciembre de 2017-septiembre de 2023.

Representantes colegiados:

- Informante: Secretario Ejecutivo del Colegio de Directoras y Directores por el periodo septiembre 2020 a septiembre de 2022.
- Informante: Presidente del Colegio de Consejeras y Consejeros Universitarios Académicos por el periodo octubre 2021-octubre 2023.
- Informante: Presidente de la Federación de Estudiantes del Estado de Morelos por el periodo marzo 2021-marzo 2024.
- Informante: Ex Director de la Unidad de Inclusión Educativa y Atención a la Diversidad del periodo junio de 2018- septiembre de 2023.

4.3. Colecta y procesamiento de información

La investigación de campo se realizó de enero de 2022 a febrero de 2023. La prolongación del tiempo se debió a los intervalos de sesiones para entrevista que las personas informantes disponían como espacio para poder realizarla. Los espacios ofertados para la recolecta, se llevaron a cabo con el margen ético de consentimiento informado y el debido uso de la información recabada, bajo la autorización y cuidado de grabar las sesiones.

Después de cada entrevista, se procedió a efectuar el procesos de transcripción de la grabación realizada, a través de la herramienta digital *Amberscript*. El procesamiento de datos se realizó con el Software Atlas.ti versión 2022 (especializado en el análisis de datos con marco cualitativo). Cabe mencionar que, la revisión de documentos se realizó de manera intercalada al proceso de entrevistas, por lo que esta tarea fue en conjunto. Para la organización de la información recabada con los textos y entrevistas, se utilizaron como base los principios metodológicos de los contenidos en las obras de Gibbs (2007), Flik (2007) y Strauss & Corbin (2002).

Desde la postura cualitativa, según Strauss & Corbin, (2002) la investigación permite una manera de pensar el mundo desde una mirada particular. La cual implica, un modo de orden en el proceso de construcción. Para la elaboración del orden se utilizó la codificación abierta de datos, la cual es definida como: “el proceso analítico por medio del cual se identifican los conceptos y se descubren en los datos sus propiedades y dimensiones” (Strauss & Corbin, 2002, pág. 110). El análisis cualitativo según Gibbs (2007, pág. 21) permite examinar los datos y el modo en que se pueden describir y explicar. De tal modo, se desarrolla un sistema de códigos a través del cual se agrupa la información de los documentos y de las entrevistas.

En la **Tabla 4**, se muestran los códigos finales utilizados para la revisión de textos. Con lo cual, se estableció una relación entre código de las entrevistas con el código de los documentos institucionales mediante la mirada de la interseccionalidad, para distinguir condiciones que visibilizan el cruce de inequidad en la diversidad LGBTIQ+ que se utilizan para comparar con la recolección de testimonios.

Tabla 4
Lista de códigos

Clima		Currículum	
Ambiente	○ Convivencia ○ Cultura escolar	Educación S.	○ Programas ○ Transversalidad ○ Unidad de aprendizaje
Experiencias	○ Anécdota ○ Creencia ○ Estadísticas ○ Limitaciones		
		Inclusión	
		Atención de la diversidad	○ Diversidades

Género			
Diversidad LGBTI+	<ul style="list-style-type: none"> ○ Solicitudes 		<ul style="list-style-type: none"> ○ Económica ○ Grupos vulnerables ○ Inclusión educativa
Géneros	<ul style="list-style-type: none"> ○ Visibilización LGBTIQ+ ○ Abordaje administrativo ○ Audiencia ○ Certificaciones ○ Confidencialidad ○ Encuesta de admisión ○ Estadía internacional ○ Facultad de medicina ○ Identidad de género ○ Pase de lista ○ Familia ○ Procedimiento administrativo ○ Tratamiento farmacológico ○ Teorías 		<ul style="list-style-type: none"> ○ Desafíos ○ Diseño de política ○ Doble finalidad ○ Estudiante
		Normatividad	
		Acciones	<ul style="list-style-type: none"> ○ Activismo ○ Baño neutro ○ Comisión ○ Intervención ○ Propuestas
			○ Protocolo
		Formación	<ul style="list-style-type: none"> ○ Educar ○ Abordaje sexo-genérico ○ Capacitación
		Legalidad	<ul style="list-style-type: none"> ○ Consejo Universitario ○ Denuncia ○ Derechos LGBTTTIQ ○ Derechos humanos ○ Estatus de avances
Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ámbito binario ○ Comisión ○ Feminismo ○ Lenguaje inclusivo ○ Parejas ○ Perspectiva de género 		<ul style="list-style-type: none"> ○ Financiamiento ○ la Comisión de Legislación Universitaria ○ Modelo universitario ○ Normatividad ○ Protocolo de detención de atención temprana y prevención de casos de violencia. ○ Reformar ○ Colaboración
Presencia LGBTI	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ejemplo 1 ○ Ejemplo 2 ○ Ejemplo 3 ○ Ejemplo 4 ○ Ejemplo 5 ○ Encuestas 		<ul style="list-style-type: none"> ○ Colegio de Directoras y Directores ○ Colegios de consejeras y consejeros universitarios académicos ○ Comité
		Organismos normativos	○ FEUM

- Informes
 - Jefatura de trayectorias académico-administrativas.
 - Operatividad
 - Pleonasma
 - Procuraduría de los Derechos Académicos
 - Secretaria General de la Universidad
 - Secretario Académico de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos.
 - Servicios Escolares
 - Unidad de Atención a Víctimas de Violencia
 - Unidad de Género
-

Fuente: Elaboración propia. En esta tabla se muestran los conceptos de las cinco categorías desarrolladas.

El desarrollo de estos códigos, con base en Strauss & Corbin (2002), están realizados de manera abierta y se intentan ordenar las categorías acordes a las propiedades de la información, manera en que está organizada la información. Finalmente, los cuestionarios de la entrevista semiestructurada se encuentran en el Anexo (p. 128) de la presente tesis.

Capítulo 5. Resultados

RESUMEN

En este último apartado se analizan los resultados de los datos conformados mediante el trabajo metodológico de la tesis, el cual se realizó con ayuda del Software Atlas.ti para la creación de tablas comparativas con los datos acorde a los objetivos de investigación planteados en el capítulo primero. A partir de esto, se entreteje una sección para el análisis y discusión de los textos y otra para el de las entrevistas realizadas.

En el caso del análisis de contenido de los documentos institucionales emitidos durante el Rectorado 2017-2023, se resalta los apartados específicos en donde existe un nombramiento directo a la diversidad LGBTIQ+: el modelo universitario, los informes de Rectoría y el Protocolo de Actuación para casos de Violencia en la UAEM. También, los apartados en donde se especifica la universidad inclusiva de las personas que la integran.

Respecto a las entrevistas, se especifican comentarios que aluden identificar casos de personas de la diversidad LGBTIQ+ por la cuales se tomaron iniciativas de abordaje con asesoría de la Procuraduría de los Derechos Académicos, en 2013 se crea la Unidad de Inclusión Educativa y Atención a la Diversidad y en 2018 se funda la entonces Unidad de Atención a Víctimas de Violencia, la cual a partir de 2023 se denomina Unidad de Igualdad de Género.

En este capítulo se integran los datos creados de la información recabada en los documentos seleccionados para el análisis, mediante la comparación de tabulación cruzada que el software Atlas. ti permite organizar con sus herramientas de programación. La comparación parte de puntos específicos surgidos de las preguntas y objetivos de la investigación, que permitan identificar marcadores de información referentes a la diversidad LGTBIQ+.

Cabe señalar que, la comparación de tabulación cruzada establece resultados numéricos que no fueron analizados desde un punto de vista cuantitativo, sino como indicadores de reflexión para el análisis del aparato cualitativo. En ese sentido, las tablas subsecuentes compilan información de los textos y de las entrevistas revisadas que están agrupadas para responder a las preguntas de investigación de este trabajo, que buscaba poner de relieve cuál fue la inclusión educativa para la comunidad LGTBIQ+ en la Universidad Autónoma del Estado de Morelos durante el Rectorado 2017-2023. Para la elaboración de tablas subsecuentes, se tomó como referencia el guion de las preguntas (ver anexo a partir de la página 130).

Se tomó como guía la primera pregunta de investigación: *¿En qué grado los instrumentos jurídicos, axiológicos y de planeación vigentes en la Universidad Autónoma del Estado de Morelos durante el periodo 2017-2023 contemplaron el diseño de políticas sobre inclusión de la población estudiantil LGTBIQ+?* se construyó la siguiente tabla con los datos que se describen a continuación.

Respecto a las evidencias sobre el grado que contemplaron los textos de la UAEM en el abordaje de la diversidad LGTBIQ+ en materia jurídicos, axiológicos y de planeación se detectaron ocho documentos rastreando contenido con aspectos de Inclusión Educativa, transversalidad curricular y lenguaje inclusivo que se muestra en la tabla 5.

Tabla 5

Alcances de los documentos para el abordaje de la diversidad LGTBIQ+ en la UAEM

Códigos	Documentos								Total
	1 EU	2 LDRC	3 MU	4 LI	5 LO	6 CEU	7 CCTABC	8 PAV	

Inclusión educativa	3	2	2	1	0	3	0	0	0	11
Transversalidad	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Lenguaje inclusivo	5	0	0	7	1	0	0	0	0	13
Perspectiva de género	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Total	8	3	3	8	1	3	0	0	0	26

Fuente: En esta tabla se muestra la comparación de los documentos en cuanto a la oportunidad para el abordaje de la diversidad LGBTI+. Elaboración propia a través de Atlas.ti.

En la **tabla 5**, la comparación señala que los documentos son flexibles al nombramiento de cualquier población integrante de la universidad que requiera modalidades de abordaje específica, según las condiciones demandadas y requeridas por los grupos protagonistas o bien, por las autoridades de las diferentes Unidades Académicas de la UAEM.

En ese sentido, la generalización está asociada a brindar atención a todo el que lo requiera, sin embargo, las prácticas de abordaje no están especificadas para cada población en particular, salvo el caso de personas en condición de capacidades diferentes y la reciente formalización de la perspectiva de género en la adopción del lenguaje incluyente en los documentos y en las prácticas de la institución. Además, se muestran dos menciones a nivel curricular y de planeación que tienen indicadores de transversalidad para el fomento a la inclusión de poblaciones con condiciones de género y sexualidad.

La visibilidad de la diversidad LGTBIQ+ en la normatividad institucional es limitada, pues de manera universal los documentos se dirigen a los integrantes de la universidad abstractamente como personas, (salvo un acuerdo aprobado por el Consejo Universitario publicado en 2023 que incluye el trámite para cambio de identidad). Los cuales, bajo el respaldo de los derechos académicos, de los derechos humanos y de sus obligaciones, hacen un llamado al respeto para todas las personas que integran la institución.

Por su parte, en la legislación universitaria bajo los cuales se norman y construyen los planes de estudio, tienen mayor acercamiento en especificar las necesidades educativas de la educación media superior y superior, en la cual se encuentra la inclusión a la diversidad por condición de género e identidad, entre otras.

Por lo anterior, lo que universalmente atañe a las motivaciones de la población LGBTIQ+ en materia de los derechos humanos es el Código de Conducta de los Trabajadores Administrativos de Base y de Confianza que alude al uso del lenguaje incluyente:

II.II.- Utilizo lenguaje incluyente, en cualquier documento o actuación de la Institución; II.III. - Fomento el acceso a oportunidades de desarrollo tutelando la equidad de género; II. IV.- Evito cualquier conducta discriminatoria, que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas (Código de Conductas de los Trabajadores Administrativos de Base y de Confianza que alude al uso del lenguaje incluyente, 2018).

En lo subsecuente, se rastrearon menciones que tengan acercamiento con la diversidad sexo-genérica, el caso de: grupos vulnerables y atención a la diversidad. Por ejemplo, en el Estatuto Universitario se localizó el artículo 45: *De los tipos de Comisiones del Consejo Universitario, en la fracción V*, refiere que la Comisión de Inclusión Educativa y Atención a la Diversidad, la cual tiene como atribución: “analizar y dictaminar problemáticas académicas de integrantes de la comunidad universitaria con discapacidad y otros grupos vulnerables, que le sean turnados por la persona titular de la Presidencia del Consejo Universitario” (Estatuto Universitario, 2021).

Se considera un grupo o una persona vulnerable cuando están en riesgo de discriminación según lo indica la CONAPRED (2018). La diversidad sexo-genérica se ubica en el patrón de vulnerabilidad por lo que dicha referencia es asociativa.

Respecto a las evidencias sobre el avance la UAEM en cuanto prácticas relacionadas con el abordaje de la diversidad LGBTIQ+ en materia de informes anuales del rectorado 2018-2023 en la UAEM, se rastrearon 6 documentos en los cuales se exhiben las acciones realizadas en los aspectos de visibilización, capacitación y encuestas que se muestra en la Tabla 6.

Tabla 6

Informes del rectorado 2018-2023 en la UAEM

Códigos	Documentos						Totales
	1°	2°	3°	4°	5°	6°	

Visibilización LGBTIQ+	2	3	1	0	0	1	7
Capacitación	1	2	0	0	2	1	4
Encuestas	1	1	0	0	0	0	2
Totales	4	6	1	0	2	2	13

Fuente: En esta tabla se muestra la comparación de los seis informes del Rectorado de la UAEM 2018-2023. Elaboración propia.

En la **tabla 6** se muestran los resultados de los informes anuales de actividades presentados ante el Consejo Universitario por el Dr. Gustavo Urquiza Beltrán durante el sexenio de su gestión rectoral 2017-2023, en los cuales se describen las actividades realizadas en lo que va de la gestión. En los documentos se encontró evidencia en la temática de la diversidad sexual. El primer informe 2017-2018 cuenta con seis menciones relacionadas directamente con la diversidad LGBTIQ+ en las cuales se encontraron dos actividades de capacitación realizadas al interior de la universidad para el abordaje de la población y una correspondiente a una encuesta que incluye un criterio relacionado a la diversidad LGBTIQ+.

El segundo informe 2017-2019 solo muestra una actividad en favor de la diversidad LGBTIQ+. El tercer informe 2017-2020, no incluye ninguna actividad o mención relacionada. Además, en el cuarto informe 2017-2021 se muestra el reporte de una actividad realizada de capacitación por parte de la Unidad de Atención a Víctimas de Violencia, y por último, se hace una mención en el reporte de la Inclusión Educación y Atención a la Diversidad sobre un apartado con el tema de la diversidad sexual. El quinto informe 2017-2022 registra dos actividades (las cuales han sido señaladas en conjunto con todos los informes en el apartado de 3.4 Avances en la UAEM a favor de la población LGBTIQ+ de la presente tesis). Finalmente, el sexto informe 2017-2023 muestra la colaboración de un seminario específico para temática la diversidad LGBTIQ+, que integró la participación de ponentes académicos y de activistas.

Por otra parte, respecto a las evidencias sobre el avance de la UAEM en materia de que la diversidad LGBTIQ+ sea una característica estadística se muestra un criterio en la

tabla 7, que representa el censo realizado por la dependencia administrativa de la Unidad de Inclusión Educativa y Atención a la Diversidad en el 2018:

Tabla 7
Resultados del Censo sobre diversidad en la UAEM

CATEGORÍAS	ESTUDIANTES	ACADÉMICOS	ADMINISTRATIVOS	TOTAL
Con discapacidad	139	11	8	158
Adultos mayores	2	261	49	312
Comunidades originarias	92	0	4	96
Lengua originaria	16	0	0	16
Madres/padres solteros	225	7	18	250
Transgénero	1	0	0	1

Nota: Existen personas que presentan dos o más condiciones, por lo que la sumatoria total difiere de la sumatoria por categorías.

Fuente: Programa Universitario para la Inclusión Educativa y la Atención a la Diversidad

Fuente: esta tabla proviene del 1er. Informe de Actividades de la Rectoría del 2017-2018.

La **tabla 7** muestra la última presentación del censo que anualmente se realiza para atender a la diversidad. En el 1er. Informe de Actividades 2017-2018 se especifica que los subsecuentes contará con otros indicadores de tal encuesta. La categoría “transgénero” sobresale por ser una de las poblaciones correspondientes a la diversidad LGBTIQ+.

Respecto a las evidencias sobre el avance la UAEM en materia de incorporaciones sobre la diversidad LGBTIQ+ en documentos normativos, se muestra el resultado obtenido a través del Modelo Universitario que se muestra en la **Tabla 8**.

Tabla 8
Las incorporaciones del Modelo Universitario.

Códigos	D3 MU	Totales
Diversidades	4	4
Visibilización LGBTIQ+	0	0
Totales	4	4

Fuente: Elaboración propia. Esta tabla resalta los lineamientos que otorgan oportunidad a las diversidades, el caso de la población LGBTIQ+, en las modificaciones del nuevo Modelo Universitario.

Finalmente, en la **tabla 8** se muestra de modo individual el Modelo Universitario que entró en vigor en 2022, en sustitución del que había estado vigente desde el año 2010, en el cual no se especificaba de manera directa a la diversidad LGBTIQ+ (como el caso de la discapacidad y las condiciones étnicas de las personas). Sin embargo, se captan cuatro momentos en que los lineamientos cuentan con mayor apertura interpretativa acerca de las diversidades que están presentes en la UAEM. En el siguiente fragmento se cita un ejemplo:

La actualización 2022 del Modelo Universitario se realizó tomando en cuenta la transformación de las condiciones que dieron origen a la versión de 2010. A más de 10 años de la primera versión del Modelo Universitario, están vigentes los desafíos del cambio climático, la desigualdad social, la pérdida de biodiversidad y **el reconocimiento y lucha por los derechos humanos, la diversidad y la inclusión**. Además, está el binomio formación-mercado de trabajo, que implica atender a la transformación de las tecnologías digitales, la creciente automatización en el ámbito laboral y el uso de la inteligencia artificial, que desafortunadamente han contribuido a reemplazar el trabajo decente que estaba centrado en el ser humano (Modelo Universitario, 2022, p.14)

El reconocimiento y los derechos humanos de la diversidad, amplía las posibilidades de la narrativa para comenzar en su momento dado, las especificaciones de los grupos diversos como la población LGBTIQ+. Del mismo modo, en los principios de la UAEM que rigen al documento se estipula un apartado denominado: ***abierta a la diversidad***, que a la letra dice:

Las formas de interacción al interior de la universidad y hacia afuera de ella habrán de favorecer la construcción de puentes entre lo local y lo global, para generar vías de comprensión, valoración e intercambio con distintas culturas. Como institución, **la universidad estará abierta a la diversidad y a la diferencia** (Modelo Universitario, 2022, p.33).

En este apartado, el modelo universitario deja en claro, la responsabilidad social a la que está comprometida y que, por ende, es el indicador para propiciar las investigaciones y metodologías de aplicación pertinentes.

Sin embargo, la Ley General de Educación Superior (2021) ha estipulado actualizaciones sobre la diversidad LGBTIQ+ así como de la inclusión de los grupos vulnerables acorde al contexto de las instituciones universitarias, propiciadas por las políticas públicas internacionales, por ejemplo, lo Principios de Yogyakarta (2007) en el cual se plasman recomendaciones específicas para el abordaje de la diversidad LGBTIQ+ para la inclusión en el ámbito educativo, y que deben tener impacto en la UAEM.

Considerando las estipulaciones de la Ley orgánica de La UAEM (2008) en donde se especifica los principios y valores que rigen a la universidad para la toma de medidas curriculares en las instituciones educativas, por el momento los hallazgos en la UAEM en el Modelo Universitario (2022) están lejos de representar una iniciativa curricular ampliamente diseñada, en el sentido de que esta involucre planes de acción en todas las unidades de la UAEM. De momento, lo señalado se considera un esbozo que podrá ampliar las administraciones subsecuentes.

Aunado al compromiso de formar egresados profesionales con las siguientes características:

Perfil de la persona en formación de la UAEM: Persona abierta a la diversidad. Con actitud de aprecio a todas las culturas, incluyendo la propia, con manejo de diversos idiomas y competencias para generar redes académicas nacionales y extranjeras, así como con capacidad para **valorar y fomentar la diversidad con sentido de inclusividad y equidad** (Modelo Universitario, 2022, p.37).

La posibilidad de que el impacto de la diversidad sea viable en la sociedad será en la medida de que los nuevos profesionales contribuyan en sus respectivas integraciones a las áreas laborales y de encuentro social. Por tal motivo, en el aspecto curricular el Modelo Universitario deja en claro las siguientes cualidades: “Contenidos transversales temáticos en Derechos humanos, equidad de género, diversidad e inclusión, etc.” (Modelo Universitario, 2022, p.40). Lo que está por verse en los siguientes años, tendrá lugar en la aplicación de las transversalidades curriculares en toda la estructura de la UAEM hasta terminar en el aula.

Respecto a las evidencias sobre el antecedente de apoyo académico en la UAEM en materia de incorporaciones sobre la diversidad LGBTIQ+ en documentos normativos, se expone el resultado obtenido en la tabla 9:

Tabla 9

Antecedentes en apoyo académico y administrativo enfocados a la población estudiantil LGBTIQ+ en el rectorado 2018-2024.

Código	Documentos								Total
	1 EU	2 LDRC	3 MU	4 LI	5 LO	6 CEU	7 CCTABC	8 PAV	
Consejo Universitario	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Derechos académicos	2	0	0	5	0	0	0	0	0	7
LGBTTTIQ	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Derechos humanos	1	0	1	0	1	3	1	0	0	7
Normativa	0	0	0	0	2	2	0	0	0	4
Reformar	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Total	3	0	1	5	4	5	1	1	0	20

Fuente: elaboración propia a través de Atlas.ti. se comparan los documentos institucionales en las ocasiones en que la información alude o se relaciona con antecedentes de la diversidad LGTBIQ+ en el rectorado 2017-2023.

En la **tabla 9**, se muestra la cantidad de ocasiones en el que un documento guarda alguna relación de contenido con la temática de la diversidad LGTBIQ+. Entre todos los documentos seleccionados, se encontró un total de veinte menciones relacionadas con las categorías relacionadas al objeto de estudio de esta investigación doctoral. De los cuales, solo dos documentos dedican un párrafo específico, los cuales son: Protocolo de actuación para la prevención y atención temprana para casos de violencia (2019):

“Respeto de los derechos del colectivo LGBTTTIQ: Las personas integradas en los diferentes colectivos de la diversidad sexual deben estar amparados por todas aquellas normas de orden interno e internacional que tienen como finalidad el acceso y protección a los derechos humanos; procurando que su atención tenga como principios la igualdad y no discriminación” (Protocolo de actuación para la prevención y atención temprana de casos de violencia en la UAEM, 2019, p.38).

Con base en la encuesta ENDOSIG (2018) llevada a cabo por la CONAPRED en México, se clasifica a la diversidad sexual LGTBIQ+ como un grupo vulnerable a la discriminación y segregación social. Por lo cual, la CNDH (2020) promueve en materia de políticas nacionales la prohibición de toda conducta de exclusión. En ese sentido, la implementación de la Protocolo de actuación para la prevención y atención temprana de casos de Violencia en la UAEM (2019) representa un esfuerzo por atender los argumentos nacionales en tema de diversidad sexual.

Otro documento es el Acuerdo por el que se adicionan los artículos 13-BIS y 13-TER al Reglamento de Exámenes (2020):

[...] el objetivo del presente proyecto normativo es regular las bases generales del trámite de cambio de identidad en documentos de control escolar para aquellas personas estudiantes y exalumnas que hubiesen ejercido ese derecho dentro de los diversos supuestos regulados por el orden jurídico nacional y que ya cuenten con la documentación oficial que acredite que tal modificación se encuentra validada por las autoridades competentes, esto, atendiendo que la modificación del nombre es un derecho humano reconocido por la Convención Americana sobre Derechos Humanos, a través de las disposiciones que garantizan el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la privacidad, el reconocimiento de la personalidad jurídica, el derecho al nombre y el derecho a la identidad, entre otros. Al finalizar la presentación el presidente del Consejo al no haber intervenciones, somete a la votación del Pleno el Acuerdo por el que se adicionan los artículos 13- BIS y 13-TER del Reglamento General de Exámenes de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, mismo que se aprueba por unanimidad de votos Acuerdo por el que se adicionan los artículos 13-BIS y 13-TER al Reglamento de Exámenes (Órgano Informativo Universitario, 2022, P.6)

El párrafo dedicado a la diversidad LGBTIQ+ en el Protocolo de actuación para la prevención y atención temprana de casos de Violencia en la UAEM (2019) representa un antecedente normativo para la normativa universitaria que permite la articulación del texto presentado en el Órgano Informativo Universitario (2022), la cual atiende la Ley de Identidad de Género en México para que en la UAEM se permita el cambio de nombre a las personas que así lo soliciten y bien, hayan realizado el proceso legal en las estancias correspondientes del país.

Sin embargo, este logro significativo para la diversidad LGBTIQ+ es una medida que en lo particular beneficia a la comunidad transexual. No se observa, un seguimiento en el Rectorado 2018-2023 sobre el crecimiento de estas medidas que actualicen los marcos normativos de una manera amplia y con estrategias de abordaje curricularmente hablando.

Las 18 menciones restantes se subdividen en derechos académicos y derechos humanos, los cuales no son menos importantes, pero están señalados en el espectro de la universalidad que refiere a todas las personas que pertenezcan a la UAEM. Con los datos de la **tabla 9**, se asume que el nombramiento de la diversidad LGBTI+ es limitado y dicho contenido, no extiende con profundidad las cualidades que como población presentan en el contexto social y académico de la UAEM. Sin embargo, se presentan avances con relación al cambio de identidad.

Respecto a la segunda pregunta de investigación: *¿Cuáles experiencias de autoridades universitarias y representantes de los organismos colegiados resultaron relevantes para explicar el proceso de construcción de institucionalización respecto a la inclusión para las personas estudiantes pertenecientes a la diversidad LGBTIQ+ en la Universidad Autónoma del Estado de Morelos durante el Rectorado 2017-2023?*, se elaboró la siguiente tabla:

Respecto al antecedente de experiencias sobre gestiones realizadas con relación a la diversidad LGBTIQ+ por parte de las autoridades en la UAEM, se emplea el resultado obtenido de la tabla 10:

Tabla 10

Solicitudes de gestión enfocadas o que tengan relación cercana con diversidad sexo genérica en el Rectorado 2017-2023

Códigos	Informantes acordes al número de orden en que fueron entrevistados											Totales
	5	1	2	3	4	8	6	7	9	10	11	
Intervención	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2
Procedimiento administrativo	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	3
Servicio de titulación	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Tutorías y atención psicológica	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Informes	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2	4
Ejemplo 1	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
Ejemplo 2	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4
Ejemplo 3	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	3
Solicitudes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Totales	1	7	0	4	2	1	2	1	0	0	4	22

Fuente: elaboración propia a través de Atlas.ti. en la tabla se comparan a los once informantes respecto a las solicitudes: intervenciones, menciones, o momentos que han implicado a los representantes tocar el tema de la diversidad LGBTIQ+.

Con base en la **tabla 10**, se utilizaron los códigos que aluden a momentos en que se han involucrado situaciones con estudiantes de la diversidad LGTBIQ+. Oficialmente, se han realizado dos solicitudes por parte de Unidades Académicas de la UAEM a la Unidad de Inclusión Educativa y Atención a la Diversidad. En las mismas, la intención es informativa

y se limita a que el organismo mencionado, se encargue de realizar un seguimiento de las acciones tomadas para los casos presentados.

La única solicitud correspondió a el caso de una persona estudiante transexual en la Facultad de Medicina, la cual no presentó alguna queja o solicitud debido a un maltrato o abordaje de su personalidad. Sin embargo, su presencia presto atención de las autoridades en la unidad académicas, recordonda que el concepto de performatividad establecido por Butler (2004), analiza a la apariencia del cuerpo como una expresión que impacta en los modelos corporales de género, como el caso de la vestimenta asociada a un sexo en específico y que generan interrupciones estéticas en la mirada heteronormada de la sociedad.

Asimismo, tres informantes señalan tres casos de estudiantes LGTBIQ+ al interior de la universidad, estos, no se han manejado como solicitudes puesto que la detección de las personas estudiantes no ha resultado a petición de ellos, sino de la preocupación de las coordinaciones académicas para saber cómo abordarlos, buscando anticipar todo tipo de operatividad institucional que les excluya o bien, que violente sus derechos.

Cabe mencionar que estas solicitudes están asociadas y fueron ejemplos coincidentes en la información recolectada de las entrevistas, y que, la posición informativa bajo la cual respondieron las personas informantes esta influenciada en los impactos mediáticos respecto a la diversidad LGTBIQ+ las cuales relacionaron con experiencias vivenciales de manera familiar, de amistad o laboral con personas que pertenecen a esta comunidad y también, desde las posturas teóricas del feminismo sobre las desigualdades de género.

La preocupación proviene por la influencia que los colectivos activistas LGTBIQ+ hacen visible en los espacios públicos y en las redes digitales, según Bárcenas (2020) el impacto que han ganado en la actualidad (como resultado de las décadas pasadas) ha provocado que las autoridades de las Escuelas, Facultades y Centros de la UAEM comiencen a reflexionar sobre medidas preventivas para atender incidentes de violencia en contra de estudiantes pertenecientes a este grupo en situación de vulnerabilidad.

De manera tangencial en los hallazgos de las experiencias de las autoridades y representantes de la UAEM sobre el desarrollo laboral de la población LGTBIQ+ que pertenece y labora en la universidad, se muestra los datos de la tabla 11:

Tabla 11

Desarrollo laboral de las personas pertenecientes a la diversidad LGBTI+ en la UAEM durante el Rectorado 2017-2023

Códigos	Informantes acordes al número de orden en que fueron entrevistados											Total
	5	1	2	3	4	8	6	7	9	10	11	
Creencia	0	4	1	4	0	0	0	2	1	1	0	13
Imaginario	0	0	0	0	0	2	3	0	2	3	0	10
Ejemplo 4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3
Total	0	4	1	4	0	2	3	2	3	4	3	26

Fuente: Elaboración propia a través de Atlas.ti. En esta tabla se comparan las personas informantes respecto a la experiencia que han tenido al laborar con personas de la diversidad LGBTI.

En la **tabla 11**, veintiséis ocasiones se realiza una mención sobre la experiencia con personas de la diversidad LGBTIQ+ en el área laboral. En todas ellas, se coincide que laboralmente las personas de esta población son eficientes y con regularidad, destacan en el trabajo que emplean. Algunos de ellos, ocupan plazas de representación en la toma de decisiones.

Particularmente, en la **tabla 11** se codifica como Ejemplo 4, el caso de una persona entrevistada que pertenece a la diversidad LGTBIQ+, quien cumple un cargo académico y cuenta con una solvente preparación académica en la institución. La experiencia que relata en la UAEM se compone de momentos en los que recibió acoso, señalamiento y burlas. Este caso particular, es testimonio de las tensiones que se reciben al interior de la administración de servidores pertenecientes a la institución, y que con base en ENDOSIG (2018), son evidencias de discriminación a consecuencia de su diversidad sexual.

En ese sentido, las aportaciones del Ejemplo 4 mostrado en la tabla 11 tienen una riqueza informativa sobre la situación de la diversidad LGBTIQ+ en la UAEM, puesto que con base en Platero (2014) los sujetos de las instituciones educativas que se viven en la diversidad sexual son quienes propician espacios, acciones y reflexiones de cambio debido a su experiencia personal. La sensibilidad con la cual comprenden la problemática de segregación esta percibida a profundidad debido a la historia de vida y son personas claves para la construcción de espacios de inclusión.

En la percepción de otra informante basada en su experiencia como jefa de una unidad de servicios en la UAEM, interpreta que a lo largo de los años ha visto que los trabajadores pertenecientes a diversidad LGBTIQ+ que están a su cargo o bien, en otras áreas ajenas a su área, tratan de ocultar su preferencia sexual y no mostrarla con naturaleza. Considera que se niegan a la posibilidad de mostrarse con afán de no estar vulnerable con las personas que se rodean en el área laboral para evitar discriminación.

Respecto a las experiencias de las autoridades y representantes de la UAEM sobre prácticas de inclusión para la diversidad LGBTIQ+, considerando los criterios de identidad de género, igualdad y presencia de la población LGBTIQ+, se muestran los datos de la Tabla 12:

Tabla 12

Experiencias en torno prácticas de inclusión para la diversidad sexo genérica durante el Rectorado 2017-2023

Códigos	Informantes acordes al número de orden en que fueron entrevistados											Totales
	5	1	2	3	4	8	6	7	9	10	11	
Identidad de género	28	7	1	19	0	2	0	1	0	0	2	60
Igualdad	0	0	10	13	0	1	2	2	0	0	1	29
Presencia LGBTIQ+	0	7	2	1	2	2	0	0	0	0	4	18
Totales	28	15	16	33	2	6	2	4	0	0	7	113

Fuente: Elaboración propia a través de Atlas.ti. se comparan las respuestas de las personas informantes con relación a las medidas y las prácticas que se han llevado a cabo para abordar a las personas LGBTIQ+.

En la **tabla 12**, una de las coincidencias en los discursos de los informantes se basa en universalizar el respeto y el trato de los derechos humanos, sin hacer distinción de género, sexo, raza, edad, entre otros. Consideran que a las personas al interior de la UAEM se les trata por igual. Sin embargo, llegan a expresar la preocupación de la diversidad LGTBIQ+ por carecer de conocimiento para abordarlos.

El discurso de igualdad permea enfocado a la mujer, con lo que respecta a la perspectiva de género. Consideran que es complicado especificar un trato especial a cualquier tipo de población que reúna una serie de condiciones con la diversidad LGTBIQ+, puesto

que, por prestar atención a una, se les quita el derecho a otras, o bien, un favoritismo que hace consolidar una revictimización. Lo cual podría ser más perjudicial.

La Unidad de Atención e Inclusión a la diversidad, solo contempló una solicitud con relación a un estudiante transexual como representación de la diversidad LGBTIQ+ en los resultados del Censo sobre diversidad en la UAEM. Este caso, cruzó a varios representantes de la UAEM, el caso de Servicios Escolares, la Procuraduría de Derechos Académicos y la Facultad de Medicina. Por tal motivo, en las entrevistas realizadas se repite.

Por ejemplo, La Facultad de Medicina solicitó y adquirió las medidas de capacitación e inclusión a través de la PDA, la misma que colaboró con la Unidad de Atención e Inclusión a la diversidad para solicitar asesoría sobre el proceso de inclusión. Finalmente, Servicios Escolares se encarga de respetar el derecho de que la estudiante pueda realizar el trámite de cambio de identidad en las instancias del gobierno federal, y posteriormente con la documentación legal de la UAEM.

En la otra mano están las experiencias de las autoridades y representantes de la UAEM de la diversidad LGBTIQ+, considerando los criterios de anécdota, creencia y postura personal, se muestran los datos de la Tabla 13:

Tabla 13

Experiencias con relación a la diversidad sexo genérica en la UAEM durante el Rectorado 2017-2023

Códigos	Informantes acordes al número de orden en que fueron entrevistados											Total
	5	1	2	3	4	8	6	7	9	10	11	
Anécdota	1	1	5	0	0	1	2	1	1	1	0	13
Creencia	0	4	1	4	0	2	3	2	2	4	0	13
Postura personal	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	2
Totales	1	5	7	4	0	3	5	3	5	5	0	28

Fuente: Elaboración propia a través de Atlas.ti. En esta tabla se muestra la comparación de las personas informantes acerca de las experiencias que han vivido con relación a la diversidad LGBTI+ fuera del escenario académico en la UAEM.

Las respuestas emitidas por las personas entrevistadas que se representan en la **tabla 13**, están basadas en las experiencias de relacionarse con amistades, familiares y

colaboradores laborales de la UAEM y de otras instituciones, pertenecientes a la diversidad LGTBIQ. Todos estos centrados en el vínculo afectivo, pero al mismo tiempo, hay un reconocimiento e identificación de las problemáticas que atestiguaron para poder estar integrados en la escuela, en el trabajo o en la misma familia. Este criterio, es considerado en cuenta, ya que permite tener una apreciación sobre las condiciones que influyen en la sensibilidad de las personas informantes a la hora de reflexionar sobre las condiciones de la diversidad LGTBIQ+, lo que le permite contar con experiencias que le brindan empatía y comprensión.

Sin embargo, como se explicará en la sección de discusión hay una experiencia de un representante que pertenece a la diversidad LGTBIQ+ al cual se entrevistó de manera coincidente. Las aportaciones de este representante son importantes, pues destaca su experiencia con el ambiente laboral, al ser señalado por sus preferencias sexuales. Del mismo modo, considera que la sociedad de Morelos así como la UAEM, aún no están preparados para comprender las características de vulnerabilidad que las personas de la diversidad sexo genérica están expuestas por motivos de discriminación y exclusión.

Resalta que en la UAEM no hay iniciativas de estudiantes que pertenezcan a la diversidad LGTBIQ+ para que puedan ser promovidas, considera que se pueden hacer estrategias de adaptación en la universidad, pero estas deben estar al a par de la participación de la población de alumnos señalada. Sin embargo, asume que es un deber institucional el prever y crear las condiciones para que estas manifestaciones también puedan sumarse y sentirse acogidas. En la sección de discusión se realiza un análisis meticuloso de esta experiencia recabada.

Para dar respuesta a la tercera pregunta de investigación: *¿Cuáles fueron los avances obtenidos por la Universidad Autónoma del Estado de Morelos en diseño y gestión de instrumentos de política educativa en materia de inclusión educativa para estudiantes pertenecientes a la diversidad LGTBIQ+ durante el Rectorado 2017-2023?*

Respecto a las experiencias de las autoridades y representantes de la UAEM enfocadas las gestiones a favor diversidad LGTBIQ+, de manera directa o indirecta, se tomaron en cuenta los códigos de capacitación, comisiones de trabajo, transversalidad curricular, cultura de la denuncia, derechos, entre otros, se muestran los datos de la tabla 14:

Tabla 14*Gestiones en favor de la diversidad LGTBIQ+ durante el Rectorado 2017-2023*

Códigos	Informantes acordes al número de orden en que fueron entrevistados											Totales
	5	1	2	3	4	8	6	7	9	10	11	
Capacitación	0	1	0	3	0	2	1	0	1	3	0	11
Comisión	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Transversalidad	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	3
Desafíos	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2
Intervención	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2
Igualdad	0	0	4	3	0	1	2	2	0	0	0	12
Denuncia	0	4	1	0	0	0	0	0	0	2	0	7
Derechos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LGBTTTIQ												
Estatus	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Protocolo	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Totales	0	9	8	6	3	3	3	3	1	5	0	41

Fuente:: Elaboración propia a través de Atlas.ti. En esta tabla se comparan a las personas informantes sobre las acciones que han favorecido a la diversidad LGTBIQ+.

De acuerdo con la **tabla 14**, de las acciones más recurrentes para la diversidad LGTBIQ+, son dos talleres de capacitación solicitados por un par de unidades académicas, dirigida a los trabajadores y administración en general. Los cuales han sido replicados y llevados a otras Unidades Académicas de la UAEM durante el desarrollo de este trabajo. Además, surge una experiencia que ha quedado a nivel de reflexión respecto a la pertinencia de establecer espacios de baños públicos nuestros para personas en condición de transexualidad, lo cual ha implicado una serie de discusiones entre autoridades de la universidad respecto a la diversidad LGTBIQ+.

Esta panorámica es escueta en función de contemplar expectativas de mayor alcance en la UEAM sobre los avances de la diversidad LGTBIQ+, puesto que no han sido ejecutadas en todas las unidades de la universidad. Estos eventos han sido promovidos con la apariencia de que la institución se vive en el proceso de inclusión. Sin embargo, la narrativa en coherencia con las acciones aún está desfasadas.

Respecto a la influencia de la diversidad LGBTIQ+ en torno a las experiencias de las autoridades y representantes de la UAEM enfocadas en el diseño de planes de desarrollo inclusivo, para los cuales se tomaron los criterios de diseño de política, desafío, creencia, imaginario, entre otros, se muestran los datos de la Tabla 15:

Tabla 15

Influencia de la diversidad LGBTIQ+ para pensar en el diseño de planes de desarrollo inclusivo en la UAEM.

Códigos	Informantes acordes al número de orden en que fueron entrevistados											Totales
	5	1	2	3	4	8	6	7	9	10	11	
Desafío	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2
Diseño de política	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Creencia	0	4	1	4	0	0	0	2	1	1	0	13
Imaginario	0	0	0	0	0	2	3	0	2	3	0	10
Postura personal	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	2
Reformar	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Capacitación	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2
Praxis curricular:	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Totales	0	5	2	7	2	2	3	2	4	4	1	32

Fuente: Elaboración propia a través de Atlas.ti. En esta tabla se compara a los informantes sobre la influencia que ha tenido la diversidad LGTBIQ+ para el diseño de planes de estudio.

En la **tabla 15**, se muestra solo dos respuestas que están basadas en la influencia de los indicadores del Plan Institucional de Desarrollo 2018-2023 y los Lineamientos de Diseño y Reestructuración Curricular, en la cual sostienen que, para que exista una iniciativa debe haber solicitudes formales a los organismos que cuidan el cumplimiento de los derechos académicos de todas las personas que conforman la universidad. Mientras no se estipule en estos planes, no hay una influencia directa de la diversidad LGTBIQ+. Por lo tanto, es

requisito que se sumen solicitudes por parte de este sector de personas o bien, por directivos de las distintas unidades académicas.

Sin embargo, en el documento del Plan Institucional de Desarrollo y los Lineamientos de Diseño y Reestructuración Curricular no existe alguna indicación sobre las personas LGBTIQ+. En los textos se hace referencia a que la Universidad cuenta con el Programa Universitario para la Inclusión Educativa y Atención a la Diversidad y el Proyecto de unidad de género, los cuales está encargado de asumir las responsabilidades de intervención en atención a los grupos vulnerables. A continuación, muestro el primer ejemplo:

“Con la finalidad de evitar la discriminación o violencia de género en la UAEM se estableció un proyecto de Unidad de Género; sin embargo, es necesario consolidarlo y constituirlo oficialmente. En el marco de los proyectos de la gestión del Programa de Fortalecimiento de la Calidad Educativa, una actividad importante en este rubro es la creación de un Manual de Procedimientos para la Inclusión de la Perspectiva de Equidad de Género en los Planes y Programas de Estudio de Nivel Licenciatura. (Plan Institucional de Desarrollo, 2018, pág. 35)”.

A continuación, muestro el segundo ejemplo:

“En el caso de la UAEM, en sus últimos planes institucionales de desarrollo se destaca el impulso a las reformas e innovaciones curriculares acordes con las políticas y recomendaciones internacionales y nacionales. (Lineamientos de Diseño y Reestructuración Curricular, 2017, pág. 9)”.

Ambos ejemplos están externados de manera general en el cual no se especifica a la diversidad LGBTIQ+, claramente señalan las unidades y programas encargados atender las necesidades en las que de manera interpretativa se asocia a la población señalada. En ese sentido, las percepciones de las personas entrevistadas están respaldadas en la idea general, más no en la profundidad de estas. Lo cual indica que, pese a sus buenas intenciones, no tiene una idea clara sobre como iniciar trabajos de planeación y beneficio para la diversidad sexual en la UAEM.

Respecto a la influencia de la diversidad LGBTIQ+ en torno a las experiencias de las autoridades y representantes de la UAEM enfocadas en el diseño de un marco jurídico, se muestran los datos de la tabla 16:

Tabla 16

Consideraciones para el diseño de marco jurídico en favor de la diversidad sexo genérica en la UAEM durante el Rectorado 2017-2023.

Códigos	Informantes acordes al número de orden en que fueron entrevistados											Totales
	5	1	2	3	4	8	6	7	9	10	11	
Diversidades	0	0	1	2	0	0	2	0	0	0	0	5
Grupos vulnerables	0	0	4	1	0	0	1	0	0	0	0	6
Inclusión	0	0	2	1	0	0	0	0	1	1	0	5
Diseño de política	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Procuraduría de los Derechos Académicos	1	3	2	0	0	1	0	0	0	0	1	8
Unidad de Atención a Víctimas de Violencia	0	2	4	0	0	0	0	0	0	0	0	6
Unidad de Atención e Inclusión a la diversidad	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2
Totales	1	6	13	4	0	1	3	0	1	1	3	33

Fuente: elaboración propia. En esta tabla se compara la respuesta de las personas informantes respecto a las consideraciones para un marco jurídico.

En la **tabla 16**, una de las respuestas de uno de los informantes, consideran que la diversidad LGTBIQ+ debe mostrar un activismo al interior de la UAEM para que ejerza influencia. Así mismo, que soliciten y especifiquen el tipo de abordaje académico que es pertinente recibir de la escuela. En este aspecto, los informantes y representantes de los organismos normativos asumen la importancia de que los estudiantes de la diversidad sexual realicen denuncias sobre situaciones en las que se han vistos en un clima hostil a consecuencia de la convivencia con sus compañeros o bien, con los trabajadores de la UAEM.

Sin embargo, es importante la participación de la población LGTBIQ+ para enaltecer las características específicas que su contexto requiero, no obstante es una responsabilidad de las autoridades estar al tanto de las influencias políticas y jurídicas existentes para tomar partida, el caso de las políticas nacionales e internacionales a favor de la diversidad sexual.

Respecto a las consideraciones hacia el diseño de políticas públicas acorde a las sugerencias de las autoridades y representantes de la UAEM, se tomaron los criterios de diseño de política, desafío, creencia, imaginario, entre otros, se muestran los datos de la tabla 17:

Tabla 17

Consideraciones para el diseño de políticas públicas en favor de la diversidad sexo genérica en la UAEM durante el Rectorado 2017-2023.

Códigos	Informantes acordes al número de orden en que fueron entrevistados											Totales
	5	1	2	3	4	8	6	7	9	10	11	
Activismo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Intervención	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
Propuestas	0	0	0	0	3	3	4	2	2	3	1	18
Diseño de política	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Totales	0	0	0	0	3	3	4	2	2	3	5	22

Fuente: Elaboración propia a través de Atlas.ti. En esta tabla se compara en los informantes las consideraciones para el diseño de políticas públicas.

En la **tabla 17**, las personas informantes coinciden en la importancia de que se realicen estudios de investigación y de diagnóstico al interior de la UAEM sobre la diversidad LGTBIQ+, que ayuden a establecer las recomendaciones para diseñar política pública.

Por otra parte, los informantes reconocen y cuentan con experiencias que validan la inclusión de la población LGTBIQ+. Sin embargo, los consideran de manera universal como uno de los grupos vulnerables. Consideran que reconocer a un grupo o más, implica desatender a otros, cuando la meta es tener cobertura para todas las personas de la universidad. Al respecto, una persona entrevistada comenta:

Manejamos la inclusión de manera general para personas con discapacidad, para personas que pertenecieran a alguno de los grupos vulnerables de la universidad, porque en algún momento empezamos a analizar y esto fue como investigadora, una tesis de las cuáles serían las situaciones que colocaría en el estado de vulnerabilidad a los estudiantes y por los cuales ellos pudieran estar desertando de la Universidad, de la licenciatura. Y veíamos que uno podría hacer por discriminación y la discriminación podría ser por muchas causas dentro de las que encajan precisamente la diversidad sexual. Pero otro podría ser la propia pobreza, otro podría ser la propia inseguridad pública que existe en el Estado para asistir a la escuela (Entrevista, 2023).

Este testimonio se relaciona con la educación para la paz que, de acuerdo con la ANUIES (2022), tiene por sentido promover y crear estrategias que den por igualdad y equidad los

derechos humanos a todas las personas de grupos vulnerables propensos a que sufran violencia y discriminación. Por lo cual, uno de los valores éticos que respalda a los grupos vulnerables, está en el Código Ético Universitario:

SOLIDARIDAD. Es uno de los núcleos éticos esenciales de nuestra acción individual y colectiva. Entendiéndose este valor como el reconocimiento de la vulnerabilidad del otro, la actitud de apoyo y colaboración hacia él, lo cual nos define como sujetos éticos frente a nuestros interlocutores (Código Ético Universitario, 2022, p. XX).

Por lo que se puede mencionar el resguardo de las personas vulnerables que representa una prioridad ética en la UAEM. Lo que se aprecia en los ejemplos señalados, es el uso genérico del concepto “grupos vulnerables” para referirse a las personas que se encuentren en esa condición. De estos grupos, se nombran a las personas con discapacidad y las mujeres. Sin embargo, poblaciones con la diversidad sexo-genérica quedan en lo universal y general.

De manera tangencial con la información de las personas entrevistadas, se comparten referencias de interés hacia la diversidad sexo-genérica. En el siguiente ejemplo, se muestra el caso de personas que pertenecen a la plantilla de trabajadores y que son parte de la población mencionada en la UAEM:

“Sí, tenemos compañeros con preferencias sexuales diferentes, pero se nota que lo guardan como muy en la intimidad, no son abiertos totalmente a su comunidad. [...] yo como feminista sé que para ser feminista no se nace, ¿no? se tiene uno que preparar para saber qué significa eso que debo cuidar de cómo debo proteger los derechos humanos de las mujeres y por lo tanto, de los grupos con otras identidades genéricas o sexuales (Entrevista, 2023)”.

La personalidad del trabajador puede verse limitada ante la falta de un clima organizacional seguro y tolerante para la población LGTBIQ+. Como referencia, Carlett (2019) sugiere la preparación del personal en torno a las necesidades de la institución que garanticen espacios seguros y creativos para las personas.

Los actores educativos se adaptan a las demandas de la diversidad sexo-genérica sin que la UAEM cuente con un protocolo de actuación para la inclusión específica. Por ejemplo, el caso de una estudiante transexual:

“Esta persona vino con coleta y uñas pintadas. Entonces nosotros le hicimos la recomendación de que no pudiese traer uñas pintadas de acuerdo a su reglamento. Tenemos mujeres, si está bien, con cabello recogido, aportando lo que sería ropa formal o

casual para el examen, que era lo que se les había pedido, pero que se le hacía la invitación a limpiarse las uñas, porque eso era parte de lo que le habíamos dicho en propedéutico y era parte del Reglamento Interno de la Facultad. Entonces pues ya consiguió acetona y ¡pum!, ¡pum! sin problemas (Entrevista, 2023)”.

El informante indica las medidas tomadas para el abordaje y las decisiones ejecutadas con la estudiante transexual. Con base en Butler (2004), algunos atributos que construyen al género están expresados a través de la performatividad en el cuerpo, el caso de normas estéticas señalados en el Reglamento Interno de la Facultad de Medicina.

La estudiante no tuvo acercamiento con la Dirección de la Unidad Académica respecto a su condición de identidad de género y de orientación sexual. Los directivos decidieron adelantarse a cualquier tipo de tensión y establecieron un vínculo con la Procuraduría de los Derechos Académicos de la UAEM para solicitar capacitación pertinente sobre el tema, lo cual derivó en un taller dirigido al personal académico por una persona especializada en la materia.

Otra situación, tiene que ver con los casos que solicitan cambio de identidad:

“Hay chicos y chicas que quieren ser llamados inmediatamente como se auto perciben, en sus calificaciones, que vayan saliendo ya con su nueva identidad, ¿no? Pero bueno, nosotros siempre les pedimos que este procedimiento lo realicen en las instancias legales del registro civil para que nosotros podamos apoyarlos en ese cambio (Entrevista, 2023)”.

De últimas fechas, la solicitud en el cambio de identidad aumentó según comenta la informante. Sin embargo, varias personas no han realizado el procedimiento legal en el registro civil que avale el cambio de identidad. Algunos porque no cuentan con la mayoría de edad para poder hacerlo, y otros porque desconocen como iniciar el procedimiento. Con base en Ulises (2022), la Ley de Identidad de Género fue aprobada en el Estado de Morelos el 9 de septiembre del 2021.

5.1. Discusión

A partir del anclaje de las teorías de género (s) y la de los instrumentos de política pública (desde la educación para la Paz) para discutir los datos recabados en el trabajo de campo, a

continuación, se expone las reflexiones obtenidas. Las cuales están ordenadas en dos apartados: el primero corresponde a los documentos institucionales revisados; el segundo, a las entrevistas. Ambos, con aspectos de beneficio y con áreas de oportunidad.

Discusión de datos proporcionados por los textos

Referente a la primera pregunta de investigación

En los documentos normativos de la UAEM se encontró la reciente incorporación de las bases generales del trámite de cambio de identidad en documentos de control escolar para los estudiantes que hayan realizado el procedimiento jurídico en las instancias del país. Este hallazgo representa un avance institucional que beneficia a la población LGBTIQ+, y de manera específica para la comunidad transexual, pero la manera en cómo esto ha sido posible en la universidad no viene de una iniciativa original, por el contrario, representa una medida que ha sido influenciada por el trabajo realizado en el plano internacional y nacional en torno la diversidad sexo genérica que se ha ganado con la vía de las políticas públicas.

Por lo tanto, Diaz (2011) da muestra de los procesos sociopolíticos que han antecedido y promovido al de la diversidad LGBTIQ+ y lo que han ganado en materia de los derechos humanos a nivel internacional y a nivel nacional: con las iniciativas de la Ley de Matrimonio Igualitario y la Ley de Identidad de Género. Para efectos de este procedimiento legal que beneficia a las personas de la diversidad LGBTIQ+ en México. Dichas iniciativas a nivel político y jurídico tambi

Merino (2013) señala la relevancia de la política pública en la agenda de los tres niveles de gobierno y cómo éstas influyen en el diseño curricular de los programas educativos. Sin embargo, en la UAEM, la influencia de la diversidad LGBTIQ+ en el currículo se muestra en una primera etapa de inclusión, en tres rubros particulares: *la transversalidad, el lenguaje inclusivo y el género.*

Sin embargo, el ámbito educativo a nivel curricular es otro escenario que se modifica como causa efecto de las decisiones legales y jurídicas a favor de la diversidad LGBTIQ+, en el cual, la UAEM se ha visto en la necesidad de renovarse a las consignas de las políticas públicas. En ese sentido, los hallazgos que se encuentran en los documentos de planeación

de la institución utilizan conceptos integradores que especifican la inclusión de la diversidad y la protección de los derechos humanos como es el caso de la transversalidad y el lenguaje inclusivo.

La transversalidad es el área de oportunidad que curricularmente cruza áreas del conocimiento para enriquecer y fortalecer demandas específicas como lo son los derechos humanos en todos los rubros disciplinarios. El lenguaje inclusivo, es el mecanismo por el cual a través del lenguaje escrito se demanda el nombramiento universal y diverso del ser humano, entendiendo que, bajo la condición de especie humano, existe una diversidad de género y no solo uno dominante, lo que de manera interpretativa se ajusta a la diversidad LGBTIQ+.

En ese sentido, Gimeno (1998) menciona que una vez estipuladas las necesidades de atención que se establecen en el currículo, se dará paso a las estrategias de abordaje en el plan institucional de la escuela. En el caso de los documentos de la UAEM, lo referente a la transversalidad curricular en la que tiene lugar la diversidad LGBTIQ+, está asociado al área de la atención a la diversidad, la que, desde el punto de vista interseccional, implica considerar a la diversidad de las personas o grupos en diferentes categorías de vulnerabilidad: discapacidad, género, diversidad sexual, raza, pobreza, entre otros.

La interseccionalidad, según Platero (2014) tiene como función detectar los niveles de la desigualdad que cruzan a un individuo y grupo vulnerable, y que, en el caso de la Educación Superior a nivel curricular, se recomienda la implementación de prácticas educativas que capaciten y concienticen estas realidades. Por consiguiente, las acciones normativas que la UAEM creó Durante el periodo comprendido de 2009 a 2023 para la protección de los derechos humanos (apartado curricular que se estipula en la transversalidad), se materializó en la creación y operación de organismos especializados como son: Procuraduría de los Derechos Académicos, y la antes denominada Unidad de Atención a Víctimas de Violencia (UAVV) que ha sido renombrada como Unidad de Igualdad de Género. Sin embargo, estos organismos están enfocados en el aspecto correctivo de la problemática y solamente de manera tangencial en la prevención o bien, en la construcción de prácticas educativas que vuelvan a la universidad espacios seguros.

A diferencia de la Unidad para la Inclusión Educativa y Atención a la Diversidad de la UAEM que esta empleada para el diseño y planificación interseccional de atención a las personas o grupos vulnerables. Sin embargo, esta misma se ha consolidado y enfocado en las personas con situación de capacidades diferentes por lo que, en cuanto a la diversidad LGBTIQ+ respecta, no hay un esfuerzo similar.

No obstante, en los documentos revisados se encontraron evidencias de que los tres organismos antes mencionados, han trabajado en conjunto para las primeras iniciativas en la historia de la UAEM en beneficio de la diversidad LGBTIQ+. En los informes del rectorado 2017-2023 se da testimonio de las actividades realizadas en torno al resguardo de los derechos humanos y de la diversidad LGBTIQ+. Se recapitulan algunos ejemplos:

La conferencia sobre la *Protección de los derechos de la diversidad sexual, cultural y atención en general a grupos vulnerables universitarios* en el 2018; el Foro *Diversidad sexual, Inclusión Derechos Humanos* realizado el 25 de junio del año 2021; el curso de inducción sobre los derechos de las personas transgénero armonizado con la Ley Identidad de Género en el 2022. El censo de personas de la diversidad sexual al interior de la UAEM (aún en proceso); la creación de la Secretaria de la Diversidad Sexual (Por Federación de Estudiantes Universitarios de Morelos.); el Laboratorio de Salud Mental, Diversidad Sexual y Género; y, finalmente, las actividades en conmemoración del mes del orgullo LGBTIQ+ por la Unidad de Igualdad de Género, entre otras.

Las actividades antes consignadas acreditan que los primeros pasos para abandonar la heteronormatividad en la UAEM se dieron durante el Rectorado 2017-2023 en torno a la inclusión educativa del alumnado perteneciente a la diversidad LGBTIQ+, además, son cualidades que fortalecen a la educación para la paz, las cuales abonan consciencia y reflexión sobre las desigualdades y los privilegios bajo los cuales se establecen los conflictos. Establecer en escena las condiciones que desfavorecen a la diversidad LGBTIQ+ al alcance de las personas que conforman la universidad, permite la construcción de la comprensión y el entendimiento sobre las tareas que los movimientos sociales.

Los párrafos antes señalados denotan en el alcance de las políticas nacionales e internacionales en el impacto curricular de la UAEM y algunas de las medidas que se atribuyen a las mismas. Sin embargo, desde el punto de vista de una política educativa, como

UNESCO (2020), sugiere que se establezca en los lineamientos de una institución educativa específica para las necesidades poblacionales, el caso de la diversidad LGBTIQ+ en materia de los derechos humanos, en dónde la educación por la paz es uno de los ángulos rectores que debe estar presente.

En los documentos revisados, el discurso en donde está implícita la educación para la paz se detectaba los conceptos *inclusión de la diversidad* y *grupos vulnerables*. En los documentos, se percibió el uso de estos conceptos para aludir prioritariamente a las personas con discapacidad y a la mujer desde la perspectiva de género. No obstante, el Órgano Informativo Universitario *Adolfo Méndez Samara* 134, presentó un informe de las acciones de la Cultura de la Paz, encaminadas a la disminución de la violencia estructural, realizados en el marco del Anexo de Ejecución 2023 impulsadas por la Secretaría de Educación Pública del Poder Ejecutivo Federal, en la cual la diversidad LGBTIQ+ sí fue nombrada explícitamente.

Según Ameglio (2005) la educación para la paz promueve el respeto y cumplimiento de los derechos humanos mediante todo proceso que busque equidad. Sin embargo, en las actualizaciones de documentos normativos de la UAEM, como el Estatuto Universitario a partir de su reforma integral en el año 2020 tiene incorporaciones en su articulado donde visibiliza a la diversidad LGBTIQ+, pero con estrecha vinculación con los términos de grupos vulnerables e inclusión de la diversidad. En este contexto, la educación para la paz es base para el proceso de la diversidad LGBTIQ+ en la UAEM, de tal modo que el acompañamiento del concepto en los documentos es una atribución universal que puede prestarse a la interpretación de estar relegada o en segundo plano de prioridad.

Al respecto, en el presente documento se espera que la diversidad LGBTIQ+ este identificada y clarificado en párrafos que indiquen las particularidades de esta población, ya sea en el uso de otros sinónimos como diversidad sexo genérica, diversidad sexual o los géneros. Estos conceptos tienen una connotación específica y distinta en el plano teórico, pero excepcionalmente a nivel normativo de documentos pueden ser usados como eufemismos. Hasta el momento, los documentos en materia de los derechos humanos en México y de manera internacional se especifican a la población como diversidad LGBTIQ+ y diversidad sexo genérica. El concepto de inclusión es otra palabra que se encuentra de

manera constante en los documentos. Se asume como generalizador, puesto que se refiere a todos los grupos que conforman la diversidad universitaria respecto al ejercicio de sus derechos como: derechos académicos, humanos, servicios, ética, trato digno, respeto, libertad de expresión, perspectiva de género, etc.

En ese sentido, el Modelo Universitario hace hincapié en universal de atender las necesidades en función de la demanda y las necesidades contextuales. Por ejemplo, respecto a un grupo vulnerable: en la UAEM no se ha abierto una unidad especializada en materia de interculturalidad, para abordar condiciones de etnia, raza y emigración derivado de que la institución se encuentra en un contexto que no lo demanda. En contraste, en el Estado de Oaxaca y Chiapas sí existen este tipo de organismos en sus universidades públicas estatales (Unidad de Atención a Estudiantes Indígenas en la Universidad Benito Juárez de Oaxaca y el Programa de Apoyo a Estudiantes Indígenas y la Escuela de Gestión y Autodesarrollo Indígena de la Universidad Autónoma de Chiapas) que constituyen ejemplos de adaptación institucional a necesidades contextuales particulares.

Otro hallazgo como consecuencia de la interpretación de los documentos es que, de momento la diversidad LGBTIQ+ no representa una demanda que implique una unidad especializada o bien, apartados específicos de abordaje en los documentos institucionales. Aunque existen señalamientos (expuestos en el capítulo 5) a través de las incorporaciones realizadas al Modelo Universitario (2022), el Protocolo de actuación para la prevención y atención temprana para casos de violencia (2019), y el Acuerdo por el que se adicionan los artículos 13-BIS y 13-TER al Reglamento de Exámenes (2020).

La diversidad LGBTI+ esta englobada en la Unidad de igualdad de Género de la UAEM y los motivos se deben lo que engloba el concepto género, mismo que parte de la diferencia sexual, en los cuales, el mejor ejemplo para explicar cómo se conjugan es el caso de las personas transexuales, actuales representantes de la diversidad LGBTIQ+ que han influenciado cambios en las normativas institucionales como lo es la UAEM.

Serret (2011) y Lamas (2016), abordan el concepto de la diferencia sexual para aportar una mirada de cómo se construye y percibe la identidad de género en la sociedad, con

la finalidad de comprender el caso de las personas con cualidades de transexualidad, intersexualidad y travesti, que desde las realidades en la vida cotidiana suelen ser objeto de atención en cuanto al performance con el que se presentan en la vía pública.

La transexualidad desde el punto argumentativo de West (1999), implica distinguir la identidad que una persona tiene sobre su cuerpo, la cual puede coincidir o no biológicamente con la genitalidad, del mismo modo que su orientación sexual puede estar inclinada o no al cuerpo del género opuesto. Esta distinción se encuentra presente en los hallazgos proporcionados por el personal de la Procuraduría de los Derechos Académicos de manera específica, en relación con sus experiencias de abordaje y toma de decisiones para anticiparse a la atención de estudiantes transexuales, los que fueron detectados a causa de su presentación de apariencia física. Es importante señalar que ninguno solicitó apoyo específico.

En este sentido, la iniciativa de las autoridades frente a este caso tuvo influencia por los avances nacionales en materia de la diversidad LGBTIQ+. Sin embargo, la buena disposición de autoridades y apertura para trabajar en conjunto con los organismos dedicados a la protección de los derechos de los estudiantes y de intervención les permitió el desarrollo de las diferentes actividades mencionadas en el Capítulo 3: conferencias, talleres y capacitaciones. Dichas acciones les ha vuelto precursores en el incipiente entramado institucional para proteger los derechos esta comunidad durante el Rectorado 2017-2023.

Por otra parte, en los resultados se encontró una solicitud formal relacionada con apoyo a la diversidad LGBTIQ+, la cual fue realizada directamente por la coordinación de la Unidad Académica de la Facultad de Medicina a la Procuraduría de los Derechos Académicos. Esta experiencia produjo angustia en el sector académico, por lo cual previnieron cualquier posible caso de exclusión solicitando capacitaciones de abordaje inclusivo. Este indicador podría significar que las personas de la diversidad LGBTIQ+ no han mostrado participación en torno a la denuncia o solicitud de apoyo. Sin embargo, esta situación también visibiliza que las acciones de los organismos y las autoridades universitarias para la promoción de sus servicios y la propaganda en la UAEM no tiene el impacto debido.

En ese sentido, la posición de la UAEM con relación a la diversidad LGBTIQ+ ha estado enfocada a la transexualidad, puesto que el papel jurídico de la identidad de género implica procesos más visibles en la escala administrativa de la UAEM. Lo anterior corresponde específicamente a las Unidades Locales de Servicios Escolares en las Escuelas, Facultades, Centros e Institutos o en la Dirección General de Servicios Escolares, la cual está encargada de registrar la identidad de las personas estudiantes en la universidad. Misma que no presenta obstáculo alguno en el cambio de nombre para los estudiantes que, derivado de iniciar el proceso en las oficinas del Registro Civil de los Ayuntamientos de los 36 municipios del Estado de Morelos no hay obstrucción institucional alguna.

Por otra parte, según García-Cano (2022) la desigualdad en el interior de las instituciones universitarias, se debe a la falta de capacitaciones propiciadas por una política educativa o pública (según sea el caso) para el fomento de culturas inclusivas y de prácticas con mayor sentido de integración a la diversidad, como también de no hacer reconocimiento de las personas profesoras, administradoras y trabajadoras que se viven en realidades como la diversidad LGBTIQ+.

En ese sentido, en la UAEM se captaron los primeros pasos escuetos dados durante el Rectorado 2017-2023 para crear condiciones favorables para la diversidad LGBTIQ+. A su vez, la institución muestra una deuda con este sector puesto que los resultados de las entrevistas comparten momentos en los que han sido testigos de violencia y colusión para esta población. Regularmente con comentarios y chistes inapropiados, que aluden a intenciones de crueldad y minimizaciones de estigmas culturales que la heteronorma ha reproducido por décadas en los contextos escolar y extraescolar.

En ese sentido, Ameglio (2005) las prácticas pedagógicas resultantes de iniciativas por políticas para la educación por la paz implican la construcción de experiencias abiertas y comprensivas a las diversidades del aula como de la institución educativa. Los valores éticos profesados tienen cabida el desarrollo consciente en la formación de los individuos para el beneficio colectivo, sobre todo cuando están especificadas a una comunidad específica, el caso de la diversidad LGBTIQ+.

Referente a la segunda pregunta de investigación

En cuanto a las experiencias de las autoridades universitarias y representantes de los organismos colegiados en torno a la Diversidad LGBTIQ+ se tiene como hallazgo a la apariencia física como una causa de la discriminación, la cual está articulada en la información expresada por las personas entrevistadas (Mostrados en el Capítulo 5), haciendo énfasis en estudiantes en condición de transexualidad.

Los casos de las personas estudiantes transexuales en la UAEM están cruzados en las experiencias de Servicios Escolares al momento de dirigirse y solicitar el cambio de identidad en los documentos institucionales, en las facultades en las que se presenta un protocolo de vestimenta acorde a las necesidades del área educativa, y en las percepciones de los directivos sobre cómo afrontar estas realidades mediante el marco normativo y curricular de la universidad. Finalmente, la imagen física que rompe con el esquema binario de género promovió reflexiones y aspiraciones de inclusión.

La concepción de la apariencia como dato discriminatorio expuesto en CONAPRED (2018), en este documento se asume como un dato que se toma como ejemplo del concepto de Butler (2004) en cuanto a las construcciones del cuerpo que conforman la identidad de género en temas relacionados con la diversidad LGBTIQ+. Asimismo, se retoma la percepción de Goffman (1997) para comprender cómo influye la imagen visual del cuerpo en todos los sentidos sociales, desde la discapacidad, la apariencia, la morfología, los movimientos, las actitudes, los comportamientos, entre otros. Todos estos aspectos del cuerpo configuran la importancia en los atributos de exclusión para la diversidad sexo genérica.

Al respecto, West (1999) señala la construcción transexual de Agnes en donde se muestra una clara prioridad a la apariencia del cuerpo para ejercer el rol de mujer desde las implicaciones de vestimenta, actitudinal y conductual. También Moreno (2013), analiza el caso intersexual de Caster Semenya respecto a cómo la apariencia física levantó intriga en el desempeño obtenido en los resultados de la competición olímpica, por los supuestos corporales asociados más al cuerpo atlético de un físico varonil.

La crítica anteriormente citada es un indicador que contribuye a clarificar las diferencias y necesidades de la diversidad sexo genérica sean divulgadas como señala Garcia-

Cano (2022) en materia de procesos de institucionalización para fines de consagrar especificidad de la población. En el caso de la UAEM, los ejemplos en el avance de políticas para personas con capacidades diferentes y la perspectiva de género, en las cuales se ha puntualizado la investigación, la diversidad LGBTIQ+ debe contar con una disertación que argumente las cualidades específicas. Por lo cual, éstas no deben enfocarse en busca de acaparar o distanciar otras prioridades de grupos sociales, sino de reconocer y visibilizar las formas en que esta población implica capacitación y cambios para su adecuado abordaje en la universidad.

La tarea de la educación por la paz es la conciliación en los procesos de discusión en los que existe debate e intercambio de realidades, en ningún momento se busca la vía separatista, sino cómo nutrir a la diversidad LGBTIQ+ desde diferentes ángulos. Por consiguiente, la información de las autoridades entrevistadas vista desde el ángulo de interseccionalidad señaladas por Karlos-Castilla (2020), Platero (2014) y Viveros (2014) tiene oportunidad para distinguir con profundidad las experiencias compartidas. Por ejemplo, la mayoría de ellos se expresan de la diversidad LGBTIQ+ en torno a que pertenece a la categoría de grupos vulnerables, y que el tipo de atención que debe impulsarse, también debe ser proporcional para otros grupos en equilibrio de igualdad con toda la comunidad universitaria.

El caso de la estudiante de la Facultad de Medicina de la UAEM con condición de transexualidad, donde se aplicaron medidas para favorecer su inclusión y que fue referido por uno de los informantes, coincide con lo afirmado por Karlos-Castilla (2020), en el sentido de que es importante comprender que los grupos vulnerables están cruzados por distintas condiciones de desigualdad en el área educativa. Esta persona desde el ángulo interseccional en el ámbito educativo y según Platero (2014), expresa una condición de mujer transexual, la cual tiene dos dimensiones de discriminación: la primera, la apariencia por su manifestación de identidad género, el segundo, la conducta por su orientación sexual. Estos dos aspectos son disruptivos con la cultura de la vida cotidiana en donde predomina la heteronorma.

En este sentido, la apariencia desde el concepto de *performance* que propone Butler (2004), tiene implicaciones en el nivel de vestimenta y los códigos de movimiento corporal

atribuidos a la feminidad. Visto desde un punto de vista escénico o teatral, se busca imitar las características que han definido culturalmente a una mujer impuesto por el determinismo biológico.

En el aspecto de conducta, la orientación sexual con inclinación hacia los hombres, esta discrepa del determinismo del binomio de género con el que se construyen el modelo de las relaciones afectivas (el caso de la familia) entre la asociación del determinismo biológico de la heteronorma con la metáfora de macho y hembra.

Las dos dimensiones señaladas son los motivos de discriminación, sin embargo, estos generan estragos psicológicos por los diferentes niveles de violencia. Los efectos psicológicos pueden provocar en la persona efectos postraumáticos que inhiben su libre personalidad, lo que incrementa su vulnerabilidad, o bien, personas que se tornan violentas e intolerantes. Cualquiera de los efectos, encasilla a la persona en el estigma de la salud mental, lo que adjudica un nuevo nivel de discriminación como parte de las secuelas creadas por el estigma de la apariencia de la identidad de género y de la orientación sexual. Con ayuda de la interseccionalidad, la estudiante referida en la información de las entrevistas acumula una serie de dimensiones que la vuelven propensa y vulnerable en la UAEM, y también en otras instituciones o espacios de la sociedad.

Sin embargo, pueden existir otras condiciones que crucen el mismo caso tales como pobreza, abuso sexual, violencia intrafamiliar y orfandad por alguno de los tutores biológicos. En ese sentido, los beneficios que tengan las iniciativas con el abordaje de la diversidad LGBTIQ+ influye en que haya equidad e igualdad.

Por otra parte, de acuerdo con los hallazgos, otro ejemplo encontrado por un informante es el caso que vivió en experiencia propia derivado de su orientación sexual gay. Esta persona, trabaja en rectoría y también es estudiante de uno de los programas de posgrado de la UAEM. Él compartió una anécdota suscitada en las primeras fechas de su contratación: en una junta académica, en la cual, el grupo de integrantes (la mayoría hombres) comentaron en tono burlesco y coludido, “¿si él es gay? (Entrevista, 2023)”, de lo cual fue testigo una compañera que no toleró el comentario por cual confrontó la situación y solicitó una disculpa por las desafortunadas actitudes presentadas contra la persona señalada. Este caso, si bien se

presentó en el contexto de las personas trabajadoras académicas, tiene una serie de cruces que influyen y afectan a los estudiantes de la UAEM.

Al respecto y acorde con Platero (2014), el primer cruce que tenemos con esta persona es la cualidad de homosexualidad; el segundo cruce, se debe a que es hombre desde el determinismo biológico cultural; el tercer cruce, es delegado de las personas que lo violentaron.

En la primera cualidad, la homosexualidad según Serret (2018) respecto a la orientación sexual, distingue que la idea de masculinidad cultural en la heteronorma, este destinada a la reproducción sexual en pareja de una mujer. Sin embargo, la idea de concebir a dos hombres en relación afectiva está en contra del determinismo biológico y de la moral establecida por la religión (como el caso de la católica apostólica).

En la segunda cualidad que es el ser hombre, desde el ángulo de la apariencia o performance de Butler (2004), el cuerpo tiende a expresar una sensibilidad corporal que será señalada y vigilada por el rol corporal de género que este aludido a la masculinidad. Bajo el prejuicio de las expresiones que un cuerpo de hombre culturalmente es aceptable: firmeza, fuerza, intimidante, valiente, etc. Un varón gay estará vulnerable a mostrar una conducta corporal distinta en lo que se va adaptando a las consignas corporales dominantes.

En la tercera cualidad, al ser subordinado de las personas que lo violentaron, según Bourdieu (2000) se establece una estructura dominante por parte los perpetradores puesto que estos asumen el privilegio de tener un mayor rango de autoridad, lo cual les hace abusar del mismo. La colusión del comentario *¿si él es gay?* entre estas personas acompañado de la actitud burlesca, es una muestra de las conductas que estas personas reproducen de la heteronorma en la cual minimizan, desprestigian y agreden a toda expresión que esté representada en sus creencias de vulnerabilidad y fragilidad.

Las tres cualidades mencionadas van a impactar en un efecto psicológico a nivel comportamental de la persona, como consecuencia de la discriminación en la que ha estado expuesta y que establecen inequidad y desigualdad, sin respetar la dignidad de sus derechos humanos. Por consiguiente, este caso tiene importancia para mostrar que estas dinámicas de

poder están presentes en el área académica, las cuales influyen en normalizar conductas o invisibilizar éstas mismas en el entorno de la comunidad estudiantil.

Por su parte, la educación para la paz es relevante en concordancia con los dos casos exployados anteriormente, al respecto Carmona (2018) señala la posibilidad de establecer diálogos en temáticas que culturalmente se han entablado con polémica a consecuencia de la estigmatización, el desconocimiento, la polaridad de posturas radicales que requiere de herramientas que soporten el conflicto. Cabe señalar que dicho dialogo se establece para evitar llegar a la agresión y faltas de respeto, ya que temas como el caso de la diversidad LGBTIQ+ suelen estar expuestas desde fuera de la comunidad como al interior de esta. En ese sentido, el salto de la UAEM hacia la inclusión de esta población estará expuesta a resistencias o complicaciones de orden operativo por la novedad del abordaje del tema.

Referente a la tercera pregunta de investigación

Los avances logrados en favor de la diversidad LGBTIQ+ en la UAEM durante el Rectorado 2017-2023 se basaron en el hallazgo de la promoción de conferencias, foros y seminarios para concientizar a representantes, administrativos, profesores y estudiantes sobre las cualidades de la diversidad sexual en el entorno de la discriminación. Se toman como referente los seis informes anuales en los cuales se registraron los eventos y actividades realizadas (mostrados en el capítulo 5) en los documentos revisados y también, las experiencias compartidas por las personas entrevistadas.

Este hallazgo se observa desde tres momentos, el primero, la influencia de los estudios de género para argumentar la importancia de la difusión y sus limitaciones; el segundo momento para revisar las áreas de interseccionalidad en las que beneficia a la población estudiada; el tercero, la manera en que esto promueve cultura de la paz.

En el primer momento, con base en Lamas (2016), asume que la función de los estudios de género tiene como objetivo erradicar la desigualdad y la violencia producida por los temas de género en el plano académico de la investigación y en las organizaciones sociales para el tejido social. En este caso, la UAEM es una institución académica con facultad de formar a profesionistas y ciudadanos, por lo que, la actualización y comprensión

de temas emergentes el caso de la diversidad LGBTIQ+ son realidades de estricta importancia.

Con base Moreno (2018) y desde una mirada de género enfocada a la educación, la importancia de establecer actividades académicas de promoción, prevención y capacitación sobre los temas de género, en los cuales se incluye el estudio de la diversidad LGBTIQ+, son la primera etapa para construir caminos de inclusión. En ese sentido, la visibilización es una muestra de interés sobre atender las necesidades de la población y de alternativas para lograr hacerlo. Lo subsecuente, consiste en la puesta en marcha de acciones al interior de las diferentes unidades académicas de la UAEM que se encarguen de ajustarlo en los procesos de planeación curricular de enseñanza acorde a cada área disciplinar.

En segundo momento desde la mirada interseccional, con base en Platero (2014) las acciones de visibilización tiene la intención crear equidad e igualdad por temas de género, por lo cual, las aportaciones del Rectorado 2017-2023 son acciones que merecen reconocimiento. Sin embargo, estos eventos organizados en la UAEM se muestran aislados en diferentes periodos e iniciativas de las distintas unidades académicas, no corresponden a una campaña que tenga como estructura promocional trasladarse a cada unidad académica de la universidad. Por el contrario, se hace uso de eventos conferenciales de manera presencial y virtual, para que acudan las personas interesadas.

El motivo de esto, desde la postura de las personas entrevistadas se debe a la baja demanda de solicitudes por parte de la población LGBTIQ+ como de los directivos. Lo cual indica que, la creación de capacitaciones o conferencias esta asociada a las peticiones que se realicen. Por lo que, las actividades no están asociadas a una planeación estructurada y con metas fijas de abarcar a la UAEM.

Del mismo modo, los registros de eventos promocionales que se han ofertado en los espacios presenciales y virtuales, como lo son la Facultad de Derecho, la Facultad de Medicina, La Facultad de psicología, están ligados y asociados con la Unidad de Género de la UAEM y la Procuraduría de los Derechos Académicos. Con lo cual, se puede detectar el trabajo inicial que han realizado estos organismos para atender a la diversidad LGBTIQ+.

Karlos-Castilla (2020) considera que las acciones para visibilizar la diversidad LGBTIQ+ de manera interseccional en una institución educativa implica una cascada ascendente o descendente (según sea el caso del contexto) en la estructura organizacional y de unidades académicas, requiere de una planeación curricular. Requiere de una mirada artesanal sobre las realidades que operan en la institución de manera cultural y social, y en el caso de la UAEM aún no se muestran indicios específicos ante la falta de una política institucional que enganche y persuada estas acciones de manera curricular. En ese sentido, aún no se cuenta con un censo específico que permita tener una aproximación real de la población estudiada.

En el tercer momento, con base en Carmona (2018) la Educación para la Paz desde el área pedagógica sugiere la creación de espacios de visibilización y divulgación sobre la desigualdad e injusticia. Por lo que, las actividades de la UAEM halladas en el Rectorado 2017-2023 son acciones que responden a este enfoque mencionado. Especialmente, porque la intención de los eventos es exponer los motivos de discriminación y exclusión que la diversidad LGBTIQ+ ha vivenciado de manera histórica.

Sin embargo, las recomendaciones para crear condiciones de inclusión al interior de la UAEM sobre la diversidad LGBTIQ+ no cuenta con un plan de seguimiento que influya en comprender de qué manera los eventos organizados han impactado en las unidades académicas realizadas. Por lo cual, Carmona (2018) enfatiza en la creación de decisiones institucionales basadas en una política que establezca un plan de abordaje y específico para que no queden sueltas y aisladas todas las prácticas de divulgación.

Finalmente, los tres momentos señalados con anterioridad basado en los Estudios de Género, la Interseccionalidad y la Educación para la Paz están asociados en la pertinencia que tiene la creación de una política educativa al interior de la UAEM diseñada especialmente para la diversidad LGBTIQ+. Además, conforman un bloque transversal que enriquece a nivel curricular y praxis los pronósticos de inclusión según los autores señalados. Pero, el estatus temporal de la UAEM respecto a las acciones puede considerarse introductoria.

Conclusiones

En este apartado se desglosan las conclusiones en dos momentos de relación, el primero corresponde a cada capítulo de la tesis; el segundo momento, derivado de las preguntas y objetivos planteados en el cuerpo de esta investigación. Por lo cual se puede concluir lo siguiente:

Conclusión Capítulo 1 Problematicación

Los estudios consultados y encontrados en torno a la diversidad LGBTIQ+ están enfocados en la desigualdad y la discriminación a la que están expuestos. Las disertaciones aluden a los comportamientos de la vida cotidiana regidos por el binomio de género y la heteronormatividad de roles asociados a la normatividad generada por la cultura. En consecuencia, sexo y género son conceptos usuales para la explicación de las narrativas descritas en los procesos de los movimientos sociales hasta las medidas de abordaje en las instituciones sociales, con miras a la constitución de bases políticas que promueven y diseñen sistemas de prácticas para la inclusión de la población señalada. El equilibrio de poder, traducido en equidad e igualdad de género en las relaciones humanas, es centro de motivación para comprender las modalidades de desigualdad que influyen en las instituciones sociales a través de mecanismos excluyentes y de no reconocimiento a los derechos humanos.

En ese sentido, se concluye que la especificidad de estudios centrados en la educación superior Educación Superior, con miras de ser consideradas para establecer argumentos en el abordaje de la creación de nuevas agendas para el diseño de políticas institucionales acorde a los datos arrojados y de cumplimiento con los programas nacionales en favor de la inclusión.

Conclusión Capítulo 2 Estudios de género

El paradigma de los Estudios de Género para comprender los conceptos de sexo y género que construyen a las siglas de la diversidad LGBTIQ+, son un punto de referencia para construir argumentos en torno al diagnóstico situacional de la UAEM respecto a los avances en materia de inclusión. La complejidad respecto a las siglas implica identificar los

subconceptos de identidad género, identidad sexual y orientación sexual con los que se logra distinguir las cualidades entre un grupo y otro en el sentido teórico y de abordaje en la praxis. Las personas transexuales relucieron en el rectorado 2017-2023, a consecuencia de la Ley General de Identidad y las implicaciones jurídicas en el proceso de cambio de nombre y que, desde el concepto de performatividad, actualmente son más visibles en el espacio público.

Sin embargo, la comprensión en la UAEM respecto a la población LGBTIQ+ en cuestiones de género continúa siendo un reto institucional por parte del personal administrativo, directivo y estudiantes.

Conclusión Capítulo 3 Contexto de la UAEM

El contexto de la UAEM para la diversidad LGBTIQ+ tuvo a favor en el Rectorado 2017-2023 las iniciativas de dirigentes para asesorarse con la Procuraduría de los Derechos Académicos, la Unidad de Inclusión Educativa y Atención a la Diversidad y la Unidad de Igualdad de Género, para el abordaje de la población sexo genérica. Teniendo lugar la reciente actualización del Modelo Universitario en favor del cambio de identidad para las personas transexuales estudiantes que inicien tal proceso ante las autoridades gubernamentales competentes. Por consiguiente, se propiciaron espacios de reflexión, capacitación y visibilización que concentran los primeros esfuerzos a nivel histórico en la UAEM.

La transición de la institucionalización de la diversidad LGBTIQ+ en la UAEM le permitirá integrarse a las universidades públicas con mayor avance en México respecto a la población sexo genérica, el caso de la UNAM, la UAM y la UAP, que hasta el momento encabezan la vanguardia en el diseño y aplicación de políticas educativa para la diversidad LGBTIQ+.

Conclusión Capítulo 4 Metodología

El paradigma cualitativo para el análisis de los documentos permitió la agrupación de información con pertinencia a la diversidad LGBTIQ+, de modo que facilitó la creación de una matriz de códigos diseñados para la clasificación del contenido. En los cuales predominaron las referencias a la protección de los derechos humanos y la inclusión de grupos vulnerables. El nombramiento de la diversidad LGBTIQ+ fue limitada y específica

en el Modelo Universitario y en el Protocolo de Actuación de Casos de Violencia de la UAEM. Sin embargo, los pocos nombramientos son pilares que abren una transición histórica para beneficio de la población señalada.

El perfil de las entrevistas deja por sentado iniciar un proceso de agenda con miras hacia una política pública y de la propagación de herramientas que les permita integrarse a los procesos de abordaje de la diversidad LGTBIQ+. En este caso, jornadas de capacitación a personal trabajador de la universidad (profesorado, administrativo, directivo) y estudiantil.

Con la elaboración de la presente tesis, se logró afirmar que las realidades de la diversidad LGTBIQ+ en los avances logrados jurídicamente a nivel nacional en materia de política pública y al ser integradas de manera institucional en la UAEM y que harán posible que se replique en otros espacios universitarios y, lo más importante, que en cadena ascendente en el ámbito educativo, desde los niveles precolar y básicos del Sistema Educativo Nacional comience a establecer prácticas inclusivas en favor de la población estudiada.

Por otra parte, los supuestos han logrado verificar los alcances logrados hasta el momento en la institución universitaria referida. Avances principalmente influenciados por los movimientos LGTBIQ+ en el país, respecto a la tradición histórica de discriminación y violencia.

Primer objetivo de investigación.

La influencia de la diversidad LGTBIQ+ en los documentos recolectados de la universidad tuvo actualizaciones de reciente incursión en el rectorado 2017-2023, para enfatizar de manera universal el fomento y cumplimiento de los derechos humanos a todos los miembros de la universidad y, posteriormente, la especificidad de grupos con prioridad de atención, el caso de la identidad género. Ante el reciente logro a nivel nacional de la Ley General de Identidad de Género, el ingreso de estudiantes en procesos de cambio de identidad implica ajustes institucionales para cumplir con las peticiones de estudiantes que viven en proceso de cambio en coincidencia con su etapa universitaria, etapa en la cual la mayoría de las

personas adquieren su mayoría de edad (18 años), requisito indispensable para iniciar el proceso legal ante las autoridades gubernamentales competentes.

Es importante recalcar que la visibilidad LGBTIQ+ toma protagonismo por el cambio de identidad hacia la comunidad transexual, como consecuencia de las iniciativas que en algunas unidades académicas han sido receptoras de estudiantes transexuales. Sin embargo, estos alcances aún no han influenciado específicamente a la UAEM a tomar medidas en materia de política institucional para establecer cualidades específicas sobre la población general LGBTIQ+ en general, en ese sentido, al no haberlo, el presente trabajo aporta las evidencias y el recorrido hasta el momento realizado.

Segundo objetivo de investigación.

Respecto a las experiencias de autoridades universitarias y representantes en cuanto a la inclusividad de la población estudiantil LGBTIQ+ de la UAEM, se concluye que los avances hasta el momento logrados en prácticas de capacitación y difusión se debe a las iniciativas de estas personas que procurando comprender y buscar asesoramiento para el abordaje de las personas estudiantes, se vieron en la necesidad de establecer practicas resolutivas que han involucrado a la Procuraduría de los Derechos Académicos, la Unidad de Inclusión Educativa y Atención a la Diversidad y la Unidad de Igualdad de Género.

Se resalta que el diseño e implementación de iniciativas no se generaron por demandas individuales o de colectivos de la comunidad LGTBIQ+, sino de las inquietudes las personas que ejercieron cargos de autoridades universitarias o como representante sectoriales durante el periodo 2017-2023, para saber de qué manera establecer abordajes inclusivos en casos de discriminación y de respeto los derechos humanos. En ese sentido, el contacto con dependencias administrativas competentes y cuerpos colegiados de la UAEM únicamente se basó en la construcción de redes para crear espacios de capacitación, de difusión y de promoción de la diversidad LGBTIQ+, en una primera etapa dirigida trabajadores y administrativos de la UAEM para el beneficio la población estudiantil.

La difusión institucional ha tenido la función de hacer saber a la población LGBTIQ+ a dónde dirigirse en caso de tener solicitudes específicas por discriminación y acoso. Sin embargo, una de las limitaciones que están presentes en estos procesos, es la falta de denuncia y

participación. La influencia con la cual se han tomado las iniciativas corresponde de estadísticas nacionales, como el impacto social y mediático que los movimientos LGBTIQ+ han consolidado que en la actual etapa contemporánea se logren avances jurídicos e institucionales.

Tercer objetivo de investigación.

Respecto a los avances de la UAEM en la gestión de instrumentos para una política educativa en favor de la diversidad LGBTIQ+ en torno a la revisión de textos y la aportación de las personas informantes, el Modelo Universitario y el Protocolo de Atención de Víctimas de Violencia han establecidos párrafos históricos que nombran a la población de la diversidad sexual. Del mismo modo, en los informes anuales del Rectorado 2017-2023 se plasman una serie de actividades históricas en la UAEM para beneficio de la población señalada. Sin embargo, en la mayoría de los documentos, deben ajustarse una interpretación que tenga relación y beneficio para la diversidad sexo-genérica. Se afirma el requerimiento de promoción de la diversidad sexo genérica en el aspecto de investigación que informe y comparta conocimiento sobre las realidades de esta población en la UAEM ante la falta de solicitudes y denuncias por parte de la población LGBTIQ+, puesto que los casos señalados en la tesis fueron auspiciados por la iniciativa de directores o representantes de la UAEM.

Finalmente, acorde a la revisión literaria de los estudios de género y la educación para la paz, se comprueba que son áreas teóricas pertinentes para sustentar la inclusividad de la diversidad LGBTIQ+; asimismo, desde el diseño de un marco curricular permite establecer claridad y delimitación a las cualidades de la población sexo genérica, también pone de relieve la universalización de derechos humanos a cualquier persona o agrupación de la universidad que requiera como parte de los principios éticos que UAEM profesa: equidad e igualdad.

Conclusión de cierre:

Es importante enfatizar que los instrumentos de política institucional para tutelar a la comunidad estudiantil LGTBIQ+, si bien es un avance inédito en favor de los derechos humanos y la no discriminación de las minorías sexuales en la UAEM, también lo es que es un proceso incipiente al que queda mucho camino por recorrer para consolidarlo. En ese

sentido, los estudios que educativamente aborden la temática de inclusión para esta comunidad son novedosos porque representan las primeras narrativas que comienzan a nombrar estas realidades, y cualquiera cosa que pueda ser dicha al respecto es importante para la construcción teórica.

Líneas abiertas de investigación

Algunas líneas de investigación que han quedado pendiente en este trabajo son los siguientes: la aproximación de una cifra que contemple la cantidad de personas que se identifican o pertenecen a la diversidad LGBTIQ+ como un dato cuantificable en el Rectorado 2017-2023; la compilación y sistematización de entrevistas de informantes pertenecientes a esta población en sus diferentes cualidades: estudiante, profesorado, trabajador, etc.; estadísticas de las denuncias y solicitudes pertinentes de la población sexo genérica en las diferentes instancias de apoyo de la Procuraduría de los Derechos Académicos, la Unidad de Inclusión Educativa y Atención a la Diversidad y la Unidad de Igualdad de Género de la UAEM que estén relacionadas con algún tipo de violencia y exclusión al interior la universidad.

Dada la delimitación establecida en la presente tesis, con la intención en aportar una disertación con miras a una política educativa, se decidió no cubrir estos aspectos que implicaban un enfoque distinto de recursos y tiempos extraordinarios. Sin embargo, quedan a la luz las bases para otros estudios que busquen abordar dicha temática.

La realización de estudios de investigación en torno a la diversidad LGBTIQ+, permitirá la apertura de argumentos sustentados para diseñar la iniciativa de política educativa en la agenda del Rectorado 2023-2029; además de la participación y sensibilización de los líderes y representantes en la UAEM para apoyar en la continuidad de prácticas que capaciten y fomenten la información de la población estudiada.

Además, es importante resaltar que se percibe una coyuntura favorable del inicio del Rectorado 2023-2029 y la necesidad de una segunda generación de reformas a los instrumentos de política institucional en favor de ampliar los derechos humanos de la comunidad LGTBIQ+ al interior de la UAEM. Por consiguiente, es una de las recomendaciones de la agenda de los objetivos de la ODS (2023), basada en que las instituciones diseñen planes de política educativa o institucional, con la finalidad de erradicar

la discriminación y las desigualdades por motivo de género. Lo anterior por medio de temas transversales obligatorios en los planes de estudio de la UAEM de bachillerato, licenciatura y posgrado, a través de tópicos relacionados a educación para la paz, derechos humanos con enfoque de interseccionalidad y los procesos sociales de reivindicación de los derechos de las mujeres y de la comunidad LGTBIQ+.

El proceso de investigación y escritura del presente trabajo es un antecedente en la UAEM para el abordaje de la diversidad LGTBIQ+ y que pueda repercutir en el diseño de una política pública. No obstante, el presente documento a cubierto una temporalidad de realización que he permitido seleccionar una parte del horizonte de discusión, sin embargo, aún están pendientes varios aspectos de la diversidad LGTBIQ+ para su comprensión desde la investigación educativa en el nivel básico, específicamente la educación sexual y reproductiva.

Adicionalmente, es importante resaltar el hecho de que en las fuentes consultadas durante la investigación se detectó un vacío en estudios sobre políticas institucionales de las Universidades Públicas Estatales y su impacto en la comunidad LGTBIQ+, pero a su vez, a partir de la segunda década del siglo XXI se aprecia una tendencia creciente en favor de aumentar y proteger los derechos humanos de la comunidad LGTBIQ+ en las políticas institucionales de las Universidad Públicas de la República Mexicana.

Bibliografía

- Acosta, S. (2014). Ideas, políticas y decisiones en educación superior universitaria. *UNAM*, 25. doi:<https://www.ses.unam.mx/curso2014/pdf/Acosta.pdf>
- Acuerdo por el que se adicionan los artículos 13-BIS y 13-TER al Reglamento General de Exámenes.* (2022). Cuernavaca: Universidad Autónoma del Estado de Morelos.
- Acuerdo por el que se fija la política institucional de uso incluyente y no sexista del lenguaje en la UAEM.* (2021). Cuernavaca: Universidad Autónoma del Estado de Morelos .
- Agostina, C. (2019). *Varones y Masculinidad(es). Herramientas pedagógicas para facilitar talleres con adolescentes y jóvenes.* . Buenos Aires, Argentina: LAPIS (Laboratorio de Prácticas e Investigaciones Sociales).
- Ainscow. (2019). Promoción de la Inclusión en la Educación. *Memoria del I Congreso Internacional de Educación e Intervención Psicoeducativa, Familiar y Social. Asociación Hestia.* , (págs. Ainscow, M. (2019) Promoción de la Inclusión en la Educación). Grancanaria.
- Albert, G. (2006). *La investigación Educativa: claves teóricas* . Madrid: McGrawHill .
- Alcántara, E. (2013). “Identidad sexual / rol de género”. *debate feminista / intersexualidad*, vol. 47, , 172-202.
- Álvarez, J. L. (2003). *Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología* (Primera ed.). México: Paidós Educador.
- Ameglio. (2005). La educación para la paz: conocimiento y toma de conciencia. *Encuentro "La paz es joven"*. , (pág. 10). Quito .
- Antivilo, J. (2017). Llevar fiesta y la propuesta en el cuerpo. Un siglo de performance y disidencia sexual. En C. C. C. Rodríguez, *Heterotopías del cuerpo y el espacio* (págs. 115-121). México: La cifra editorial.
- Arredondo. (2004). *Voz viva de la Universidad. Universidad Autónoma del Estado de Morelos.* . Cuernavaca : Universidad Autónoma del Estado de Morelos .
- Arredondo, L. (2003). *Obedecer, servir y resistir. La educación de las mujeres en la historia de México.* México: Universidad Pedagógica Nacional.
- Arteta, M. (2016). La hermenéutica crítica de Habermas: una proofundización de la hermenéutica gadameriana., *Contrastes. Revista internacional de filosofía*, XXI-Nº2, 27-39.
- Avilez, O., & Ayala, T. (2020). *Violencia escolar contra estudiantes LGBT en México.* México: Fundación Arcoiris.

- Bárceñas, B. (2020). *Bajo un mismo cielo. Las iglesias para la diversidad sexual y de género en un campo religioso conservador*. Ciudad de México, : Instituto de Investigaciones Sociales.
- Barrio. (2008). *Hacia una Educación Inclusiva para todos. Universidad Complutense de Madrid* .
- BBC. (2023). La Iglesia católica aprueba bendecir a las parejas del mismo sexo pero no las equipara al matrimonio . BBC NEWS MUNDO . doi:<https://www.bbc.com/mundo/articles/cw0d4elnl5po>
- Becker, H. (2018). *Datos, pruebas e ideas*. (H. Pons, Trad.) Argentina, Ciudad autónoma de Buenos Aires : Grupo editorial Siglo veintiuno.
- Benet. (2018). Construyendo universidades inclusivas: elementos clave de las prácticas docentes. *Revista Nacional e Internacional de Educación Inclusiva*.
- Bermúdez, M., & Ramírez, K. (2019). *Los rostros de la desigualdad educativa. Sexismo, racismo y discriminación en la educación superior*. Chiapas, México: Editorial Itaca.
- Bertely Busquets, M. (2004). "*Conociendo nuestras escuelas. Un acercamiento etnográfico a la cultura escolar*". México: Paidós.
- Bertely, B. (2003). *Educación, Derechos Sociales y Equidad. Tomo I: Educación y diversidad cultural educación y medio ambiente (La investigación Educativa en México 1992-2002)*. CDMX,México: Consejo Mexicano de Investigación Educativa, A.C.
- Best, J. (1982). *Como investigar en educación (Versión española, adaptación y puesta al día por Gonzalo Gonzalvo Mainar, Introducción por Ma. Raquel Paya Ibars)*. Madrid: Morata.
- Blas, G. (2018). *71 propuestas con perspectiva de género* . España: FUHEM educación+ecosocial.
- Boletín UNAM-DGCS-951 Ciudad Universitaria*. (05 de Noviembre de 2020). Obtenido de Dirección de General de Comunicación Social : https://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2020_951.html
- Botello, L. (2006). (Tesis doctoral) *Identidad, masculinidad y violencia de género. Un acercamiento a los varones jóvenes mexicanos*. *Universidad Complutense de Madrid*. Obtenido de <https://eprints.ucm.es/7184/1/T28455.pdf>
- Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.
- Bourdieu, P., & Jean-Claude, P. (1996). *La reproducción. Elementos para una teoría del sistema de enseñanza*. (2da Edición ed.). México: Distribuciones FONTAMARA, .
- Brito, J. (21 de Mayo de 2019). *A Mariana "le cortaron la vida cuando estaba en una de sus mejores épocas": familiares*. Obtenido de Proceso :

- <https://www.proceso.com.mx/nacional/estados/2019/5/27/mariana-le-cortaron-la-vida-cuando-estaba-en-una-de-sus-mejores-epocas-familiares-225532.html>
- Buquet. (2014). *Intrusas en la universidad*. México : Universidad Nacional Autónoma de México.
- Butler, J. (2002). *Cuerpos que importan. Sobre los límites materiales y discursivos del sexo*. Argentina: PAIDOS.
- Butler, J. (2004). *Deshacer el género* . España: PAIDÓS.
- Cabral, e. a. (Marzo de 2007). Principios de Yogyakarta. *The Yogyakarta principles plus 10*, 1-27. doi:<https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=48244e9f2>
- Cabrero, M. E. (2000). Usos y costumbres en la hechura las políticas publicas en México. Límites de la policy sciences. Límites de las policy sciences en contextos cultural y políticamente diferentes. En *Gestión y Política Pública, volumen IX, número 2, 2do semestre de 2000* (págs. 189-229). México : Centro de Investigación y Docencia Económicas.
- Carmona. (2018). Pedagogía y educación para la paz. Los retos del país del "mágico realismo". En Díaz, *Educación para la paz: Ensayos para ensayar una propuesta pedagógica*. Colombia : Universidad Tecnológica de Pereira .
- Cervantes, M. (2019). Derechos humanos de las personas transgénero, transexuales y travestis . *Comisión Nacional de Derechos Humanos* , 1-32.
- Cervera, D. C. (2010). Las historias de vida. Apuntes metodológicos y didácticos para su construcción. En A. M. Lara Meza, *Los oficios del historiador: taller y prácticas de la historia oral* (pp. 119-1 (págs. 119-133).
- Chase, C. (2013). Hermafroditas con actitud: cartografiando la emergencia del activismo político intersexual. *debate feminista / intersexualidad*, vol. 47, 48-97.
- CIGU. (2022). *Primera consulta universitaria sobre condiciones de igualdad de género de la comunidad LGBTIQ+ en la UNAM*. CDMX México: Igualdad de Género-DGACO.
- CIGU-UNAM. (6 de Junio de 2022). *La UNAM impulsa más de 200 actividades para conmemorar el mes del Orgullo LGBTIQ+ : Orgullo PUMA*. Obtenido de Coordinación para la Igualdad de Género UNAM: https://coordinaciongenero.unam.mx/avada_portfolio/herramientas-para-una-docencia-igualitaria/
- clnicasabortos.mx* . (Abril de 2021). Obtenido de © 2021 *clnicasabortos.mx* : <https://www.clinicasabortos.mx/identidad-sexual>

- CNDH. (2019). *Dirección general de comunicación*. Obtenido de Consejo Nacional de Derechos Humanos, México: https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/com_191-2019.pdf
- CNDH. (2020). *¿Cuáles son los derechos humanos?* Obtenido de Comisión Nacional de los Derechos Humanos: <https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/cuales-son-los-derechos-humanos>
- Código de Conductas de los Trabajadores Administrativos de Base y de Confianza que alude al uso del lenguaje incluyent*. (2018). Cuernavaca, Morelos: Universidad Autónoma del Estado de Morelos.
- Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas (CEAV)*. (2020). Obtenido de Gobierno de México : <https://www.gob.mx/ceav>
- CONAPRED. (2021). Obtenido de El Consejo Nacional para Prevenir La Discriminación (CONAPRED): http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=38&id_opcion=15&op=15
- Consejo de Salubridad General declara emergencia sanitaria nacional a epidemia por coronavirus COVID-19*. (31 de Marzo de 2020). Obtenido de Gobierno de México : <https://www.gob.mx/salud/prensa/consejo-de-salubridad-general-declara-emergencia-sanitaria-nacional-a-epidemia-por-coronavirus-covid-19-239301>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. (1917/2021). México: Diario Oficial de la Federación. Obtenido de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_080520.pdf
- COPRED. (2021). *Encuesta: Impacto diferenciado de la COVID-19 en la comunidad LGBTI+ en México*. México : Gobierno de México .
- Córdoba, U. d. (2020). *Servicio de Atención a la Diversidad* . Obtenido de <http://www.uco.es/servicios/sad/>
- Cornejo-Valle, & Pichardo. (2012). La “ideología de género” frente a los derechos sexuales y reproductivos. El escenario español. *Cadernos Pagu*(50).
- Crenshaw. (2019). *On Intersectionality*. USA.
- CRUZ, G. (2013). “Educar en y para la diversidad sexual en espacios universitarios: el caso de la facultad de pedagogía, región xalapa de la universidad veracruzana”. México : Universidad Veracruzana/ Facultad de pedagogía: Región Xalapa .
- Cuestionario de Opinión y Experiencias*. (2017). Obtenido de Enadis (Inegi): https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enadis/2017/doc/enadis2017_cuestionario_opinion.pdf

- Dennett, D. (2015). *Bombas de intuición y otras herramientas de pensamiento*. México: Fondo de Cultura Económica .
- Díaz, A. M. (2009). Prevenir la violencia de género desde la escuela. *Revista de Estudios de juventud. Juventud y violencia de género*.(86), 31-47. doi:https://issuu.com/injuve/docs/revista_86_completa
- Díaz, B. (2013). *La investigación curricular en México (2002-2012)*. México: ANUIES-COMIE.
- Díaz, B. (2015). *Currículum: entre utopía y realidad*. Argentina : Amorrortu.
- Díez, J. (2011). La trayectoria política del movimiento Lesbico-Gay en Mexico. *El colegio de México*, 29(86).
- DIIGE-BUAP. (2022). *Dirección Institucional de Igualdad de Género (DIIGE)*. Obtenido de BUAP: <https://diige.buap.mx/>
- Dugua, C. (2004). *(Tesis Doctorado) La cultura en el aprendizaje escolar. Un estudio etnográfico en el nivel superior* . México : Universida Nacional Autónoma de México .
- Duranti, R. (2011). Diversidad sexual: conceptos para pensar y trabajar en salud. *Organización Panoamericana de la salud (OPS)*. Obtenido de https://www.paho.org/arg/index.php?option=com_content&view=article&id=728:diversidad-sexual-conceptos-pensar-trabajar-salud&Itemid=297
- Echeita. (2017). Educación inclusiva. Sonrisas y lágrima. *Aula abierta*.
- En ambiente de violencia crean Unidad de Atención a Víctimas*. (26 de Junio de 2019). Obtenido de Gaceta Virtual (Universidad Autónoma del Estado de Morelos): <https://www.uaem.mx/gacetavirtual/gestion/en-ambiente-de-violencia-crean-unidad-de-atencion-a-victimas/2853>
- Enadis*. (2017). Obtenido de Instituto Nacional de Estadística y Geografía e Informática (INEGI): <https://www.inegi.org.mx/programas/enadis/2017/default.html>
- ENDISEG. (2021). *Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género* . México : INEGI.
- Eng, D. H. (2005). What's queer about queer studies now? *Social text* , 1-18.
- Escolano Benito, A. (2017). *"La escuela como cultura. Experiencia, memoria, arqueología"* . Campinas (Brasil): Alínea Editora.
- Espacio De-liberado: Facultada de Ciencias de la Educación*,. (2020). Obtenido de Universidad de Córdoba (España): https://www.uco.es/organiza/centros/educacion/images/documentos/Espacio_De-liberado.pdf

- Estatuto Universitario*. (2021). Obtenido de Universidad Autónoma del Estado de Morelos: <https://www.uaem.mx/organizacion-institucional/secretaria-general/legislacion-universitaria/legislacion-universitaria.php>
- Fierro, Carbajal, & Martínez-Parente. (2010). *Ojos que sí ven. Casos para reflexionar sobre la convivencia en la escuela* (2ª. Reimpresión. ed.). México: Editorial SM.
- Flik, U. (2007). *El diseño de Investigación Cualitativa*. London: Grupo discusión.
- Flores, D. (2007). *La diversidad sexual y los retos de igualdad y la inclusión*. . México : Colección de estudios 5; Consejo Nacional para Prevenir .
- Fonseca, & Quintero. (2009). La Teoría Queer: la de-construcción de las sexualidades periféricas. *Sociológica*, 18.
- Foucault, M. (2002). *Vigilar y castigar* . Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- Foucault, M. (2003). *Historia de la sexualidad 2. El uso de los placeres*. Argentina: Siglo XXI Editores Argentina, S.A.
- Foucault, M. (2007). *Historia de la sexualidad: La voluntad de saber* . México : Siglo veintiuno Editores.
- Foucault, M. (2018). *La arqueología del saber*. (A. G. Camino, Trad.) México: XXI Siglo veintino editores.
- Fuentes, C. (2021). *Encuesta: impacto diferenciado de la COVID-19 en la comunidad LGBT+ en México*. . México: Gobierno de México y organizaciones civiles. .
- Fundación Arcoíris /MX*. (2021). Obtenido de Fundación arcoíris por el respecto a la diversidad sexual A.C. : <http://www.fundacionarcoiris.org.mx/>
- Gairín. (2016). Inclusión y grupos en situación de vulnerabilidad: orientaciones para repensar el rol de las universidades. *Sinéctica: Revista electrónica de educación* .
- García, S. (2007). *Diversidad sexual en la escuela. Dinámicas pedagógicas para enfrentar la homofobia*. Bogotá: Alcaldía Mayor de Bogotá/ Secretaría de Educación.
- García, T. (2014). De la necesidad y urgencia de seguir queerizando y trans-formando el feminismo. Unas notas para el debate desde el contexto español. *EXAEQUO*(29), 55-67. Obtenido de <http://www.scielo.mec.pt/pdf/aeq/n29/n29a05.pdf>
- García, T. (2015). Pensar desde otro lugar, pensar lo impensable: hacía una pedagogía queer. (U. d.-L. mancha, Ed.) *Educ. Pesqui*. Obtenido de http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1517-97022015001001527&script=sci_abstract&tlng=es
- García-Cano. (2022). *Diversidad e Inclusión en la Universidad: La vía de la institucionalización*. España: Narcea.

- García-Cano Torrico, M., & al., e. (2018). Razones para hablar de diversidad afectivo-sexual e identidades de género en la universidad, es un ejemplo de los estudios que se realizan en Córdoba, para atender la igualdad e inclusión. *Colección Diversidad. (Unuversidad de Córdoba: Unidad de Servicio a la Diversidad (UNEI))*, 01-52.
- García-Cano, & Hinojosa, P. (2019). "Género, igualdad y coeducación. ¿Sobre que se investiga?". En "Educación en sexualidad e igualdad. Discursos y estrategias para la formación de docentes y educadores sociales". Madrid, España: Dickinson.
- Gardaci, G. (2017). *La maquina de lo grupal: una estética de la multiplicidad*. Argentina : Facultad de psicología-UBA/Secretería de investigaciones/ Anuario de investigaciones volúmen XXIV.
- Genero y Salud* . (2018). Obtenido de Organización Mundial de la Salud : <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender>
- Gibbs, G. (2007). *El análisis de datos cualitativos en Investigación Educativa*. España: Morata.
- Gimeno, S. (1998). *El curriculum: una reflexión sobre la práctica*. Madrid: Morata.
- Ginzburg, C. (1999). *Mitos, emblemas, Indicios. Morfología e historia* . Barcelona, España: Editorial Gedisa, S.A.
- Goffman, E. (1977). The Arrangement between the Sexes,. *Theory and Society*, vol. 4(3), 301-331.
- Goffman, E. (1997). *La presentación de la persona en la vida cotidiana*. Buenos Aires: Argentina: Amorrortu Editores .
- Guadalupe, H. (2017). Heterotopía y regulación de los cuerpos a través de la violencia falocéntrica. Bosquejo. En C. Rodríguez, C. Constant, M. Huacuz, & J. Garcia, *Heterotopías del cuerpo y el espacio* (págs. 103-114). México: La cifra editorial.
- Guarderas, A. (2019). *Concepciones sobre la diversidad sexo gnérica y la ideología de género de un movimiento social conservador peruano y ecatoriano. Una aproximación etnográfica entre octubre del 2017 y Mayo del 2018*. Ecuador: Universidad Politécnica Salesina Sede quito .
- Günther, R. (2012). "El lenguaje corporal: lo que expresan las actitudes físicas, las posturas, los gestos y su interpretación". Madrid: Edit. EDAF, S. L. U.
- Gutiérrez. (2005). La autonomía universitaria en la Constitución y en la ley. *Perfiles Educativos: Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM* .
- Hanne. (2013). Reflexiones sobre la inclusión de grupos en situación de vulnerabilidad en la educación superior. El Dispositivo Tutorial: un espacio en construcción. *REDU* .

- Harris. (2001). Factores que influyen en el entrenamiento de la educación para la paz. En Oswald, *Estudios para la paz desde una perspectiva global. Necesidades humanas en un mundo interrelacionado*. México: Porrúa.
- Heliodoro, R. (2017). Carlos Balmori, una singular drag king en el México post-revolucionario o las balmoreadas heterotopías de un performance de larga duración. En C. C. C. Rodríguez, *Heterotopías del cuerpo y el espacio* (págs. 122-135). México: La cifra editorial.
- Hernández, G. (2012). Las relaciones afectivas y los procesos de subjetivación y formación de la identidad en el bachillerato. *SCIELO (Perfiles Educativos/IISUE-UNAM)*. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v34n135/v34n135a8.pdf>
- Historia de la UAEM*. (2020). Obtenido de Universidad Autónoma del Estado de Morelos : <https://www.uaem.mx/vida-universitaria/identidad-universitaria/historia-de-la-uaem.php>
- Hoy, & Miskel. (1996). *Educational administration. Theory, research and practice* (5ª ed.).
- Infante, S. (2016). *Encuesta Nacional de clima escolar en Chile 2016: Experiencias de niños, niñas y adolescentes lesbianas, gays, bisexuales, y trans en establecimientos educacionales*. Chile: Fundación Todo Mejora Chile; GLESEN.
- Informe de crímenes de odio contra personas LGBT en México, un panorama de lo acontecido en el 2020*. (2020). Obtenido de FUNDACIÓN ARCOÍRIS/MX.
- Instituto de Ciencias de la Educación*. (2020). Obtenido de Universidad Autónoma del Estado de Morelos : <https://www.uaem.mx/organizacion-institucional/unidades-academicas/institutos/ciencias-de-la-educacion>
- Jiménez. (2020). Posibilidades de la investigación documental para el análisis interseccional de las políticas de igualdad. *Ediciones Complutense*.
- Jiménez. (2022). La institucionalización de las políticas de inclusión educativa y de atención a la diversidad en las universidades públicas españolas: una mirada documental. En García-Cano, *Diversidad e inclusión en la universidad. La vía de la institucionalización*. España: Narcea.
- Jiménez. (2022). Políticas de igualdad de género e interseccionalidad: estrategias y claves de articulación. *Convergencia: Revista de Ciencias Sociales*.
- Karlos-Castilla. (2020). Interseccionalidad: un paso más en el largo camino por la igualdad. *Huri-Age Red Tiempo de los Derechos*(18), 10.
- Kosciw. (2019). *Una crisis global en el clima escolar: Perspectivas sobre estudiantes lesbianas, gays, bisexuales, transgénero y queer en América Latina*. New York: GLSEN.

- Krischler. (2019). What is meant by inclusion? On the effects of different definitions on attitudes toward inclusive education. *European Journal of special needs education*.
- Kuhn, T. S. (2006). *La estructura de las revoluciones científicas*. México: FCE.
- La Iglesia católica aprueba bendecir a las parejas del mismo sexo pero no las equipara al matrimonio. (2023). *BBC*.
- La trayectoria política del movimiento Lesbico-Gay en Mexico. (2011). *El colegio de México*, 29(86).
- Lamas, M. (2016). Género. En *Conceptos clave en los estudios de género* (págs. 155-170). México: PUEG-UNAM,.
- Langa. (2022). Nociones de atención a la diversidad y educación inclusiva en contextos universitarios. Discursos de líderes institucionales. . En Garcia-Cano, *Diversidad e Inclusión en la universidad. La vía de la institucionalización*. . España.: Narcea .
- Lauretis, T. (2000). “La tecnología del género”, . En *Diferencias / Etapas de un camino a través del feminismo, Horas y horas* (págs. 33-69). Madrid.
- León, O. (2018). Educación, bioética y respecto por la diversidad sexo-genérica. *Espacio, Innovación y desarrollo. Vol. VII*, 31-57.
- Leon, O. (2020). Avances en el reconocimiento del derecho humano a la identidad de género auto-percibida en México. *Ciencia Jurídica*, 119-138.
- Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación*. (2003/2018). México: Diario de la Federación. Obtenido de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_210618.pdf
- Ley General de Educación Superior*. (2021). México: Diario Oficial de la Federación. Obtenido de https://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/558c2c24-0b12-4676-ad90-8ab78086b184/ley_general_educacion.pdf
- Ley Orgánica de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos*. (2008). Obtenido de https://www.uaem.mx/organizacion-institucional/secretaria-general/legislacion-universitaria/ley_organica.pdf
- Lineamientos de diseño y reestructuración curricular*. (2017). Cuernavaca: Universidad Autónoma del Estado de Morelos.
- López, J. A. (2018). Movilización y contramovilización frente a los derechos LGBTI. Respuestas conservadoras al reconocimiento de los derechos humanos. doi:<http://www.scielo.org.mx/pdf/es/v36n106/2448-6442-es-36-106-161.pdf?msckid=6e676ae7cf0911ecb2d117df286a8c79>
- Lozano. (2023). *Análisis de la factibilidad de la representación descriptiva de grupos sociales tradicionalmente excluidos en órganos legislativos estatales y municipales en el estado de morelos*. México : CRIM-UNAM.

- Lugo, V. (2017). *Lineamientos de diseño y reestructuración curricular*. Cuernavaca, Morelos: Universidad Autónoma del Estado de Morelos.
- Luisa, T. (2013). *Observar, escuchar y comprender sobre la tradición cualitativa en la investigación social*. . México: Flacso.
- Maldonado Ramírez, J. (2017). Capacidad organotópica. En C. C. C. Rodríguez, *Heterotopías del cuerpo y el espacio* (págs. 37-62). México: La cifra editorial.
- Martínez. (2020). Los derechos de la diversidad sexual . *Cuadernos de jurisprudencia num. 2*, México.
- Martínez, O. (2009). (Tesis de Lic.) *La amistad en secundaria y su influencia en el rendimiento escolar* . México : Universidad Pedagógica del Ajusco. Obtenido de <http://200.23.113.51/pdf/26239.pdf>
- Martínez-Usarralde. (2021). Inclusión educativa comparada en unesco y ocde desde la cartografía social. *Educación XXI*.
- Maza, L. M. (2005). Fundamentos de la filosofía hermenéutica: Heidegger y Gadamer. *Teología y vida, XLVI*, 122-138.
- Méndez, L. (2004). *Cuerpos sexuados y ficciones identitarias. Ideologías sexuales, deconstrucciones feministas y artes visuales*. Andalucía, España: Instituto Andaluz de la mujer: Hypatia.
- Merino, M. (2013). *Políticas públicas. Ensayos sobre la intervención del Estado en la solución de problemas públicos*. . Ciudad de México : CIDE.
- Miranda. (2021). Construir el futuro de la educación en México. Hacia una agenda de política educativa nacional. *Comisión Nacional para la mejora continua de la Educación (MEJOREDUC)*.
- Modelo Universitario UAEM* . (2022). Cuernavaca: Universidad Autónoma del Estado de Morelos .
- Moreno, H. (2013). ¿Quién le teme a Caster Semenya??. *Debate feminista/ Intersexualidad*, 47, 108-121.
- Moreno, H. R. (2015). La sexualidad reproductiva como paradigma epistemológico. *Revista de estudios de antropología sexual, vol. 1, núm. 6,*, 24-45.
- Moreno, H. y. (2018). Performatividad. En *Conceptos clave en los estudios de género* (Vol. vol. 2, págs. 233-250). México: CIEG-UNAM.
- Morin. (1999). *Los siete saberes para la educación del futuro*. Francia: UNESCO.
- Morin, E. (2014). *Enseñar a vivir, manifiesto para cambiar la educación* . Buenos Aires, Argentina : Nueva visión .

- Morin, E. (2020). *La mente bien ordenada. Repensar la forma, reforma del pensamiento*. México: Siglo XXI editores.
- Morin, E. (2020). *La mente bien ordenada: Repensar la reforma. Repensar el pensamiento*. México: Grupo editorial siglo XXI.
- Muñiz, E. (2017). La morfología: el lugar y el tiempo de la regeneración. En C. Rodríguez, C. Constant, M. Huacuz, & J. Garcia, *Heterotopías del cuerpo y el espacio* (págs. 17-36). México: La cifra editorial.
- Muñiz, E. (2018). “Prácticas corporales”, en Conceptos clave en los estudios de género, vol. 2., En *Conceptos clave en los estudios de género, vol. 2* (págs. 281-297). México: CIEG-UNAM.
- Navarra, G. (2017). *SKOLAE BERDIN BIDEAN CRECIENDO EN IGUALDAD*. Navarra, Francia: GOBIERNO DE NAVARRA.
- Núñez Noriega, G. (2011). *¿Qué es la diversidad sexual? Reflexiones desde la academia y el movimiento ciudadano*. Quito,-Ecuador: Abya-Yala .
- Nussbaum. (2018). *Nussbaum, Martha C.. La ira y el perdón. Resentimiento, generosidad, justicia (Filosofía)* . México: Fondo de Cultura Económica. Edición de Kindle.
- Observatorio nacional de crímenes de odio contra personas LGBT*. (2019). Obtenido de © 2019 Observatorio Nacional de crímenes de odio contra personas LGBT / MX All Rights Reserved | Privacy Policy : <http://www.fundacionarcoiris.org.mx/agresiones/panel>
- ODS. (2015). *Objetivos de desarrollo Sostenible 2030 de Naciones Unidas*. ONU.
- ODS. (2023). *Los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Obtenido de <https://www.undp.org/es/sustainable-development-goals>
- OMS. (2018). Comunicaciones breves relacionadas con la sexualidad. Recomendaciones para un enfoque de salud pública. . *Organización Mundial de la Salud (OMS) Oficina regional de las américas* . doi:<https://www.paho.org/es/search/r?keys=Sexualidad>
- onsensus, College*. (2024). Obtenido de 25 lgbtq friendly colleges: top consensus ranked.
- Organización Mundial de la Salud*. (2020). Obtenido de <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019>
- (2022). *Órgano Informativo Universitario* . Cuernavaca: UAEM.
- Orientación sexual, características sexuales e identidad y expresión de género* . (2017). Obtenido de Consejo nacional para prevenir la discriminación CONAPRED: http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/FichaTematica_LGBTI.pdf

- Pantojo, S. (2013). *(Tesis de Maestría) La amistad entre pares: análisis de las relaciones de género en un bachillerato y su influencia en actividades académicas*. México: Universidad Pedagógica Nacional. Obtenido de <http://200.23.113.51/pdf/30366.pdf>
- Patiño, T. (2017). *Lineamientos de diseño y reestructuración curricular*. Cuernavaca: Universidad Autónoma del Estado de Morelos .
- Pescador, A. (2019). Resistencias masculinas al cambio hacia la igualdad. La voz del profesorado de infantil primaria y secundaria., . *Coeducar: poner la vida en el centro de la educación* , 29-32.
- Pichardo, G. (2019). Universidad y diversidad sexogenérica, Universidad y diversidad: barreras, innovaciones y retos del futuro. *Methodos: revista de ciencias sociales*, 26.
- Plan Institucional de Desarrollo* . (2018). Cuernavaca: Universidad Autónoma del Estado de Morelos. .
- Plan nacional de desarrollo 1989-1994*. (1989). México: Diario oficial de la federación. Obtenido de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/compila/pnd/PND_1989-1994_31may89.pdf
- Planella, J. (2017). *Pedagogías sensibles. Sabores y saberes del cuerpo en la educación*. España: Universitat de Barcelona, Pedagogías UB.
- Platero, M. (2014). Metáforas y articulaciones para una pedagogía crítica sobre la interseccionalidad. *Quaderns de Psicologia*, 16(1), 55-72. Obtenido de <https://www.quadernsdepsicologia.cat/article/view/1219>
- Población Knappe, P., E., L. B., & M., G. D. (2016). *"El mundo de la escena: psicodrama en el espacio y el tiempo"*. España: Edit. Desclee De Brouwer, págs. 11-151.
- Pons Rabasa, A. y. (2016). "Trans", . En *Conceptos clave en los estudios de género vol. 1* (págs. PUEG-UNAM,). México : PUEG-UNAM,.
- Popkewitz, T. S. (1998). *La conquista del alma infantil. Política de escolarización y construcción del nuevo docente*. Barcelona: Centro de Estudios sobre la Universidad_UNAM Ediciones Pomares-Corredor.
- Principales resultados ENADIS*. (2017). Obtenido de Inegi: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enadis/2017/doc/enadis2017_resultados.pdf
- Programa Especial de Sexualidad, Salud y VIH*. (2020). Obtenido de CNDH MX: <https://www.cndh.org.mx/programa/36/programa-especial-de-sexualidad-salud-y-vih>
- Psicología aplicada. Psicólogos Toledo* . (2021). Obtenido de Copyright © 2021 Psicología Aplicada Todos los derechos reservados. Tema: Flash de ThemeGrill. Funciona con

- WordPress: <https://psicologiaaplicada-toledo.com/relaciones-afectivas/#ambitosDeIntervencionPsicologicaDeLasRelacionesAfectivas>
- Pueyo, B. (28 de Diciembre de 2015). *El Síndic investiga el suicidio de un menor transexual que sufría acoso*. Obtenido de El País (Periódico): https://elpais.com/ccaa/2015/12/28/catalunya/1451308256_838761.html
- (2018). *Reglamento interior de las comisiones académicas del consejo*. Cuernavaca: UAEM.
- Reglamento Interior de las Comisiones Académicas del Consejo Universitario*. . (2018). Cuernavaca: Universidad Autónoma del Estado de Morelos .
- Rochin, d. R. (2018). *Diagnostico nacional sobre la discriminación hacia personas LGBTI en México: Derecho a la educación*. . CDMX, México: Fundación arcoíris por el respeto a la diversidad sexual, A.C.
- Rockwell, E. (2018). “Tres planos para el estudio de las culturas escolares”. En *Vivir entre escuelas. Relatos y presencias. Antología esencial* (págs. pp. 173-187.). Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO.
- Rodríguez, C. e. (2017). *Heterotopías del cuerpo y el espacio*. México : La cifra editorial .
- Rodríguez, I. (2001). *Cánones literarios masculinos y relecturas transculturales. Lo trans-femenino/ masculino/ queer*. España: Anthropos editorial. Rubí (Barcelona).
- Rodríguez, L. Á. (2017). La piel como heterotopía y heterocronía de la memoria. En C. C. C. Rodríguez, *Heterotopías del cuerpo y el espacio* (págs. 137-151). México: La cifra editorial.
- Romero, R. L. (2020). (Tesis de Maestría) El sociodrama como estrategia didáctica. Una experiencia con estudiantes de nivel medio superior. Cuernavaca, Morelos, México : Universidad Autónoma del estado de Morelos.
- Rosete. (13 de Noviembre de 2023). *El país*. Obtenido de El país: <https://elpais.com/mexico/2023-11-13/hallado-sin-vida-el-magistrate-jesus-ociel-baena-saucedo-en-su-casa-en-aguascalientes.html>
- Rubin. (1996). El tráfico de mujeres: notas sobre la ‘economía política del sexo. En M. Lamas, *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual* (págs. 35-96). Miguel Ángel Porrúa: Miguel Ángel Porrúa.
- Ruíz, K. (11 de Noviembre de 2020). *Hallan con vida a Jorge Barrera, estudiante de Prepa 5 desaparecido 10 días*. Obtenido de El universal: <https://www.eluniversal.com.mx/metropoli/hallan-con-vida-jorge-barrera-estudiante-de-prepa-5-desaparecido-10-dias>
- Ruiz, R. (Enero de 2019). Qué se esconde tras la violencia sexual en la adolescencia . *Coeducar: poner la vida en el centro de la educación.*, 25-28.

- Salín-Pascual. (2015). La diversidad sexo-genérica: Un punto de vista evolutivo. *Salud Mental*, 7.
- Salín-Pascual. (2015). La diversidad sexo-genérica: Un punto de vista evolutivo. *Salud mental*, 38(2).
- Sánchez, H. (2015). El proyecto educativo y el proyecto económico en el sexenio de Carlos Salinas de Gortari. 1988-1994 (El programa de modernización educativa y el plan nacional de desarrollo), COMIE. *COMIE*. Obtenido de <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v09/ponencias/at09/PRE1178392672.pdf>
- SEGOB. (2016). *Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales*. México : Printed in Mexico.
- SEP. (2017). "*Planes de Estudio: de referencia del marco curricular común de la educación media superior*". México: Secretaria de Educación Pública (México).
- Serret, E. (2011). Hacia una redefinición de las identidades de género. *GénEros*, núm. 9, 71-98.
- Serret, E. (2015). Desafiando al género. Expresiones subjetivas de la resistencia social. En Estela Serret (coord.), *Identidad imaginaria: sexo, género y deseo* (págs. 21-54). México: UAM-Azcapotzalco,.
- Serret, E. (2018). Identidad. En *Conceptos clave en los estudios de género, vol. 2* (págs. 137-150). México: CIEG-UNAM,.
- Simeon, S. (1864). Sappho and Erinna in a Garden at Mytilene. Tate Britain, London, UK. Obtenido de <https://www.wikiart.org/en/simeon-solomon/sappho-and-erinna-in-a-garden-at-mytilene-1864>
- Simonis, A. (2005). *Educación en la diversidad (Spanish Edition)* (p. 20). Barcelona, España: Laertes. Edición de Kindle.
- SINDIS. (2021). *Sistema Nacional de Información Sobre Discriminación* . Obtenido de Consejo Nacional Para Prevenir La Discriminación (CONAPRED): <http://sindis.conapred.org.mx/>
- Solís, S. (2016). En E. J. (coords.), *Desarrollo profesional docente: reforma educativa, contenidos curriculares y procesos de evaluación* (págs. (pp. 97-107). Chihuahua, México: Escuela Normal Superior Profr. José E. Medrano R.
- Strauss, A., & Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Colombia: Editorial Universidad de Antioquia.
- Subirats, M. M. (Enero de 2019). Escuela futura: nuevo currículo, nuevos espacios para nuevas vidas. *Coeducar: poner la vida en el centro de la educación*, 15-20.

- Sumner. (2017). Implementing Innovative Pedagogy and a Rainbow Curriculum to Expand Learning on Diversity. *Park University, Center for Excellence in Teaching and Learning.*, 94-119.
- Tinat, K. (2016). Diferencia sexual. En *Conceptos clave en los estudios de género, vol. 1*, (págs. 51-62). México,: PUEG-UNAM.
- Tomasevski, K. (2004). Indicadores del derecho a la educación. *Revista IIDH, Vol. 40*, 341-388. doi:<http://www.corteidh.or.cr/tablas/R08064-11.pdf> (23.03.2016)
- Torres, J. (1998). *El curriculum oculto* . Madrid: España: Morata.
- Torres, S. (1998). *El curriculum oculto*. Madrid, España: Morata.
- Torricella, A. (2009). La relación lenguaje-cuerpo-performatividad en la obra de Judith Butler: una cartografía. *debate feminista, 20 (40)*, 229-242.
- UAEM. (2019). *1er Informe de Actividades*. Cuernavaca: UAEM.
- UAEM. (2020). *2do Informe de Actividades*. Cuernavaca: UAEM.
- UAEM. (2021). *3er Informe de Actividades*. Cuernavaca: UAEM.
- UAEM. (2021). *Procuraduría de los Derechos Académicos*. Obtenido de <https://www.uaem.mx/estudiantes-y-egresados/procuraduria-de-los-derechos-academicos/>
- UAEM. (25 de junio de 2021). *UAEM comprometida con respeto a la diversidad sexual, inclusión y derechos humanos Boletín 3862*. Obtenido de Universidad Autónoma del Estado de Morelos: <https://www.uaem.mx/difusion-y-medios/publicaciones/boletines/uaem-comprometida-con-respeto-a-la-diversidad-sexual-inclusion-y-derechos-humanos>
- UAEM. (2022). *4to Informe de Actividades*. Cuernavaca: UAEM.
- UAEM. (22 de junio de 2022). *Capacitan a comunidad universitaria en derechos de la diversidad e identidad de personas transgénero Boletín 4326*. Obtenido de Universidad Autónoma del Estado de Morelos: <https://www.uaem.mx/difusion-y-medios/publicaciones/boletines/capacitan-a-comunidad-universitaria-en-derechos-de-la-diversidad-e-identidad-de-personas-transgenero>
- UAEM. (2023). *5to Informe de Actividades*. Cuernavaca: UAEM.
- UAEM. (2023). *Aprobó CU la creación de la Unidad de Igualdad de Género Universitaria*. Cuernavaca: UAEM.
- UAEM. (2023). *Guía del Universitario* . Cuernavaca: UAEM Ediciones.
- UNAM. (2015). *Aceptar la diversidad sexual, requisito para la democracia*. México: Dirección general de comunicación social. doi:https://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2015_369.html

- UNAM. (2020). *Herramientas para una docencia igualitaria, incluyente y libre de violencias*. Obtenido de Igualdad de Género UNAM: https://drive.google.com/file/d/1TivUwN43HuCuEKsBrM_norMa8R9qYRJk/view
- UNAM. (15 de 06 de 2022). *Universidad Autónoma Nacional de México*. Obtenido de UNAM: <https://www.unam.mx/>
- UNESCO. (2020). *Inclusión y educación: todos y todas sin excepción. Informe de seguimiento de la educación del mundo*. . UNESCO.
- UNESCO. (2021). *Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO)*. Obtenido de WWW.UNESCO.ORG: <https://es.unesco.org/themes/educacion-salud-y-bienestar>
- Unidad para la Inclusión Educativa y Atención a la Diversidad*. (2021). Obtenido de Universidad Autónoma del Estado de Morelos: <https://www.uaem.mx/vida-universitaria/unidad-para-la-inclusion-educativa-y-atencion-a-la-diversidad/>
- Valerino, E. (2010). *Metodología de la Investigación. Paso a Paso*. México: Trillas.
- Vigarello, G. (2005). *"Corregir el cuerpo. Historia de un poder pedagógico"*. Argentina: Buenos Aires: Nueva Visión .
- Villoro, L. (1982). Creer, saber, conocer. En L. Benítez. México: Siglo XXI.
- Viñao, A. (2006). Capítulo IV: Las culturas escolares; Capítulo VI: La cuestión del cambio en la educación. En *Sistemas educativos, culturas escolares y reformas. Continuidades y cambios*. Madrid, España: Ediciones Morata.
- Viveros. (2014). La noción de interseccionalidad interrogada. *Revista de Estudios Sociales*. / *Simposio Sexualidades e interseccionalidad en América Latina, el Caribe y su diáspora*. doi:<https://revistas.uniandes.edu.co/index.php/res/article/view/5824/5632>
- Ward, N. (2017). *Lgbtq-inclusivity in the higher education curriculum: a best practice guide*. Birmingham: University of Birmingham.
- Weiss, E. (2003). *Volumen 1: El campo de la investigación educativa*. México : Consejo Mexicano de Investigación Educativa (COMIE) A.C.
- West, C. y. (1999). Haciendo género. En M. N. (comps.), *Sexualidad, género y roles sexuales* (págs. 109-144). Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Yébenes Escardó, Z. “. (2018). Heterosexualidad. En *Conceptos clave en los estudios de género vol. 2* (págs. 123-135). México: CIEG-UNAM.

Anexos

Cuernavaca, Morelos

Consentimiento informado para los informantes de la entrevista

Usted ha sido invitado a participar en el presente proyecto de investigación, el cual forma parte de la Investigación de campo de la tesis doctoral intitulada Diagnóstico de políticas de inclusividad educativa en población LGTBIQ+ en una Universidad Pública Estatal (2017-2023) a cargo del suscrito Levi Romero Ramírez estudiante del Doctorado en Educación del Instituto de Ciencias de la Educación y que se encuentra bajo la dirección del Dr. José Carlos Aguirre Salgado.

Si Usted decide participar en el estudio, es importante que considere la siguiente información. Siéntase libre de preguntar cualquier asunto que no le quede claro.

El objetivo general de esta investigación es Explicar las condiciones de inclusividad educativa para la población LGTBIQ+ en los instrumentos de políticas en la Universidad Autónoma del Estado de Morelos durante el Rectorado 2017-2023.

Le pedimos participar en este estudio porque Usted se ha desempeñado durante el periodo 2017-2023 como autoridad universitaria o representante de organismo colegiado.

Su participación consistirá en que se le aplique una entrevista semiestructurada la cual durará alrededor de cuarenta minutos y abarcará varios temas de las políticas y acciones hechas durante el Rectorado 2017-2023. La entrevista será grabada para facilitar su posterior transcripción y análisis.

En cualquier caso, usted podrá interrumpir la grabación en cualquier momento y retomarla cuando quiera.

Directora de Educación Superior de la UAEM

1. ¿Qué retos enfrenta la educación superior de la UAEM en el abordaje de la diversidad sexo-genérica?
2. En el estatuto universitario, existe una comisión de la consejería técnica enfocada a la inclusión, la cual se enfoca en la inclusión y la protección de los grupos vulnerables.
3. ¿Qué son los grupos vulnerables para la educación superior de la UAEM?
4. ¿La dirección de educación superior de la UAEM tiene planes para el abordaje de la diversidad sexo-genérica?
5. Referente a los lineamientos para los planes y programas educativos de la UAEM, ¿De qué manera se contribuye a la inclusión de la diversidad sexo-genérica?
6. ¿Qué hace falta en la educación superior de la UAEM para impulsar la inclusión de la diversidad sexo-genérica?
7. Ley de convivencia universitaria España, 17 de noviembre del 2021.
8. ¿La UAEM, en tema de autonomía, requiere una política educativa que cimiente la integración de todos los grupos civiles, también denominados grupos vulnerables?
9. ¿Qué resoluciones jurídicas tiene la UAEM en el abordaje de los grupos vulnerables y el de la diversidad sexo-genérica?

Jefe del programa educativo de la licenciatura de Médico cirujano.

¿Cómo abordó la condición sexo-genérica del estudiante en el salón de clases?

¿El estudiante expresó de manera abierta su condición sexo-genérica la facultad?

¿Ha sido testigo de que *el estudiante*, reciba hostigamiento por los estudiantes al interior del aula? (Entiéndase por hostigamiento: maltrato y violencia física, verbal y psicológica; acoso sexual, etc.).

¿Ha tenido cercanía con ejemplo para entablar comunicación estrecha sobre su condición sexo-genérica?

¿Cuál es el abordaje de la institución educativa para la condición sexo-genérica de ejemplo?

¿Cuál ha sido el principal reto de los docentes para abordar la condición sexo-genérica del estudiante?

¿Los docentes han expresado algún inconveniente con la condición sexo-genérica del estudiante?

¿Los docentes han recibido apoyo de capacitación para el abordaje a la condición sexo-genérica?

¿Qué opina de la inclusión a la diversidad sexo-genérica en la escuela?

¿Existe alguna iniciativa en la Facultad de Medicina para atender el caso del estudiante?

¿Cómo expresan el cuerpo académico en general (directivos, docentes, administrativos) de la facultad de medicinas el caso del estudiante en la escuela?

Directora General de Servicios Escolares de la UAEM

- ¿Qué retos enfrenta la dirección general de servicios escolares de la UAEM en el abordaje administrativo de la diversidad sexo-genérica?

Por ejemplo, el año pasado se aprobó la Ley de Identidad de Género en el Estado de Morelos.

- ¿La UAEM cuenta con un protocolo de abordaje para abordar la condición transexual de un alumno en la educación superior de la UAEM?

En el estatuto universitario, se hace manejo del lenguaje neutral para definir al estudiante, el cual busca incluir a todas las diversidades.

¿Hasta dónde es posible usarlo en los trámites administrativos para alumnos de la diversidad sexo-genérica?

¿De qué manera contribuye la Debe decir Dirección General de Servicios Escolares en la inclusión de la diversidad sexo-genérica en la educación superior?

¿Cómo se aborda a los trabajadores académicos que pertenecen a la diversidad sexo-genérica?

¿Qué me puede decir de los trabajadores académicos en relación con el abordaje a la diversidad sexo-genérica?

¿Están capacitados?

¿Se debe ofrecer cursos de abordaje al mismo?

Ley de convivencia universitaria España, 17 de noviembre del 2021.

¿La UAEM requiere una política educativa que cimiente la integración de todos los grupos civiles, también denominados grupos vulnerables?, ¿Esto la daría mayor claridad a servicios escolares para la inclusión?

¿Existe algún conflicto administrativo en la cual se haya involucrado la participación de una estudiante o trabajador administrativo perteneciente a la diversidad sexo-genérica?

Procuraduría de los Derechos Académicos (PDA)

-Protocolo de actuación para la prevención y la Atención temprana de casos de violencia:

- Violencia de Género: **violencia** por orientación sexual, identidad de género o expresión de género; **acoso** por orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
- Violencia por acoso laboral.
- Violencia por acoso escolar (Bullying).

-Cuarto informe de actividades: rector Gustavo Urquiza Beltrán (Boletín No. 4038):

La procuraduría recibió 72 quejas por parte de estudiantes, de las cuales se emitieron 20 recomendaciones a diferentes unidades académicas, mientras que otras se encuentran en trámite, asesoría o gestión, lo que representa una respuesta institucional a cualquier omisión o acción en las que se hayan vulnerado los derechos de los universitarios

Guion de planteamiento:

De las 72 quejas recibidas en el cuarto informe de actividades de la PDA, ¿Se integran casos de la diversidad sexo-genérica en relación con la violencia de género?

Cuáles se encuentran en asesoría o gestión.

Cuáles se encuentran en trámite.

Cuáles han sufrido falta de continuación por parte del alumno.

¿Cómo aborda la PDA los casos de condición sexo-genérica en la universidad?

Un dato de la encuesta ENEGI del 2017 sobre discriminación, estableció que la principal causa de discriminación es la “apariencia física”.

¿Cómo aborda la PDA los casos de condición sexo-genérica en la universidad?

El protocolo de actuación para la prevención y atención temprana de casos de violencia y atención temprana de casos de violencia en la UAEM:

-Sobre la estrategia de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género en las instalaciones universitarias.

¿Un ejemplo de las medidas para combatir las conductas de agresión en contra de la diversidad sexo-genérica?

¿Qué sucede cuando estas se extienden fuera de las instalaciones?

¿Qué sucede cuando estas se extienden de manera cibernética?

-Sobre las estrategias para prevenir reincidencias: menciona que los actores (Docentes) promoverán nuevas foras de interacción.

¿Existe algún ejemplo de éstas?

¿Cuál ha sido el seguimiento?

Sobre los tipos de procedimiento en la denuncia:

- Procedimiento alternativo.
- Procedimiento formal.

¿Cuál de estos procedimientos es predominante en los ejercicios de queja?

Posibles informantes sobre los Intereses del trabajo:

¿Qué casos de la diversidad sexo-genérica abordan de manera vigente?

¿En qué tipo de violencia se clasifica la queja del caso?

¿Este tipo de casos es informado a la dirección de la unidad académica procedente del alumno?

¿Qué directivos son posibles informantes al respecto?

¿Conocen de docentes son posibles informantes respecto a los casos mencionados?

Director General de Planeación Institucional de la UAEM
Dirección General de Planeación Institucional DGPI

La Dirección General de Planeación Institucional, es el área que coordina la participación de los distintos actores de la comunidad universitaria en las tareas de planeación, seguimiento programático y académico, de indicadores y evaluación institucional. Estas acciones permiten identificar fortalezas y áreas de oportunidad que permiten la toma de decisiones y estrategias para una gestión administrativa innovadora, eficiente y eficaz.

Objetivo General

Coordinar los procesos de planeación para la toma de decisiones estratégicas que permitan mejorar el desempeño institucional, a través de la formulación de planes y proyectos, el procesamiento de información, el desarrollo de indicadores académicos y de gestión, así como ejercicios de evaluación institucional.

Datos básicos

Nombre:

Edad:

Estudios:

Cargo:

Primer momento:

1. - ¿Cuál es el reto que enfrenta el **Dirección General de Planeación Institucional** en el abordaje de la diversidad LGBTI?

Por ejemplo, el año pasado se aprobó la Ley de Identidad de Género en el Estado de Morelos.

2. - ¿El **DGPI** Cuentan con acciones para la diversidad LGBTI dentro de sus funciones universitarias?
3. ¿De qué manera influye la diversidad LGBTI para pensar en el diseño de planeaciones de desarrollo inclusivos en la UAEM?
4. ¿Cuáles son los alcances para la inclusión de la diversidad LGBTI a través de la DGPI la educación superior de la UAEM?
5. ¿Qué aspiraciones existen en la **DGPI** para el diseño de políticas públicas sobre inclusión para la diversidad LGBTI en la UAEM?

6. ¿Qué hace falta en la educación superior de la UAEM para impulsar la inclusión de la diversidad sexo-genérica?
7. ¿Existen casos académicos en la cual se haya involucrado la participación de **DGPI** sobre una persona perteneciente a la diversidad LGBTI?
8. ¿Cómo son las experiencias de personal académico que pertenecen a la diversidad LGBTI?

El nuevo estatuto universitario, hará manejo del lenguaje neutral para definir al estudiante, el cual busca incluir a todas las diversidades.

9. ¿Qué sucede con el uso del lenguaje neutral para dirigirse a la diversidad LGBTI en la UAEM?

Una de las funciones que el DGPI tiene como objetivo, es proponer y mejorar la infraestructura física:

Segundo momento: experiencia como profesor.

¿Cuáles son los casos de diversidad LGBTI en tu experiencia como profesor y presidente de la **DGPI**?

¿Cómo abordó el equipo académico de la facultada de Comunicación Humana las experiencias de diversidad LGBTI?

¿Los docentes han expresado algún inconveniente con la condición sexo-genérica de los estudiantes?

¿Los docentes han recibido apoyo de capacitación para el abordaje a la condición sexo-genérica?

Presidente del Colegio de consejeras y consejeros Universitarios Académicos.

Capítulo IV: Son organismos auxiliares de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos:

I. El Colegio de Directoras y Directores;

II. El Colegio de Consejeras y Consejeros Universitarios Académicos;

III. El Colegio de Consejeras y Consejeros Universitarios Alumnos;

IV. El Patronato Universitario;

Datos básicos

Nombre:

Edad:

Estudios:

Cargo:

Primer momento:

- ¿Cuál es el reto que enfrenta el Colegio de consejeras y consejeros Universitarios Académicos en el abordaje de la diversidad sexo-genérica?

Por ejemplo, el año pasado se aprobó la Ley de Identidad de Género en el Estado de Morelos.

- ¿El CCUA Cuentan con acciones de la diversidad LGBTI dentro de sus funciones universitarias?

¿Existen casos académicos en la cual se haya involucrado la participación de CCUA sobre una persona perteneciente a la diversidad sexo-genérica?

¿Cómo son las experiencias de personal académico que pertenecen a la diversidad LGBTI?

El nuevo estatuto universitario, hará manejo del lenguaje neutral y lenguaje inclusivo para definir al estudiante, el cual busca incluir a todas las diversidades.

¿Qué sucede con el uso del lenguaje neutral y lenguaje incluyente para dirigirse a la diversidad LGBTI en la UAEM?

Una de las funciones que el CCUA tiene como objetivo, es proponer y mejorar la infraestructura física:

¿De qué manera influye la diversidad LGBTI para pensar en el diseño de espacios inclusivos en la UAEM?

¿Cuáles son los alcances para la inclusión de la diversidad LGBTI en las funciones del CCUA?

¿Qué avances conoces en la UAEM sobre acciones que favorezcan la inclusión de la diversidad LGBTI?

¿Qué aspiraciones existen en la CCUA para el diseño de políticas públicas sobre inclusión para la diversidad LGBTI en la UAEM?

Segundo momento: experiencia como profesor.

¿Cuáles son los casos de diversidad LGBTI en tu experiencia como profesor y presidente de la CCUA?

¿Cómo abordó el equipo académico de la facultada de Comunicación Humana las experiencias de diversidad LGBTI?

¿Los docentes han expresado algún inconveniente con la condición sexo-genérica de los estudiantes?

¿Los docentes han recibido apoyo de capacitación para el abordaje a la condición sexo-genérica?

Secretario Ejecutivo del colegio de directoras y directores de la UAEM

Capítulo IV: Son organismos auxiliares de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos:

I. El Colegio de Directoras y Directores;

II. El Colegio de Consejeras y Consejeros Universitarios Académicos;

III. El Colegio de Consejeras y Consejeros Universitarios Alumnos;

IV. El Patronato Universitario;

Reglamento del Colegio de Directoras y Directores de la UAEM:

Datos básicos

Nombre:

Edad:

Estudios:

Cargo:

Primer momento:

1. - ¿Cuál es el reto que enfrenta Colegio de Directoras y Directores el abordaje de la diversidad LGBTI?

Por ejemplo, el año pasado se aprobó la Ley de Identidad de Género en el Estado de Morelos.

2. - ¿El **Colegio** cuentan con acciones para la diversidad LGBTI dentro de sus funciones universitarias?
3. ¿De qué manera influye la diversidad LGBTI en las funciones del **Colegio** en la UAEM?
4. ¿Cuáles son los alcances para la inclusión de la diversidad LGBTI a través del colegio en la educación superior de la UAEM?
5. ¿Qué aspiraciones existen en la **Colegio** para el diseño de políticas públicas sobre inclusión para la diversidad LGBTI en la UAEM?
6. ¿Qué hace falta en la educación superior de la UAEM para impulsar la inclusión de la diversidad sexo-genérica desde la mirada del **Colegio**?

7. ¿Existen casos académicos en la cual se haya involucrado la participación del **Colegio** sobre una persona perteneciente a la diversidad LGBTI?
8. ¿Cómo son las experiencias de personal académico que pertenecen a la diversidad LGBTI en el **Colegio**?

El nuevo estatuto universitario, hará manejo del lenguaje neutral para definir al estudiante, el cual busca incluir a todas las diversidades.

9. ¿Qué sucede con el uso del lenguaje neutral en el **Colegio** para dirigirse a todas las personas estudiantes de la UAEM?

Segundo momento: experiencia como profesor.

¿Cuáles son los casos de diversidad LGBTI en tu experiencia como profesor?

¿Cómo abordó el equipo académico de la facultada las experiencias de diversidad LGBTI?

¿Los docentes han expresado algún inconveniente con la condición sexo-genérica de los estudiantes?

¿Los docentes han recibido apoyo de capacitación para el abordaje a la condición sexo-genérica?

**Secretaría General
Universidad Autónoma del Estado de Morelos**

Datos básicos

Nombre:

Edad:

Estudios:

Cargo:

Primer momento:

En el estado se cuenta con la aprobación del matrimonio entre ambos géneros y la aprobación de la identidad de género.

1. ¿La Secretaría General de la UAEM cuenta con antecedentes en apoyo académico y administrativo enfocados a la población LGTBIQ+ en la universidad en este rectorado?
2. ¿La Secretaría General de la UAEM ha recibido de unidades académicas solicitudes de gestión enfocadas o que tengan relación cercana con diversidad sexo genérica en el presente rectorado?
3. ¿Qué requiere la Secretaría General de la UAEM para promover gestiones en favor de las demandas universitarias, como el caso de la diversidad sexo genérica?
4. ¿De qué manera influye la diversidad sexo genérica para pensar en el diseño de planes de desarrollo inclusivo en la UAEM?
5. ¿Cuáles son los alcances de la Secretaría General en el abordaje de la diversidad LGTBIQ+ en la UAEM?
6. ¿Qué consideraciones tiene la Secretaría General para el diseño de marco jurídico en favor de la diversidad sexo genérica en la UAEM?
7. ¿Qué consideraciones tiene la Secretaría General para el diseño de políticas públicas en favor de la diversidad sexo genérica en la UAEM?
8. ¿Cómo observa el clima organizacional de la Secretaría General en torno a la inclusión de la diversidad sexo genérica?
9. Cómo se desenvuelven laboralmente las personas pertenecientes a la diversidad sexo genérica en la Secretaría General.

Segundo momento: experiencia personal

¿Puede hablarme acerca de experiencias personales con relación a la diversidad sexo genérica en su experiencia como secretaria general?



ACTA DE DICTAMEN DE TRABAJO DE TESIS

Los y las integrantes de la Comisión Revisora del Trabajo de Tesis Doctoral titulado: *Políticas de inclusión educativa en población estudiantil LGTBIQ+ de una Universidad Pública Estatal (2017-2023)* que presenta el candidato a Doctor en Educación: **Levi Romero Ramírez**, quien realizó su investigación bajo la Dirección del Dr. José Carlos Aguirre Salgado, después de haber revisado la tesis, otorgan el dictamen siguiente:
APROBADO

Observaciones: En general, el producto cumple con los requisitos establecidos para tesis del nivel Doctorado conforme a al Reglamento General de Estudios de Posgrado y al Plan de Estudio aplicables.

Cuernavaca, Morelos, a 24 de junio de 2024

DIRECTOR(A) DE TESIS	Dr. José Carlos Aguirre Salgado
LECTOR(A)	Dr. Manuel Francisco Aguilar Tamayo
LECTOR(A)	Dr. Martín Gabriel de los Heros Rondenil
En LECTOR(A)	Dra. María García-Cano Torrico
LECTOR(A)	Dr. Antonio Padilla Arroyo
LECTOR(A)	Dra. Berenice Pérez Amezcua
LECTOR(A)	Dr. César Torres Cruz



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS

Se expide el presente documento firmado electrónicamente de conformidad con el ACUERDO GENERAL PARA LA CONTINUIDAD DEL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA PROVOCADA POR EL VIRUS SARS-COV2 (COVID-19) emitido el 27 de abril del 2020.

El presente documento cuenta con la firma electrónica UAEM del funcionario universitario competente, amparada por un certificado vigente a la fecha de su elaboración y es válido de conformidad con los LINEAMIENTOS EN MATERIA DE FIRMA ELECTRÓNICA PARA LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ESTADO DE MORELOS emitidos el 13 de noviembre del 2019 mediante circular No. 32.

Sello electrónico

BERENICE PEREZ AMEZCUA | Fecha:2024-06-24 19:54:59 | FIRMANTE

U1Afpv3nnVK1PP/nFDfl7Qn6mBQADGdnoJ27G3OWePci6u9i+VCfkcXYT2UU9TcUAPSMjeMwqvMMJk5MXn3CaEuWYYp/ofdueZpQhZX3X/Hz7PzQ5nhr98QjVOW9lp2U0nS
LUr7XW6NmGX9My+Wn9YXPEPq+7GJMh1kiCC0FZOHL7nmmMb5n3gmu8h6mYsUoxg6td/pRdU0IPZeF5ja548Z5b4ybrigU3Ygs4zQ4uGa67kBgGTjzmQ9IFVQOHTStLGoX/P
4KYcuTq4v2WiGmxoBHixiupvbyWiCPQYjDmbmCgx5eG8jDs9lzQfQyY1MfBZC2mxOaoG8Z+v+Yw==

MARTÍN GABRIEL DE LOS HEROS RONDENIL | Fecha:2024-06-24 20:06:28 | FIRMANTE

H3R9JRE9tIDqezeBLu5RYa/yzmMn4050EMIU1LXaVvFw2CfOyXp7XzFaGiwRcpwKaYGGbflRnspQw4nWsv5USug6b5cVAHyKJvrkKtU59hZKph9rf6qOKOYo2QYZDLA/QiXG
ZEn+9ESCPxM3H1LWD23iZgMvR3WFRa7MI+UpY/ucGK6PY+SKPXc0OSYvQb2m8Mr8XFoVYXH7c0y5UreY7G5r7wt0Xv5y8dG5Z2RQVnbEUxLa4YaCqd9jGylzhJt1YOnt0OF
RO4BLGcBpXOZF4cT2d9zysXm2h1OKW3SQ2agyh6LagyeJ3BL/XOV8HV9Tvy07Z8hnhqZwrbyQ0w==

ANTONIO PADILLA ARROYO | Fecha:2024-06-24 22:04:07 | FIRMANTE

a36JYJQ0vYBq1O34ZcW1ptWGchY8gW8t7D2a6A74lj4pOh9jZKVfluQo8cY7GISi0mmcUZrGU2eTr+33sbtyDfql9m03N4E2nuBX/qbCklz9x11op3nOytOOK+TSHNQewo+vqWbw
ko7Ze3Jw9G2MPxF2jmZF2FqtF8S7VJEouefQwrmyXCgGHup9x0LPJ0HMR2bLHmfQRtGaALG2/GN4r/nxy0LFQkrJV59yLtUUh5TqG5GT/S+0atNuLNUOSJrUDVpDW9EUd
3xTfY5I8P/pPK/EY7xB9YajNW0v3iK5occkHK2xivWZdSmNYH/G5RifabbfV/BH6E1a4uwOfriw==

MARÍA GARCÍA CANO TORRICO | Fecha:2024-06-24 23:28:16 | FIRMANTE

p2JHB6f8fqJddFR3RgcynPmdOtUaLbWuQs3tPrJfIAcnwnJ8zBc8CEqTWbgHjB6Qo6PHcVWwCqIEBqgQiqL6mvHR2wuHpYQ4nxvOec6AoTt1WsNR1KThmHN/8rKxN8xHVY3X
FEn3WQxyppcEJoCqXk8sdqr/G1729IFZDHTIEO1xGY5Vds3d2+FYVQZbw4zGZR27vCCczSuzAfJtd/qWL74c8OTSccu+/A9Roy6iRhb5+aplwa84RQLKCaR+i0P7DH13UiHNI+
UPoqYSM1MNpu2iil8KBORJvtJ9s+CjuxNM2+ebMxmRealrD1WJiNkbUD8gTQF5i02bIMyHPtshw==

CÉSAR TORRES CRUZ | Fecha:2024-06-25 13:33:55 | FIRMANTE

T/ZWuk65FNmNshPUcCISmZnR5aO4HaX118YoYI2nN40dzK27bExWKWt61c4z+T8xsProaWmHqVfBvqda8dcXbJlpaDFmmqhd/wE8zw6F4FB1gXpDJ4yZTU3xSTinGXtDQ0
m5arPLGi+z77thU5KJt+s83Tm2B3OFoHmAZK8kQFyIMM65fHfyaHsBI2ssD8a9VI2hjx8wP9ZB1Pgh5u01TqfUpkp7PcWHzaoXY9gvX/StW0tjOp1MWDNSHPtMlswrYbyJfIPc6
GSKlmw3mnuONw9YSy/60+3PPuKSBthiPkM+4RYVYmUcLewredA1Cd9PgoQST4NQ6/lwi8IAWg==

JOSE CARLOS AGUIRRE SALGADO | Fecha:2024-06-26 14:36:14 | FIRMANTE

YCIRwDOu2GvuwU2Jjz3qB/MI2+sRLynaU589AhpVufh0R7ITQXt0yrU+KJw1rpXgeZMLn92mFanAT2i3oR/GomN2dtU4ihAtqINN4uHoTWV4d0dsnegQ+GajQaBLZDG1qmQbQ
673dkzzULHJzJz2gCxH5NXeVQPyDZl2FgvUMkW2rW6RviKrKX4LXeosSZSU9Ci10/VcYPMdn9UW4zDuzVpBA9cjNoG0RNvQ5uJapYCMtx0eoSULP1pQ2QJauqhLUXk9kv0g
z/KgjMwO3CwTlqPYCAYLm4yBcgqn4SQ2wEabRnfvLShwW+rWgkbbheusVkrF1JyebO8hGSyqmA==

MANUEL FRANCISCO AGUILAR TAMAYO | Fecha:2024-06-27 10:34:09 | FIRMANTE

K4A5glBqUJTYITNCG4TIF717CcL2UgyLTpfzZnN4/zjrRbScOVxx53WR8T6488XZWtoBD+8kwWySAYsBKkLkGnfHNroi0QNi+XVpYRScgN3XhR0T7+VmSQoVP4AOCU3FPJ6y
wC3pYDlnocXgs3JPfXQmXhd/3qFG7zQ3T2KoQRMe1iWEZ2JJDqYYNWnSm7opJzamSUIl3ht9BEW3anGr2IbNrgNETcD4V8OxobY8CV/ayd8mVPvZWM+WEvC3JjozRUi9Si
GjaupqXKGZ0zkUb7PoLDQau66eSwKAAYXPSLRdARsc0buxmbBxLxYH8sVjzjR7M+zbZhqvHMLdCskA==

Puede verificar la autenticidad del documento en la siguiente dirección electrónica o
escaneando el código QR ingresando la siguiente clave:



A7GCDaZqY

<https://efirma.uaem.mx/noRepudio/bK0XghLVAAIRGUry0g7VCbXjTXZgFEwd>



UAEM
RECTORÍA
2023-2029