



CONSEJO
ESTUDIANTIL
PROTOCOLO
TRANS & NO-BINARIE

Protocolo - Consejo Estudiantil

Protocolo Trans & No-Binarie

Propuesta de Temas

Notas:

- Prólogo: Síntesis metodológica.
- Objetivo del documento y para quién va dirigido.
- Contribuciones de académicas trans.

ÍNDICE

Propuesta de Temas	
Glosario	04
Cultura de la queja y la denuncia.	08
Actos de violencia no tipificados	11
¿Dónde y cómo interponer una queja o una denuncia?	12
Recomendaciones para la creación de un proceso de denuncia	15
Recomendaciones general para promover la consciencia escolar	18
Para las autoridades escolares Para profesores:	
Recomendaciones para llevar a cabo el proceso de la queja o denuncia	22
Problemas con servicio social, restricciones en diferentes lugares por discriminación	
Garantizar Nombres en plataformas digitales, ya que usan el necrónimo	23
Referencias del glosario	26
Referencias	27
Colaboradores	28

GLOSARIO

-GLOSARIO

-DENUNCIA (INTRODUCCIÓN)
-VIOLENCIA (INTRO+DESARROLLO)

-¿CÓMO Y DÓNDE PUEDO DENUNCIAR?
-RECOMENDACIONES DE DENUNCIA

-RECOMENDACIONES GENERALES
-SERVICIO SOCIAL+USO DE NOMBRES CORRECTOS
-RECOMENDACIONES GENERALES

-REFERENCIAS

Glosario

Agénero (agender): Son aquellas personas que no se identifican con un género específico o que consideran tener un género indefinido.¹

Bigénero (bigender): Es la identidad de aquellas personas que se identifican con ambos géneros (masculino y femenino) simultáneamente o que fluctúan entre ambos.²

Cisnormatividad: Expectativa, creencia o estereotipo de que todas las personas son cisgénero, o de que esta condición es la única normal o aceptable; esto es a quienes se les asignó el género masculino al nacer siempre se identificarán y asumirán como hombres, y que aquellas a quienes se les asignó el género femenino al nacer lo harán como mujeres.³

Cissexismo: Ideología o forma de pensamiento que, buscando sustento en la ciencia, considera que la concordancia entre el sexo asignado al nacer, así como la identidad y expresión de género de las personas, es la única condición natural, válida éticamente, legítima socialmente y aceptable. Esta ideología niega, descalifica, discrimina y violenta otras identidades, expresiones y experiencias de género, como las de las personas trans, intersexuales o no binaries. Considera que solamente existen, o deberían existir, hombres y mujeres.⁴

Derecho a la identidad de género: Es aquel que deriva del reconocimiento al libre desarrollo de la personalidad. Considera la manera en que cada persona se asume a sí misma, de acuerdo con su vivencia personal del cuerpo, sus caracteres físicos, sus emociones y sentimientos, sus acciones, y conforme a la cual se expresa de ese modo hacia el resto de las personas.⁵

Expresión de género: Es la manifestación del género de la persona. Puede incluir la forma de hablar, manierismos, modo de vestir, comportamiento personal, comportamiento o interacción social, modificaciones corporales, entre otros aspectos. Constituye las expresiones del género que vive cada persona, ya sea impuesto, aceptado o asumido.⁶

Discurso de odio: Se consideran como discurso de odio todas aquellas acciones que son motivadas, completamente o en parte, por los prejuicios y/o estigmas sociales hacia una o más características de una persona. El discurso de odio por transfobia se entiende como el hecho de violentar a una persona por su identidad de género, expresión de género, por medio de conductas discriminatorias, de rechazo y desprecio que menoscaban la integridad física y psicológica de la persona y que además comunican un mensaje amenazante al resto de los integrantes de esos grupos, comunidades o minorías.⁷

Discriminación de género: Es el prejuicio o discriminación basada en el género. Debido a la sociedad patriarcal, histórica y culturalmente se ha establecido un trato desigual entre hombres y mujeres o hacia personas que no cumplen con las expresiones de género normativas.⁸

Estereotipos de género: Es una opinión o un prejuicio generalizado acerca de atributos o características que hombres y mujeres poseen o deberían poseer o de las funciones sociales que ambos desempeñan o deberían desempeñar. Un estereotipo de género es nocivo cuando limita la capacidad de las personas para desarrollar sus facultades personales, realizar una carrera profesional y tomar decisiones acerca de sus vidas y sus proyectos vitales.⁹

Género fluido (genderfluid): Son aquellas que fluyen entre dos o más identidades de género.¹⁰

Género no conforme (Gender nonconforming): Persona que su comportamiento o características físicas no corresponden a las expectativas tradicionales del género.¹¹

Género queer (genderqueer): es un término en el que pueden agruparse todas las personas cuyas identidades son no-binarias.¹²

Identidad de género: Vivencia interna e individual del género, tal como cada persona la siente, misma que puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer. Incluye la vivencia personal del cuerpo, que podría o no involucrar la modificación de la apariencia o funcionalidad corporal a través de tratamientos farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida. También incluye otras expresiones de género como la vestimenta, el modo de hablar y los modales.¹³

Lenguaje incluyente: Hace referencia a toda expresión verbal o escrita que utiliza vocabulario neutro, o bien, hace evidente lo femenino y masculino. Visibiliza a grupos de población poco reconocidos, discriminados o excluidos. También evita generalizaciones del masculino para situaciones y actividades donde aparecen mujeres y hombres.¹⁴

Misgender: Se refiere a un tipo de discriminación que afecta especialmente a las personas trans y no binarias. Se trata del acto que refiriera a una persona bajo un género que no es con el que se identifica.¹⁵

Necrónimo (dead-name): Nombre que le asignaron, al igual que el género, a una persona trans o no binarie al nacer (previo a su transición), mismo que ya no utiliza porque ya no se identifica con él.¹⁶

Persona no-binarie: Es alguien cuya identidad de género no se ajusta al binario de género, lo que conocemos como masculino y femenino. Algunas personas no-binarias prefieren usar pronombres de género neutro o neo-pronombres.¹⁷

Pronombres: Son palabras que usamos para referirnos a algo o a alguien (incluyendo nosotros mismos) sin decir su nombre. Tradicionalmente, el español tiene pronombres femeninos y masculinos, sin embargo, se han incorporado pronombres personales neutros para describir la experiencia de las personas no binarias.¹⁸

Trans: Término paraguas utilizado para describir a diferentes variantes de transgresión, transición, reafirmación de la identidad y/o expresión de género; cuyo denominador común es que el género asignado al nacer no concuerda con la identidad o expresiones de género de la persona.¹⁹

Transfobia: Rechazo, discriminación, invisibilización, burlas, no reconocimiento de la identidad y/o expresión de género de la persona y otras formas de violencia basadas en prejuicios, estereotipos y estigmas hacia las personas con identidades, expresiones y experiencias trans, o que son percibidas como tales.²⁰

Transición: Para una persona trans, transicionar significa comenzar a vivir con su identidad de género. Asimismo, para algunas personas, la transición puede incluir un proceso de hormonación o cirugías para alinear sus cuerpos a su identidad.²¹

¹ *It Gets Better México. El Género No Es Binario. Consultado en línea, disponible en: <https://itgetsbetter.org/mexico/blog/lesson/generos/>*

² *It Gets Better México. El Género No Es Binario. Consultado en línea, disponible en: <https://itgetsbetter.org/mexico/lesson/generos/>*

³ *Julia Marcela Suárez Cabrera. Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales (México: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2016).*

⁴ *Julia Marcela, Glosario de la diversidad sexual...*

⁵ *Julia Marcela, Glosario de la diversidad sexual...*

⁶ *Julia Marcela, Glosario de la diversidad sexual...*

⁷ *Glosario de diversidad sexual (México: Instituto Municipal de Mujer de Tijuana, 2018).*

⁸ *Glosario de términos sobre diversidad afectivo sexual (España: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2018).*

⁹ *Glosario de términos sobre diversidad afectivo sexual...*

¹⁰ *It Gets Better México. El Género No Es Binario. Consultado en línea, disponible en: <https://itgetsbetter.org/mexico/lesson/generos/>*

¹¹ *It Gets Better México. El Género No Es Binario. Consultado en línea, disponible en: <https://itgetsbetter.org/mexico/lesson/generos/>*

¹² *It Gets Better México. El Género No Es Binario. Consultado en línea, disponible en: <https://itgetsbetter.org/mexico/lesson/generos/>*

¹³ *Julia Marcela, Glosario de la diversidad sexual...*

¹⁴ *Guía para el uso del lenguaje incluyente y no sexista (México: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2017).*

¹⁵ *Aprende el significado de la palabra 'misgender'. Homosensual. Consultado en línea, disponible en: <https://www.homosensual.com/lgbt/aprende-el-significado-de-la-palabra-misgender/>*

¹⁶ *Glosario LGBTQ+: definiciones, términos, palabras y significados. Homosensual. Consultado en línea: <https://www.homosensual.com/lgbt/glosario-lgbt-definiciones-terminos-palabras-y-significados/>*

¹⁷ *Writing Our Own Dictionary. It Gets Better Project. Consultado en línea, disponible en: https://www.youtube.com/watch?v=zBix_ReGM-cE&t=8s*

¹⁸ *Luis Ruiz. Palabras que te debes de saber para hablar de la diversidad sexual y de género. Tomado de Abrazo Grupal, disponible en: https://www.instagram.com/p/CVdLMjcLvR_/*

¹⁹ *Glosario LGBTQ+: definiciones, términos, palabras y significados. Homosensual. Consultado en línea: <https://www.homosensual.com/lgbt/glosario-lgbt-definiciones-terminos-palabras-y-significados/>*

²⁰ *Julia Marcela, Glosario de la diversidad sexual...*

²¹ *Glosario LGBTQ+: definiciones, términos, palabras y significados. Homosensual. Consultado en línea: <https://www.homosensual.com/lgbt/glosario-lgbt-definiciones-terminos-palabras-y-significados/>*



CULTURA DE LA QUEJA Y LA DENUNCIA

Cuando se presenta una situación en la que ha ocurrido un crimen, un acto de odio y/o discriminación o cualquier otra situación en la que un individuo o grupo de individuos afecten a otro, lo fundamental que se tiene que hacer es denunciar. Existe un gran estigma en torno a la acción de denunciar, la desconfianza hacía las autoridades y organismos que se hacen cargo de llevar los casos juega gran parte en esta carencia de denuncias, sin embargo, es importante comprender que además de iniciar un proceso para que se haga algo al respecto, se busque justicia y una resolución, las denuncias sirven para sentar un precedente y que casos futuros puedan ser manejados de mejor manera, y que los errores que se cometen no se repitan, así es como han surgido muchas leyes que protegen los derechos y la integridad de las personas.

Fomentar esto es crear una cultura de denuncia, la concientización es el primer medio para quitar el estigma, además de exigir que las autoridades respondan a las denuncias, que haya transparencia en los procesos y se les dé el seguimiento necesario; la primera parte de la generación de una cultura de la denuncia es la educación, hacer accesible la información de dónde y cómo acudir a realizar una denuncia, facilitar los procedimientos y pasos a seguir para que les afectades puedan comenzar ese proceso.

Es necesario considerar los incidentes que vulneran a las personas pertenecientes a la comunidad LGBTQ+. Estas vulneraciones pueden incluir pero no se limitan a: deadnaming, acoso escolar, acoso por docentes o personal administrativo, violencia física, violencia psicológica,

discriminación, forzar a vestirse de cierta forma, hacer misgender, humillar públicamente o en redes sociales, entre otras violencias.

Las diferentes violencias que frecuentemente pueden suceder en las universidades son directamente violaciones a los derechos humanos y necesitan ser consideradas con seriedad para que puedan denunciarse por parte de quiénes las viven y comenzar un proceso institucional o jurídico con el apoyo necesario.

Para que se pueda denunciar más las vulneraciones a la comunidad estudiantil LGBTQ+ se necesita que alumnos, docentes y personal administrativo conozcan los derechos humanos y por qué las conductas LGBTQ+ fóbicas son violaciones a su integridad como seres humanos.

Los primeros dos artículos de la Declaración Universal de los Derechos Humanos garantizan que todas las personas tienen garantías individuales de estos derechos y no deben serles negados sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social,



posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Por lo que no pueden ser negados por las autoridades universitarias o gubernamentales.

El artículo 3 de la Declaración de Derechos Humanos menciona que todos tenemos derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona. Es decir que se necesita que la universidad sea un espacio seguro donde pueda expresarse libremente la orientación sexual e identidad de género, como se menciona en los artículos 18 y 19 de la misma Declaración, todos tienen libertad de expresión, de conciencia y opinión, estos derechos deben ser garantizados por el estado y las instituciones universitarias sin importar su autonomía.

Así mismo el artículo 5 de esta Declaración reafirma que nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes. Como puede ser referirse a alguien por su nombre, exhibir a alumnos en clase por su orientación sexual y/o identidad de género, violencia psicológica o física, acoso de estudiantes o profesores entre otros.

Es importante reconocer que ninguna jurisdicción legal o reglamento universitario está por encima de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, considerando el trasfondo legal detrás de las diferentes violaciones a derechos humanos que pueden suceder a los estudiantes LGBTQ+ en su universidad se hace conciencia del daño causado por estos actos y la necesidad no sólo de denunciarlos sino también de que se proceda acorde.

ACTOS DE VIOLENCIA NO TIPIFICADOS

Es común que consideremos a la violencia como una experiencia binaria, sin embargo, esto no es solamente limitativo, sino que incluso puede caer en casos de discriminación. Es necesario por lo anterior, señalar y tratar estos casos, para que exista una protección holística a todos los estudiantes.

De acuerdo al sociólogo Pierre Bourdieu, la violencia simbólica es aquella que no contempla la fuerza física, sino la imposición del poder y la autoridad. Por lo tanto, impone y reproduce jerarquías, en nuestro caso: Figura de Autoridad-Estudiante. La violencia simbólica a personas trans y no binarias, en las aulas, se vive cuando el personal docente no respeta las expresiones e identidades de género del estudiantado; éstos validándose en su autoridad, y haciendo uso de su posible ignorancia, cometen actos de discriminación como: usar el necrónimo (deadname) o cuando se refieren a una persona bajo un género que no es con el que se identifica (misgendering). **Por ejemplo:**

- Andre, se ha presentado al grupo como persona no binaria y pide ser llamado con pronombres neutros. Pero el profesorado insiste en usar pronombres que se amoldan al género de su nombre, pues así aparece en la lista y por lo tanto es lo correcto.

Desafortunadamente las violencias también aparecen con demás autoridades institucionales, quienes, en su posición de poder, reproducen actos de discriminación. **Por ejemplo:**

- La intendenta, no ha permitido a Luisa entrar al “baño de mujeres”, pues su apariencia no se amolda a la de una “mujer convencional”.
- El personal de oficina se ha negado cambiar, internamente en las listas de asistencia, el nombre de una persona trans*, argumentan que en su Estado aún no se aprueba la Ley de Identidad de Género y por ende no pueden hacer nada.
- Erick fue rechazado del equipo de judo varonil, el entrenador expresó que era un deporte de mucha fuerza, fuerza de “hombres verdaderos”.

¿DÓNDE Y CÓMO INTERPONER UNA QUEJA O UNA DENUNCIA?

Frecuentemente las denuncias por casos de transfobia y LGBT+fobia en general son llevados por otras instituciones dónde con la orientación o asesoramiento necesario se puede comenzar un proceso institucional o jurídico en instancias gubernamentales. Esto es debido a que no existen los protocolos y procesos necesarios para llevar a cabo dentro de las mismas Universidades o Instituciones. Algunas de estas instituciones dónde se puede denunciar estas vulneraciones son:

La **CNDH**, la Comisión Nacional de Derechos Humanos y las **Comisiones Estatales de Derechos Humanos en cada Estado**. Presentando una queja con ellos por escrito en la instalación, por correo o por fax.

El **CONAPRED**, el consejo nacional para prevenir la discriminación, presentando una queja a través de su sitio web, llamada telefónica o correo electrónico.

El **COPRED**, el consejo para prevenir y eliminar la discriminación de la ciudad de México presentando una queja a través de su sitio web, llamada telefónica o correo electrónico.

El Clóset LGBT AC, contactandose a través de redes sociales como su Instagram y Twitter o página de Facebook.

Para denunciar mediante instancias gubernamentales, se pueden seguir los siguientes pasos:

- 1 Ubicar dónde se va a denunciar: se puede acudir a la agencia del ministerio público más cercana, denunciar en línea dependiendo del estado o realizar una denuncia anónima llamando al 911 o a la Fiscalía General de la República al 800-00-85-400.

- 2 Preparar la documentación necesaria para la denuncia, llevar identificación oficial, se recomienda ir acompañado y traer documentación adicional en caso de requerirse.
- 3 Acudir al ministerio público o agencia especializada más cercana; en caso de que sea una denuncia federal asiste a la delegación de la Fiscalía General de la República (FGR) más cercana a ti.
- 4 Relatar cómo sucedió el delito, se deberán brindar todos los detalles: lugar y hora, si hubo testigos, descripción de quien cometió el delito y si existen antecedentes de amenazas o agresiones con esta misma persona. En caso de requerirse el ministerio público solicitará que realicen exámenes médicos y psicológicos.
- 5 Solicitar medidas especiales en caso de requerirse, por razones de género, discapacidad o por pertenecer a un pueblo o comunidad indígena, la autoridad debe garantizar que se tenga acceso a ellas para que se pueda denunciar.
- 6 Dar seguimiento a la denuncia, solicitar copia de la carpeta de investigación y anotar el número de la carpeta de investigación, se tiene derecho a estar informado sobre los avances y las decisiones que tome el ministerio público sobre el caso y a oponerse a alguna decisión, si no convence o perjudica.

Además hay asociaciones civiles que pueden asesorar y llevar el caso de denuncia de forma gratuita como:

(ver tabla en la siguiente página)

Organización	Correo electrónico	Teléfono
Centro de Apoyo a las identidades Trans	centro.apoyo.identidades.trans@gmail.com	T. 552 753 8095
Red de Juventudes Trans	contacto@juventudestrans.com	
Resistencia no binaria	resistencia.nobinarix@gmail.com	
Transformar Trascender	ttgrupotrans@gmail.com	
Asociación por las Infancias Transgénero A.C.	hola@infanciastrans.org	
LEDESER	info@ledeser.org https://ledeser.org/contacto/	T. 557 586 4947
Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos Humanos	Carloslopez.sibiso@gmail.com ulisespineda.sibiso@gmail.com	T. 553 500 5993
Centro de atención transgénero integral	clinicacatitrans@gmail.com https://clinicatrans.org.mx/	T. 561 988 5273
IMPULSO TRANS A.C.	https://impulsotransac.org/	
Comisiones de Derechos humanos estatales		

RECOMENDACIONES PARA LA CREACIÓN DE UN PROCESO DE DENUNCIA

A Tiempos de queja o denuncia:

Los tiempos de denuncia no deberán ser limitados, indiferente de si la persona se encuentra dentro o fuera de la institución al momento de realizar la denuncia.

B Tipificación de denuncias

- a. **Prejuicio:** cuando se prejuzga a una persona trans, asumiendo características que aún se desconocen.

Ejemplo: una maestra asume que un estudiante, por el hecho de ser trans, tiene problemas de salud mental, y lo expresa abiertamente.

- b. Estereotipos:** cuando una persona expresa un sistema de creencias que sostiene la discriminación y/o el prejuicio.

Ejemplo 1: un profesor durante clases menciona que todas las personas trans se dedican al trabajo sexual.

Ejemplo 2: cuando un maestro dice que las mujeres trans son hombres, sin el objetivo de dirigirse específicamente a una persona durante la clase.

- c. Discriminación:** cuando una persona no puede disfrutar de sus derechos humanos en condiciones de igualdad con otras personas debido a una distinción injustificada, por razón de su identidad de género.

Ejemplo 1: la maestra asigna una calificación menor a una estudiante trans sin razón aparente, a pesar de que el resto de su equipo tiene una calificación mayor.

Ejemplo 2: el maestro niega la identidad de una persona no binaria y no le respeta sus pronombres.

- d. Violencia:**

- i. Física:** son todas las agresiones que atentan contra el cuerpo de una persona, ya sea a través de golpes, lanzamiento de objetos, encierro, sacudidas, estrujones, entre otras conductas que puedan ocasionar daños físicos.
- ii. Psicológica o emocional:** es toda acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas por medio de la intimidación, manipulación, amenaza, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un prejuicio en la salud psicológica.

- iii.* **Sexual:** relaciones o actos físicos, sexuales o verbales no deseados ni aceptados por la otra persona. La violencia sexual puede presentarse hacia cualquier persona utilizando la fuerza o coacción física/psicológica que anule la voluntad personal.
- iv.* **Género:** actos violentos contra una persona por razón de sexo/identidad/preferencia sexual.
- v.* **Género digital:** cualquier acción u omisión que se basen en concepciones o normas de género que producen y reproducen desigualdad, discriminación, prejuicios y estereotipos, que causen daño o sufrimiento a cualquier persona trans a través del uso de tecnologías de la información, como el internet, las redes sociales, las aplicaciones de mensajería instantánea o cualquier otro espacio de transmisión de datos digitales. Estas conductas pueden incluir, pero no se limitan, el acoso sexual, extorsión sexual, desprestigio, amenazas, venganza, robo de identidad.



Garantizar la seguridad de la víctima

La institución deberá garantizar que la víctima denunciante no sufra agresiones o revictimización a través de evitar el encaramiento con la persona agresora y la exposición para el escrutinio social; la protección a posibles represalias por parte del victimario; la protección de sus datos personales; y cualquier otra acción que asegure el bienestar físico, psicológico y emocional de la víctima.

RECOMENDACIONES GENERALES PARA PROMOVER LA CONSCIENCIA ESCOLAR

A Para las autoridades escolares

Los tiempos de denuncia no deberán ser limitados, **indiferente de si la persona se encuentra dentro o fuera de la institución** al momento de realizar la denuncia.

- a. Se debe de capacitar y sensibilizar en temas de Diversidad Sexual Integral, lenguaje inclusivo, prevención de ECOSIG a toda la planta docente, administrativa y autoridades escolares, con perspectiva de género y Derechos Humanos.
- b. Incluir en los programas de estudios del estudiantado el abordaje de las identidades de género trans* y no binaries, preferentemente a través de la creación de una asignatura de sensibilización obligatoria.
- c. Utilizar lenguaje inclusivo y no sexista en todos los documentos oficiales, comunicados, panfletos y medios de comunicación de la escuela.

- d.** Integrar un área de Diversidad Sexual y de Género.
- e.** Brindar acompañamiento sin prejuicios a cualquier estudiante que manifieste al personal docente o demás autoridades educativas que se autopercibe a un género distinto al que le fue asignado al nacer.
- f.** Respetar el nombre y género con el que se auto perciben las personas trans* y no binaries, independientemente de lo que señala su actual documentación oficial o del estado del proceso legal en el que se encuentre para modificar dicha documentación.
- g.** Procurar un ambiente seguro y respetuoso para las identidades trans y no binarias. En el caso de compartir su identidad con alguna autoridad escolar, esta debe asegurarse de preguntar si desea compartir o no su identidad con el resto de las personas.
- h.** Facilitar los procesos para adecuar la documentación escolar (ej. Boletas de calificaciones, exámenes, listas de asistencia, circulares, etc.) en la que se utilice el necrónimo de las personas trans* y no binaries para modificarla con su nombre elegido.
- i.** Recibir y dar atención inmediata a las denuncias por bullying que manifiesten las personas trans* y no binaries, así como llevar un registro de casos con las incidencias particulares.

- j.** Realizar los ajustes razonables para que las personas trans* y no binaries que se encuentren en un proceso de transición, cuenten con espacios apropiados para el cambio de vestimenta en actividades deportivas y culturales.
- k.** Permitir el uso de la vestimenta que más le acomode a las personas trans* y no binaries, según el género con el que se auto perciban. Esta situación debe de aplicarse independientemente si la institución cuenta con uniformes escolares o no.
- l.** Permitir la participación de las personas trans* y no binaries en las actividades que se encuentren diferenciadas por género, de acuerdo con el género con el que se autopercibe. Es importante mencionar que lo ideal es evitar el sexismo en actividades grupales en las que se separe en grupos de “hombres” y “mujeres”, utilizando otros criterios para las divisiones.
- m.** Reportar a las autoridades pertinentes cualquier maltrato que noten por parte de las madres, padres o tutores, hacia las personas trans* y no binaries que integran la comunidad estudiantil.
- n.** Incentivar actividades lúdicas, divulgativas, deportivas y culturales que tomen en cuenta a las poblaciones LGBTQ+.

B

Para profesores:

- a. Respetar y referirse a los, las y les alumnos por sus pronombres, siempre y cuando ellos los hayan hecho públicos. Si aún no los desean comunicar públicamente, se debe respetar esa decisión y compartir su identidad de género o pronombres con otras personas.
- b. Compartir constantemente las instancias y rutas de denuncia para casos de violencia o discriminación disponibles en la escuela.
- c. Relacionar los contenidos de la asignatura a las problemáticas de las personas trans, no binarios o LGBTQ+ cuando surja la oportunidad, siempre de una manera informada y evitando los prejuicios y estereotipos.
- d. Procurar un espacio seguro de diálogo, respeto y empatía para las personas que deseen compartir su identidad de género con sus compañeros.
- e. Compartir con el estudiantado las instancias a las que pueden acercarse dentro de la escuela para recibir acompañamiento profesional, en caso que lo requieran o lo necesiten.
- f. Favorecer una participación equilibrada en el salón de clases, considerando a toda la diversidad de estudiantes que lo conforman.
- g. Acordar, de manera explícita, un consenso grupal de cómo se llevará a cabo la convivencia en el aula y el tratamiento de temas que puedan considerarse sensibles o polémicos.

RECOMENDACIONES PARA LLEVAR A CABO EL PROCESO DE LA QUEJA O DENUNCIA

Propuesta de uso de términos: personas trans (binaries y no binaries) o mujeres trans, hombres trans, personas no binaries y otras identidades no normativas.

Problemas con servicio social, restricciones en diferentes lugares por discriminación

El Servicio Social es una práctica obligatoria para les estudiantes universitarias en la cual se busca aplicar y prestar los conocimientos profesionales y técnicos por el bien comunitario, este se adquiere con el cumplimiento de 480 horas de servicio en el sector privado (empresas) o social (organizaciones civiles, sin fines de lucro entre otras).

El Servicio Social tiene como objetivo formar integralmente a profesionales con un actuar solidario, valores éticos y actitud de servicio, por ello es necesario que se cuente con una oferta para que personas trans y no binarias puedan realizarlo en espacios que les permitan desarrollarse plenamente y que reconozcan sus identidades y necesidades.

Lamentablemente, estas organizaciones pueden y en ocasiones se niegan a respetar y reconocer las identidades, los nombres elegidos, pronombres y otras necesidades de las personas trans binarias y no binarias. En ocasiones, debido al miedo a un conflicto, a que resulte en discriminación en el entorno o respuestas violentas, las personas trans y no binarias no comunican su identidad, se limitan a mostrar una expresión de género cisnormativa (incluyendo vestimenta, forma de hablar, caminar y pronombres) para no ser atacades o que se garantice su acceso al servicio social, ya sea por decisión personal o bajo las indicaciones de sus autoridades en el servicio social. Estos entornos hostiles vulneran la libertad y la identidad.

Todas estas prácticas generan estrés y ansiedad incluso fuera del espacio del servicio social para que las personas con las que colaboran no se percaten de su verdadera identidad. Por lo anteriormente expuesto, en orden para garantizar el pleno desarrollo y la congruencia con los valores de reconocimiento a la diversidad y compromiso con la inclusión de las instituciones universitarias y el acceso al servicio social para sus estudiantes, se deberán de seguir las siguientes acciones:

-Debe brindarse la información transparente sobre las instituciones, sus protocolos y reglamentos sobre inclusión, sus contactos para que puedan ser consultadas al respecto así como un compromiso explícito y comprobable de su disposición de reconocer y respetar a las personas trans binarias y no binarias.

-Se debe priorizar el trabajo con instituciones que cumplan con los puntos anteriormente mencionados. El salvaguardar el bienestar mental de les estudiantes debe ser primordial al momento de querer formar valores éticos en la vida profesional a través del servicio social. De igual manera, si alguna institución llegase a negarse en respetar las identidades de las personas, se deberá de ver siempre por el interés del estudiante y actuar como la institución escolar vea conveniente.

-Asimismo, la universidad debe poner a disposición de sus estudiantes un directorio de instituciones que cumplan con los puntos anteriormente mencionados, así como espacios de denuncia en caso de que se incumpla con los acuerdos o se incurra en un acto discriminatorio y se establezcan las consecuencias pertinentes, desde llamadas de atención hasta desvinculación de la institución del servicio o una denuncia formal respaldada por la universidad.

Garantizar Nombres en plataformas digitales, ya que usan el necrónimo

A raíz de la pandemia, las instituciones educativas se vieron obligadas a trasladar sus actividades al espacio virtual, un espacio ya habitado por las personas trans (binarias y no binarias) y que se gestó como seguro, se vió transformado en una réplica del espacio social transfóbico y cisnormado. Sin embargo, las plataformas digitales permiten modificar los identificadores, nombres de usuario y mostrar los pronombres, lo que puede avalar la identidad de las personas trans (binarias y no binarias) y facilitar su transición social.



El argumento principal en contra de estas iniciativas es que los identificadores institucionales no pueden personalizarse, pero visibilizar el nombre y pronombres correctos de una persona no exhorta a la institución a emitir certificados o documentos oficiales con un nombre distinto al del acta de nacimiento, es únicamente un identificador para que otras personas se refieran y nombren de la manera adecuada, algo que ya se hace con estudiantes que tienen dos nombres y prefieren uno más que el otro o que se les llame por algún apodo.

Este cambio se puede realizar incluso en las plataformas educativas que se utilicen como Canvas, Blackboard, Google Classroom, Microsoft Teams, entre otras, y trasladarlo a las listas y bitácoras aclarando que se usa en vez del nombre del acta de nacimiento pero haciendo referencia a este para que los documentos educativos sí se emitan con el nombre legal.

Este es el caso de Zoom, una de las plataformas más usadas en el periodo, la cual en el perfil mantiene los nombres y apellidos, pero permite mostrar un nombre personalizado en las reuniones, indicado en su plataforma de esta manera: Enter a name (e.g. your first name, full name, or nickname) that will be shown to others on Zoom (Traducción: introduce un nombre (ej./ tu primer nombre, tu nombre completo o apodo) que será mostrado a otras personas en Zoom). También integró el espacio para mostrar los pronombres en las reuniones y determinar en cuáles estará visible. Una función también disponible en LinkedIn, Canvas e incluso con la iniciativa True Name de Mastercard.

La actualización de datos en esta plataforma debe de acompañarse de una concientización para el cuerpo docente y de ser posible estudiantil, para así evitar que se genere un ambiente hostil que humille, degrade y se burle de las personas trans (binarias y no binarias).

De hecho, asumir los pronombres de las personas es resultado de una visión sexista y limitada a la percepción binaria de las vivencias humanas. Asimismo, el uso incorrecto de estos identificadores (nombres y pronombres) tiene un impacto estresante y amenaza la salud mental de las personas trans (binarias y no binarias), quienes son doblemente propensas a tener pensamientos suicidas en comparación a la población cisgénero y tienen cuatro veces mayor riesgo de comprometerse con el uso riesgoso de sustancias, igualmente se ha confirmado que usar el nombre y pronombres correctos reduce la depresión y el riesgo de suicidio. Incluso se ha encontrado que peers que podían usar su nombre elegido y pronombres experimentaban 71% menos síntomas de depresión severa, un 34% de disminución en los pensamientos suicidas y 65% menos de intentos suicidas.

Por lo que el facilitar este proceso tiene como objetivo garantizar el respeto y la inclusión de la diversidad en las universidades en congruencia con los valores de estos espacios educativos, su preocupación por la salud mental y con los derechos humanos de las personas transgénero.

REFERENCIAS DEL GLOSARIO

Suárez Cabrera, J.M. (2016). Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales. Ciudad de México, México: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, p. 15 - 20.

CNDH (2017). Guía para el uso del lenguaje incluyente y no sexista. Ciudad de México, México: Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

Instituto Municipal de Mujer de Tijuana (2018). Glosario de diversidad sexual. Tijuana, México: Ayuntamiento de Tijuana.

Rodríguez Ortiz de Salazar, B., Castillo Soria, O., Arrillaga Arrizabalaga, A., Balbas, T., Barres Giménez, C., Garrido Fuentes, J., Gil-Borrelli, C., González, L., Koerting de Castro, A., Mitjans Lafont, L., Morán Arribas, M., Ordinas Vaquer, M., Pérez Meliá, G.J., Poveda, T., Saura Lázaro, A., Teira Esmatges, N., y Zaro, I. . 2018. Glosario de términos sobre diversidad afectivo sexual. España: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Salas Colunga, A. (24 de mayo de 2021). Aprende el significado de la palabra 'misgender'. Homosensual.<https://www.homosensual.com/lgbt/aprende-el-significado-de-la-palabra-misgender/>

It Gets Better México (s.f.). El Género No Es Binario. Consultado en línea, disponible en: <https://itgetsbetter.org/mexico/blog/lesson/generos/>

Sierra Arzuffi, A. (18 de marzo de 2021). Glosario LGBTQ+: definiciones, términos, palabras y significados. Homosensual.<https://www.homosensual.com/lgbt/glosario-lgbt-definiciones-terminos-palabras-y-significados/>

It Gets Better Project. (06 de octubre de 2021). Writing Our Own Dictionary [Archivo de Video]. Youtube. https://www.youtube.com/watch?v=zBix_ReGMcE&t=8s

Abrazo Grupal [@abrazogrupal] (25 de octubre de 2021). Conocer nuevos conceptos nos ayuda a nombrar cosas que antes no teníamos en nuestro radar y poderlas voltear a ver, atenderlas y entenderlas. Instagram.<https://www.instagram.com/p/CVdLMjcLvR/>

REFERENCIAS

Comisión Internacional de Juristas (marzo de 2007). Principios de Yogyakarta : Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. <https://www.refworld.org.es/docid/48244e9f2.html>

Naciones Unidas (s.f.). La Declaración Universal de los Derechos Humanos. <http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>

Impunidad Cero (2020). Guía práctica para denunciar un delito [Archivo PDF] . <https://denuncia.org/proceso-de-denuncia/guia-para-denunciar-un-delito/>

COLABORADORES

Abner Gerardo de Jesús Aragón Torres

Deno Manzo

Sajid Brandon Santamaría Islas

Ximena Martínez Aranda

Pablo González Vásquez

Ibrahim Lomeli Carrillo

Onelly Leonardo Burgos

COLABORADORES

(Colectivos)

Abejas por la Diversidad Sexual (ADS)

Plural Ibero

Espectro

Hola Amigue

Comité de Género Facultad de Humanidades UAEMéx.

Sociedad Académica Estudiantil "Dr. Ignacio Chávez" (SAESIC)

Sociedad de Alumnos Facultad de Educación 2021 – 2023

Integra

Acatlán Diverso

Equalita

Spectrum UADY

UNESII (Universitarias por la Equidad y Una Sociedad Íntegra e Incluyente)

UDiversidad UNAM

HUMANO CEM

Colectivo Buena vida y poca vergüenza.