

INCLUSIÓN LGBTIQA+ EN EDUCACIÓN SUPERIOR

Aproximación descriptiva
y evaluativa sobre políticas e
iniciativas en las universidades
del Estado de Chile

Informe 2
Diciembre 2023

Nota sobre el uso del lenguaje inclusivo

En la redacción de este informe se utiliza el lenguaje inclusivo. Al hacer referencia a un grupo mixto se usará la “e” (“les” “elles”, “todes”, etc.) y se evitará el desdoblamiento en géneros binarios (“todos y todas”, “todos/as”, etc.) ya que esta última forma dificulta la reducción del discurso escrito e invisibiliza identidades trans y no binarias. Asimismo, se evitará el uso de la “x” o “@” por resultar impronunciables. Siempre que corresponda se distinguirán formas flexivas masculinas, femeninas y no binarias.

CONTENIDOS

Agradecimientos
Equipo consultor

Introducción

Antecedentes
Objetivos del estudio
Metodología

Resultados

Etapas 1 – Políticas e iniciativas de inclusión LGBTIQ+ en UECh
Etapas 2 – Diseño e implementación de iniciativas de inclusión LGBTIQ+ en UECh
Etapas 3 – Políticas e iniciativas de inclusión LGBTIQ+ en América Latina

Recomendaciones

Para las Universidades Estatales
Para el Ministerio de Educación de Chile
Para organismos internacionales
Para futuras investigaciones

Anexos

Anexo 1: Diseño y etapas del estudio
Anexo 2: Contexto, consideraciones éticas y limitaciones del estudio
Anexo 3: Cuestionario
Anexo 4: Pautas de entrevista
Anexo 5: Documento informativo y formulario de consentimiento informado

Referencias

Agradecimientos

A las organizaciones LGBTIQ+ que participaron aportando observaciones en las etapas de diseño del estudio: Asearro, Brigada juvenil por la diversidad “Harvey Milk”, Chile necesita ESI, Disidencias en Red, Departamento de Diversidad Sexual de la Municipalidad de Santiago, Fundación Iguales, Fundación Todo Mejora, Marcha Disidente, Movilh, Movimiento por la Diversidad Sexual – MUMS, Oficina de Diversidades y Disidencias de la Municipalidad de Cerro Navia, Organizando Trans Diversidades – OTD, Programa Diversidad y Disidencias de la Municipalidad de El Bosque y la Red Nacional de Municipalidades con Oficinas de Diversidad, Inclusión y No Discriminación.

A les especialistas internacionales e interlocutores institucionales que aportaron sus experiencias, conocimientos y reflexiones para este estudio: Florencia Rovetto (Universidad Nacional de Rosario, Argentina), Verónica Cruz (Universidad Nacional de la Plata), María Noelia López (Universidad Nacional de la Plata), Leonardo Lemos (Universidade Estadual Paulista, Brasil), Josefina González (Uruguay), Gabriela Pacci (Universidad de la República, Uruguay), Victoria Espasandin (Universidad de la República, Uruguay), Rubén Hernández Duarte (UNAM, México), Siobhan F. Guerrero Mc Manus (UNAM, México), Ignacio Lozano-Verduzco (Universidad Pedagógica Nacional, México) y Sonia Torres (Universidad Pedagógica Nacional, Colombia).

A las diversas unidades y departamentos del Ministerio de Educación de Chile que contribuyeron con recomendaciones técnicas y metodológicas al estudio en sus fases iniciales, especialmente a la Unidad de Inclusión y Participación del Gabinete del Ministro de Educación y la asesora de género de la Subsecretaría de Educación Superior. A los equipos técnicos y profesionales del Proyecto de Fortalecimiento de las Universidades Estatales en Chile. Y por último a Carolina Muñoz y Dominik Koehler, quienes estuvieron en el impulso original de este estudio.

Equipo consultor

Nicola Ríos

Consultor responsable

Candidato a Doctor en Educación y Sociedad por la Universidad de Barcelona y Máster en Investigación y Cambio Educativo por la misma universidad. Psicólogo de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso e integrante del colectivo de activismo académico "HechoenGénero". Desde el año 2010 se ha desempeñado en diferentes organizaciones e iniciativas de investigación e incidencia en el campo de la educación en género y sexualidad, incluyendo colaboraciones con el Ministerio de Educación de Chile, el programa PASA de la Universidad de Chile y organismos internacionales como UNESCO. Es co-editor junto a Daniel Reyes y Pablo Astudillo del libro "Política y debates en educación sexual: Articulaciones, sujetos y objetos emergentes" (Ediciones Universidad Alberto Hurtado, 2022).

Marcela Mandiola

Equipo de consultoría

Doctora y Magister en Management Learning & Leadership por la Universidad de Lancaster, Inglaterra. Psicóloga por la Universidad Diego Portales. Integrante del colectivo de activismo académico "HechoenGénero". Académica con más de 10 años de experiencia en docencia y extensión e investigadora de trayectoria en torno a las articulaciones entre los estudios de género, los estudios organizacionales y la educación superior.

aleosha eridani

Equipo de consultoría

Candidato a Doctor en Estudios Interdisciplinarios en Pensamiento, Cultura y Sociedad por la Universidad de Valparaíso. Psicólogo y Magíster en Filosofía por la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Integrante del colectivo de activismo académico "HechoenGénero". Su investigación y líneas de interés se orientan en torno a las articulaciones entre los estudios de género, la pedagogía crítica y la psicología educacional, especialmente en lo referido al campo de estudios sobre varones y masculinidades.

INTRODUCCIÓN

Antecedentes

La inclusión de las personas LGBTIQ+ en el sistema educativo consiste en un desafío aún vigente que remite a un conjunto de transformaciones institucionales, pedagógicas y socio-comunitarias que son claves para la creación de entornos que valoren la diversidad, reconozcan la diferencia y promuevan la justicia de género como parte de la justicia social. Se trata de un asunto en que se pone en juego el rol que a la práctica educativa le compete en todos sus niveles respecto a la protección y promoción de los Derechos Humanos, incluyendo el derecho a la educación, la no discriminación y la vida libre de violencias.

Durante la última década el Estado de Chile ha propulsado un conjunto de transformaciones normativas que responden a estos desafíos y hacen eco de demandas históricas levantadas por colectivos y organizaciones LGBTIQ+. Expresión de ello son legislaciones específicas respecto a materias como la no discriminación, la igualdad de trato y el derecho a la identidad de género, que combinadas con otras leyes propias del ámbito educativo, dan forma al marco normativo actual que protege los derechos de personas LGBTIQ+ en el sistema educativo¹.

No obstante y a pesar de los mecanismos de protección específicos que habilitan las legislaciones indicadas, todavía subsisten deudas significativas del sector educativo ante la comunidad LGBTIQ+ y que remiten a la persistencia de prácticas excluyentes, situaciones de discriminación y formas de violencia cisheteronormativa². Esto indica que, junto con la legislación señalada, persiste el desafío de impulsar transformaciones institucionales, pedagógicas y socio-comunitarias que contribuyan a erradicar estas prácticas y promover una cultura inclusiva para la diversidad sexogenérica.

Reconociendo estos desafíos, el Ministerio de Educación de Chile en conjunto con la sociedad civil, especialistas y organizaciones LGBTIQ+ ha elaborado un conjunto de orientaciones y circulares que han buscado contribuir a la tarea de las comunidades educativas al momento de avanzar hacia una educación inclusiva, con particular

¹ Una revisión del marco normativo de protección de estudiantes LGBTIQ+ en el sistema educativo chileno se encuentra en el documento "Orientación Temática N°1 ¿Cuáles son las normativas que protegen los derechos de estudiantes LGBTIQ+?", elaborado por Ministerio de Educación en conjunto con el Departamento de Mujer y Género del Colegio de Profesoras y Profesores de Chile. El documento publicado el mes de mayo de 2023 se encuentra disponible en línea en siguiente enlace:

<https://inclusionyparticipacion.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/113/2023/05/DOCUMENTO-PARTICIPACION-orientacio%CC%81n-tematica-1.pdf> [Consultado el 1 de Septiembre de 2023]

² Un reporte al respecto puede ser encontrado en el XXI. Informe Anual de Derechos Humanos de la Diversidad Sexual y de Género en Chile elaborado por MOVILH, especialmente en sus secciones "Casos y denuncias por homofobia y transfobia" y "Políticas públicas por la diversidad". El informe publicado el mes de marzo de 2023 (en base a hechos 2022) se encuentra disponible en línea en el siguiente enlace:

<https://www.movilh.cl/wp-content/uploads/2023/03/XXI-Informe-DDHH-Diversidad-sexual-y-de-genero-2022-MOVILH-web.pdf>

consideración hacia la diversidad sexogenérica³. Sin embargo, casi la totalidad de estas orientaciones han estado concentradas en el ámbito escolar, identificándose una carencia a este respecto en lo que concierne a la educación superior.

Uno de los avances recientes sobre esta materia consiste en la promulgación de la Ley N° 21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en el ámbito de la educación superior⁴. En ella se incorporan definiciones orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en todas las instituciones de educación superior. Con esta ley se espera contribuir a generar espacios seguros y libres de acoso, violencia y discriminación de género, involucrando a todas las personas que componen las comunidades educativas y académicas, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual.

La promulgación de la Ley N° 21.369 es una respuesta legislativa a las demandas surgidas del llamado Mayo Feminista del año 2018 en Chile. Si bien los procesos de institucionalización de género en el ámbito universitario inician con anterioridad a esta legislación, es este instrumento el que establece requisitos mínimos para tales procesos. En este sentido, se trata de una legislación que otorga bases comunes para el conjunto de las instituciones de educación superior, involucrando a organismos como la Superintendencia de Educación y el Consejo Nacional de Acreditación. Desde la perspectiva de la organización interna de las universidades, la mencionada ley compromete procedimientos de diagnóstico participativo, diseño de políticas integrales, la ejecución de acciones concretas y evaluables siguiendo plazos establecidos por la propia normativa, cuyas definiciones poseen alcances relevantes en cuanto a la inclusión LGBTIQ+.

Como respuesta a esta legislación, en la actualidad la totalidad de las Universidades del Estado de Chile cuentan con un área, oficina, unidad, programa o dirección responsable de la gestión de políticas integrales de género. Durante los últimos años, este proceso ha sido apoyado en su ejecución mediante Planes de Fortalecimiento elaborados por las 18 instituciones estatales, siguiendo definiciones comunes orientadas a mejorar sus procesos de gestión para la calidad y la equidad en educación superior⁵.

³ Las orientaciones para el resguardo del bienestar de estudiantes con identidades de género y orientaciones sexoafectivas diversas en el sistema educativo chileno, impulsadas por el Ministerio de Educación de Chile y recientemente actualizadas y publicadas el mes de mayo de 2023, se encuentran disponibles en línea en siguiente enlace: <https://www.mineduc.cl/inclusion-de-las-personas-lgbtiqua-en-el-sistema-educativo/>

⁴ La Ley 21.369, promulgada el 30 de agosto del 2021, se encuentra disponible en línea en siguiente enlace: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1165023>

Para una revisión de las principales características de la Ley 21.369, sus definiciones y alcances para el sistema de educación superior, puede visitarse el siguiente enlace: <https://educacionsuperior.mineduc.cl/informacion-sobre-la-ley-21-369/>

Asimismo, puede revisarse el documento "Orientaciones para los procesos de implementación de políticas integrales que abordan acoso sexual, violencia y discriminación de género en Educación Superior", disponible en el siguiente enlace: <https://educacionsuperior.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/49/2022/09/Orientaciones-ley-21369.pdf>

⁵ Los Planes de fortalecimiento surgen como un compromiso de la Ley N° 21.094 sobre Universidades Estatales y del Proyecto Fortalecimiento de las Universidades Estatales en Chile, correspondiente a un acuerdo entre el Banco Mundial y el Gobierno de Chile. Información sobre este proyecto y el acuerdo se

En este contexto, la Subsecretaría de Educación Superior del Ministerio de Educación, a través de una iniciativa surgida de la asesora de género en alianza con el Proyecto de Fortalecimiento de las Universidades del Estado, impulsan la generación de un primer estudio que ofrezca un panorama de las iniciativas orientadas a la inclusión LGBTIQ+ en las universidades estatales. Ello con el fin de conocer las oportunidades y desafíos que la gestión universitaria enfrenta al momento de generar transformaciones que erradiquen la violencia cisheteronormativa en el marco de la implementación de políticas integrales de género.

A más de un año de la promulgación de la Ley N° 21.369 y a más de cinco años del Mayo Feminista, este estudio busca contribuir con un primer insumo que permita realizar recomendaciones a las universidades estatales y al Ministerio de Educación en la conducción de transformaciones institucionales y normativas conducentes a la efectiva inclusión LGBTIQ+ en la educación superior. Asimismo, se trata de un estudio que abre interrogantes sobre los procesos de institucionalización del género en la educación superior y los alcances que ello tiene para la diversidad sexogenérica, ofreciendo pistas para futuras investigaciones y procesos de diagnóstico sobre esta materia.

Objetivos del estudio

Objetivo 1

Describir las políticas e iniciativas orientadas a la inclusión de estudiantes LGBTIQ+ en el conjunto de las Universidades Estatales de Chile

Objetivo 2

Evaluar los procesos de diseño e implementación de las políticas e iniciativas orientadas a la inclusión de estudiantes LGBTIQ+ en un subgrupo de las Universidades Estatales de Chile

Objetivo 3

Elaborar recomendaciones para fortalecer la inclusión de los estudiantes LGBTIQ+ en las universidades estatales de Chile desde las políticas públicas en educación superior

Metodología

El estudio realizado fue de tipo descriptivo y evaluativo, con un diseño de carácter mixto, combinando técnicas de producción de datos cuantitativas y cualitativas. Su desarrollo tuvo lugar entre los meses de noviembre de 2022 y septiembre de 2023, incluyendo actividades presenciales y virtuales divididas en tres etapas:

encuentran en el sitio web del Ministerio de Educación: <https://dfi.mineduc.cl/proyectos-de-fortalecimiento/planes-de-fortalecimiento-a-10-anos/> Igualmente en el sitio web del Banco Mundial: <https://projects.bancomundial.org/es/projects-operations/project-detail/P163437>

En una primera etapa, se buscó describir las políticas e iniciativas orientadas a la inclusión de estudiantes LGBTIQ+ en las 18 Universidades Estatales de Chile. La información fue recopilada por medio de un cuestionario cerrado dirigido a interlocutores institucionales a nivel universitario central, considerando la recepción digitalizada de archivos de respaldo (documentación, informes, decretos, enlaces, etc.). Paralelamente se realizó una revisión panorámica y descriptiva de políticas, planes y/o iniciativas orientadas a la inclusión de estudiantes LGBTIQ+ en universidades estatales de América Latina, considerando 5 casos ejemplares de Argentina, Brasil, Colombia, Uruguay y México.

En una segunda etapa se evaluaron los procesos de diseño e implementación de las políticas e iniciativas orientadas a la inclusión de estudiantes LGBTIQ+. Para ello se consideró un sub-grupo de 4 universidades estatales en las cuales se desarrollaron entrevistas con informantes clave, contemplando interlocutores institucionales y de la comunidad estudiantil LGBTIQ+.

Finalmente, en una tercera etapa se volcarán los resultados de las etapas anteriores en una síntesis de recomendaciones para fortalecer la inclusión de estudiantes LGBTIQ+ en las universidades estatales de Chile, con el fin de colaborar con la Subsecretaría de Educación Superior del MINEDUC en la labor de establecer las prioridades en materia de políticas públicas en el sector de la educación superior.⁶

⁶ Un mayor detalle de las etapas del estudio, su diseño, limitaciones, consideraciones éticas e instrumentos utilizados se encuentra en los anexos de este informe.

RESULTADOS

Etapa 1 / Políticas e iniciativas de inclusión LGBTIQ+ en UECh

Panorama / Overview

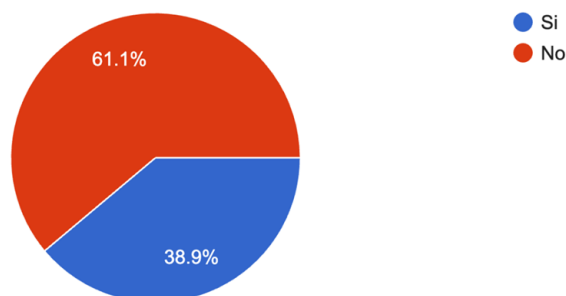
En la primera etapa del estudio se buscó describir las políticas e iniciativas orientadas a la inclusión de estudiantes LGBTIQ+ en el conjunto de las Universidades Estatales de Chile. Para ello se consideraron las 18 universidades estatales existentes y la información fue recopilada por medio de un cuestionario cerrado online dirigido a las personas a cargo de las áreas, oficinas, unidades, programas o direcciones responsables de la gestión institucional de las políticas de género. Por cada una de las 18 universidades estatales se recibió solo una respuesta a este cuestionario. Los datos recopilados permiten construir un panorama de los avances en materia de inclusión LGBTIQ+ en el sistema de educación superior estatal, considerando iniciativas y políticas reportadas por cada universidad en 4 grandes áreas: diagnóstico, institucionalidad, comunidad y formación.

Diagnóstico

En esta sección del cuestionario se buscó conocer si las universidades han realizado algún diagnóstico sobre asuntos de interés para la comunidad LGBTIQ+, sea para dimensionar cuántos miembros de la comunidad se identifican en ella, detectar sus necesidades, identificar experiencias de discriminación o violencia, entre otros. Se invitó a cada universidad a reportar tanto diagnósticos exclusivamente relacionados con la comunidad LGBTIQ+ como otros estudios, consultas o instrumentos cuya aplicación hayan aportado información al respecto, sin necesariamente limitarse al colectivo LGBTIQ+.

¿Cuenta la universidad con un diagnóstico de la situación de la comunidad LGBTIQ+ en su interior?

18 respuestas



Un total de 7 universidades reportan contar con este tipo de diagnósticos (38,9%), los cuales se concentran entre los años 2020 y 2023. Su conducción es liderada por las

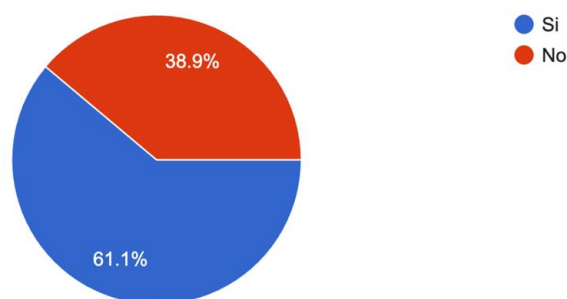
áreas, oficinas, unidades, programas o direcciones responsables de la gestión institucional de las políticas de género. En casos específicos los diagnósticos cuentan con el trabajo de otras áreas dentro de la institución o con el apoyo de organizaciones externas. Un total de 11 universidades reportan no contar con diagnósticos específicos sobre asuntos de interés para la comunidad LGBTIQ+ (61,1%). De estas últimas, 5 proyectan realizar un diagnóstico durante el año 2023.

Institucionalidad

En esta sección del cuestionario se buscó conocer si existe representación, espacios de incidencia, unidades, políticas e iniciativas de interés para la comunidad LGBTIQ+ dentro de la institucionalidad universitaria. El total de las universidades señaló contar con una unidad específica a nivel central que aborda materias relacionadas a la comunidad LGBTIQ+, las cuales coinciden con las áreas, oficinas, unidades, programas o direcciones responsables de la gestión institucional de las políticas de género. Estas últimas dependen en de rectoría (8), seguido por prorectoría (4), vicerrectoría (3), secretaría general (2) y dirección (1). El proceso de creación de esta institucionalidad se concentra entre los años 2018 y 2019 (13 universidades), con una de ellas creada previamente el 2016 y las cuatro restantes entre 2020 y 2022. En algunos casos se reportan unidades locales (a nivel de facultades, institutos, escuelas, centros u otros) que complementan el trabajo de las áreas, oficinas, unidades, programas o direcciones centrales responsables de la gestión institucional de las políticas de género, aunque la minoría de ellas están abocadas al asuntos exclusivamente ligados a la diversidad sexogenérica.

¿Cuenta la universidad con una política institucional dirigida a la comunidad LGBTIQ+?

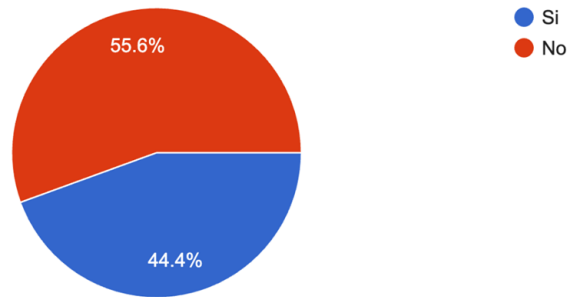
18 respuestas



Si bien los espacios a cargo de la gestión institucional de las políticas de género son aquellos declarados como responsables centrales de abordar materias relacionadas a la comunidad LGBTIQ+, un total de 11 universidades (61,1%) declaran contar con una política institucional que incluya orientaciones explícitas para la comunidad LGBTIQ+, de las cuales 2 se encuentran evaluadas. Un total de 7 universidades declaran no contar una política institucional dirigida a la comunidad LGBTIQ+, aunque 3 de ellas reportan su proceso de construcción durante el año 2023.

¿Cuenta su universidad con espacios de incidencia y representación formal de la comunidad estudiantil LGBTIQ+?

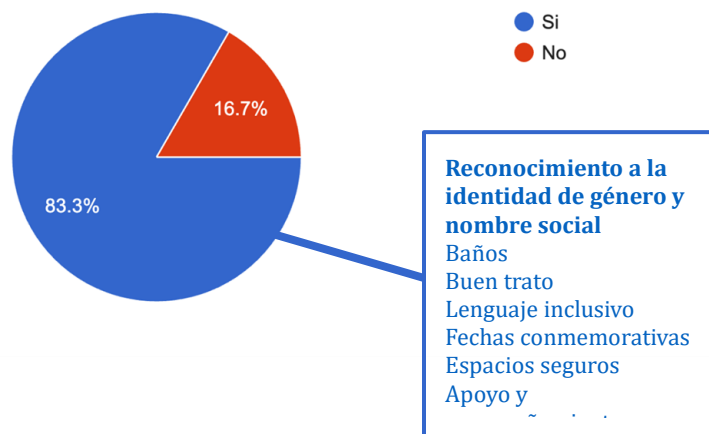
18 respuestas



Respecto a la incidencia y representación formal de la comunidad LGBTIQ+ en la institucionalidad universitaria, un total de 8 universidades (44,4%) declaran contar con espacios para ello. Estos espacios incluyen comisiones, consejos e instancias de representación mediante federaciones estudiantiles. Un total de 10 universidades (55,6%) no reportan la existencia de tales espacios. Dentro de estas últimas, 4 señalan que durante el 2023 consideran crear instancias de incidencia y representación de la comunidad LGBTIQ+.

¿Cuenta la universidad con iniciativas que vayan dirigidas y beneficien específicamente a la comunidad estudiantil LGBTIQ+?

18 respuestas



Finalmente, respecto a iniciativas dirigidas y en beneficio específico de la comunidad LGBTIQ+, 15 universidades (83,3%) declaran contar con acciones específicas, destacando iniciativas relativas al reconocimiento de la identidad de género. En los casos en que se reportan acciones, las diversas iniciativas declaradas toman curso desde

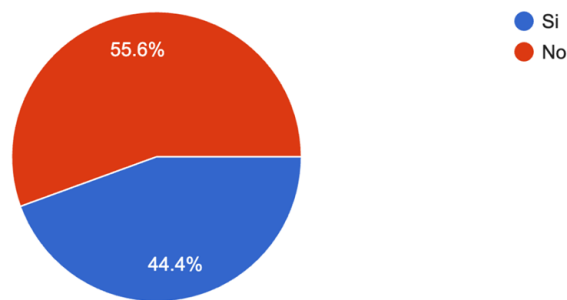
el año 2018. Solo 3 universidades declaran no contar con acciones específicas, de las cuales 2 planifican su ejecución durante el año 2023.

Comunidad

En esta sección del cuestionario se buscó conocer si existen instancias colectivas que sean organizadas y lideradas por la comunidad LGBTIQ+, considerando diversos formatos (núcleos, proyectos internos, colectivos, etc.) y estamentos involucrados (estudiantil, académico y personal colaborador).

¿Existen en su universidad instancias (proyectos, núcleos, colectivos, agrupaciones, vocerías u otros) que sean organizadas y lideradas por la comunidad LGBTIQ+?

18 respuestas



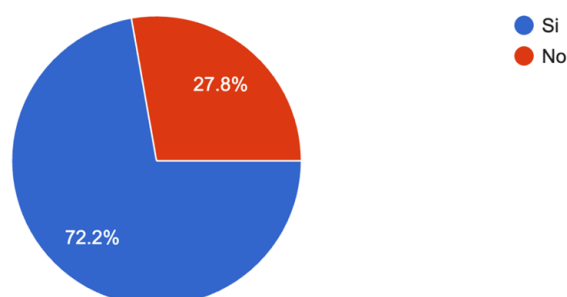
Un total de 8 universidades (44,4%) reportaron la existencia de instancias organizadas por la comunidad LGBTIQ+, estando la totalidad de ellas involucrado el estamento estudiantil, a excepción de una instancia triestamental.

Formación

En esta sección del cuestionario se buscó conocer los diversos procesos formativos que las universidades han ejecutado en relación con la comunidad LGBTIQ+ y que contribuya al reconocimiento e inclusión de la misma dentro y fuera de la universidad. Las universidades pudieron declarar instancias de formación interna o externa, considerando diferentes áreas de desarrollo y públicos destinatarios.

¿Existen en su universidad instancias formativas de interés para la comunidad LGBTIQ+?

18 respuestas



Un total de 13 universidades (72,2%) declararon contar con instancias formativas de interés para la comunidad LGBTIQ+, cuyos formatos incluyen talleres, cursos transversales, electivos o de capacitación, minors y diplomados. Respecto al público destinatario de las instancias formativas, predomina ampliamente el estamento estudiantil de pregrado. Un total de 5 universidad no reportan la existencia de este tipo de instancias formativas, de las cuales 3 indican que su ejecución está prevista para el año 2023.

Etapa 2 / Diseño e implementación de iniciativas de inclusión LGBTIQ+ en UECh

Panorama / Overview

En la segunda etapa del estudio se buscó evaluar los procesos de diseño e implementación de las políticas e iniciativas orientadas a la inclusión de estudiantes LGBTIQ+ en un subgrupo de las Universidades Estatales de Chile. Para ello se consideró un sub-grupo de 4 universidades estatales seleccionadas a partir de los resultados de la primera etapa, considerando la combinación de dos criterios: dispersión geográfica (zona norte, centro y sur) y grado de desarrollo en iniciativas y políticas de inclusión LGBTIQ+ (extremos de mayor y menor desarrollo de acuerdo a los reportes del cuestionario).

En cada universidad se realizaron entrevistas grupales dirigidas a dos grandes grupos: los equipos profesionales que integran las áreas, oficinas, unidades, programas o direcciones responsables de la gestión institucional de las políticas de género, y estudiantes de pregrado que se identificaran como parte de la comunidad LGBTIQ+, pertenecientes o no a organizaciones estudiantiles. Los datos producidos a partir de las 11 entrevistas realizadas permiten tener un panorama de las oportunidades y desafíos organizacionales que confrontan las universidades estatales al momento de implementar acciones conducentes a la inclusión LGBTIQ+. A continuación se ofrece un panorama de los nudos críticos que se desprenden de las entrevistas, distinguiendo los aportes de los equipos profesionales y estudiantes de pregrado.

Equipos profesionales

Las entrevistas con los equipos profesionales permitieron conocer en mayor profundidad el contexto organizacional en el que se desenvuelven las iniciativas reportadas en materia de inclusión LGBTIQ+ por las áreas, oficinas, unidades, programas o direcciones responsables de la gestión institucional de las políticas de género. Estas permiten indagar en las orientaciones conceptuales que guían la acción de los equipos profesionales, así como su composición, formación y conocimiento en materia de diversidad sexogenérica. Al mismo tiempo, las entrevistas indagan en los elementos facilitadores así como los desafíos que confronta la gestión universitaria de prácticas inclusivas para la comunidad LGBTIQ+.

Uno de los primeros nudos críticos que arrojan las entrevistas consiste en la situación de *disparidad institucional* en lo que refiere a las condiciones organizacionales donde se desenvuelven las políticas de género en tanto base de acción para la inclusión LGBTIQ+. Esto, considerando que existen universidades que poseen espacios institucionales creados para implementar políticas de género con anterioridad a la pandemia del Covid-19 y otras que inician su funcionamiento durante ella. Entre distintas universidades de esta etapa del estudio se identifican dos extremos: de un lado, espacios institucionales pequeños y emergentes, con baja incidencia en la política universitaria, reparticiones presupuestarias insuficientes y equipos profesionales

acotados; y de otro, espacios de amplia trayectoria, ubicados en posiciones altas en la jerarquía del gobierno universitario, con presupuestos habilitantes y equipos profesionales diversos y especializados.

Lo anterior opera como una condición que restringe o amplía las *oportunidades organizacionales* para el abordaje de la inclusión LGBTIQ+. En este sentido, el respaldo y entrega de recursos habilitantes que las áreas, oficinas, unidades, programas o direcciones responsables de la gestión institucional de las políticas de género reciben a nivel de gobierno universitario tiene a coincidir con una mayor complejidad y especialización organizacional de los mismos espacios.

Si bien la mayor complejidad y especialización organizacional es una oportunidad para la creación de espacios especializados en materia de diversidad sexogenérica, esto no ocurre en todos los espacios. En este sentido y respecto a la composición de los equipos y áreas, cabe señalar que en ninguna de las universidades cuya experiencia fue revisada se reportó la existencia de profesionales y/o áreas destinadas exclusivamente a la inclusión LGBTIQ+. El *perfil ocupacional de los equipos* se caracteriza por el dominio de personas que se identifican con género femenino y cis, escaseando personas que se definieran a sí mismas como parte de la comunidad LGBTIQ+.

Relacionado con esto, una revisión de las definiciones en las políticas de género y su aterrizaje en iniciativas para la comunidad universitaria sugiere conceptualizaciones divergentes sobre el género y sus alcances en la gestión universitaria para la inclusión LGBTIQ+. Se identifica un dominio del género movilizad desde una *perspectiva binaria de la violencia de género* y esté último entendido como equivalente a violencia hacia las mujeres. Esta situación se ve reflejada paradigmáticamente en la centralidad que juega la especialización de áreas de denuncia en las políticas de género. Una caracterización de las denuncias reportadas por las unidades correspondientes indica que estas son principalmente realizadas por personas de género femenino y dirigidas a varones. Ello a pensar de la existencia de mecanismos de denuncia que incluyen la discriminación por razón de género y orientación sexual.

Los alcances de las políticas de género y su capacidad de abordar asuntos relativos a la diversidad sexogenérica consideran un desafío adicional vinculado a *resistencias situadas* a esta materia. Por una parte, se reportaron resistencias institucionales internas en la jerarquía universitaria, reflejadas en solicitudes de moderación a las acciones afirmativas para la comunidad sexogenérica, la banalización de las demandas de la comunidad LGBTIQ+, la restricción de las políticas de género a concepciones binarias o conservadoras del género o la contención administrativa de los recursos y margen de acción de los espacios encargados de su implementación. Por otra parte, se reportaron resistencias de contexto ligadas valores culturales heteronormativos y dominantes en las ciudades y regiones en que se emplazan las universidades de los extremos norte y sur de Chile, incluyendo la existencia de colectivos y prácticas organizadas de oposición al movimiento feminista y la diversidad sexogenérica.

Finalmente, cabe señalar que las diferentes universidades cuya experiencia fue revisada reportan *trayectorias de aprendizaje organizacional* ligado al proceso artesanal y no

estandarizado con la que surgen y comienzan a funcionar las áreas, oficinas, unidades, programas o direcciones responsables de la gestión institucional de las políticas de género.

Desde la respuesta institucional a las demandas feministas contra el acoso y la violencia de género a la construcción de políticas de género que consideren demandas de la comunidad LGBTIQ+ se identifican diversas experiencias y rutas. Una común a todas las universidades estudiadas consiste en la implementación de normativas para el *reconocimiento del nombre social*, expresado en decretos y reglamentos vigentes. Otra consiste en la *complejización de los diagnósticos de género* en las universidades estudiadas, los que se encuentran con el desafío de desbinarizar las estadísticas y ampliar conceptualmente la perspectiva de género para indagar en la realidad de la diversidad sexogenérica en sus comunidades.

Iniciativas adicionales en beneficio de la comunidad LGBTIQ+ son reportadas por las universidades estudiadas, aunque no son comunes a todas ellas, incluyendo la *certificación de trayectorias formativas en género* para el pregrado, acciones de *vinculación de la gestión universitaria con organizaciones de diversidad sexual*, la creación y difusión de orientaciones para el *uso del lenguaje inclusivo* o la implementación de *baños con criterios de inclusividad*.

Estudiantes de pregrado

Las entrevistas realizadas a estudiantes de pregrado permiten conocer el contexto organizativo en que se desenvuelve la acción colectiva LGBTIQ+, así como las vías a través de las cuales se conducen demandas en materia diversidad sexogenérica y se incide en la universidad. Asimismo, las entrevistas permiten indagar en la percepción que parte de la misma comunidad estudiantil LGBTIQ+ tiene acerca las iniciativas que las universidades reportan en materia de diversidad sexogenérica. Por último, las entrevistas ofrecen un mapa del conjunto de expresiones que la violencia cisheteronormativa adopta en la vida universitaria desde sus experiencias cotidianas de convivencia y sus trayectorias formativas.

El primer nudo crítico que se desprende de las entrevistas dice relación con las *oportunidades de incidencia del colectivo LGBTIQ+ en la vida universitaria*. Al respecto, se identifican configuraciones comunitarias y mecanismos democráticos de representación y participación diversos para conducir la política sexogenérica estudiantil. En el paisaje de las universidades estudiadas existen escenarios donde los colectivos LGBTIQ+ son emergentes, novedosos y aun frágiles, así como existen universidades que cuentan con representaciones LGBTIQ+ a nivel de vocerías, comisiones, consejos y federaciones.

Desde la perspectiva política formal, las *federaciones estudiantiles* operan como una primera plataforma de incidencia. En algunas federaciones se cuenta con representaciones, delegaciones y divisiones para conducir políticas estudiantiles en temas de género y sexualidad, mientras que en otras ello no existe. A esto se suma la existencia de federaciones inactivas en determinados contextos universitarios como un

problema general para la participación y representación de la política estudiantil, agravada por la pandemia del Covid-19.

Una segunda plataforma de incidencia considera las diversas instancias que la institución universitaria contempla para la representación estudiantil, sea a nivel de consejos, comisiones, mesas u otros espacios similares conformados en el contexto de las *políticas multiestamentales de transversalización de género*. Sin embargo, al igual que en las federaciones, la existencia de representaciones específicas para la comunidad LGBTIQ+ en dichos espacios no es una constante, sumado al hecho que las instancias mencionadas no tienen presencia transversal en todas las universidades.

Todo lo anterior convive con un panorama descrito por los propios estudiantes LGBTIQ+ marcado por dificultades de encuentro y organización para articular políticas de diversidad sexogenérica desde el estudiantado. En algunos contextos esto es explicado por la inexistencia de colectivos u organizaciones sostenidas a partir de la colectivización de experiencias o la politización de las mismas dentro de la universidad. En otros, se describen prácticas sancionatorias a los activismos feministas y de diversidad sexogenérica, las que construyen un ambiente hostil y desfavorable para la organización estudiantil en torno a estos asuntos. Al respecto, la percepción de una *norma de convivencia cisheterocentrada* aparece como un aspecto cultural y cotidiano que desafía las posibilidades de encuentro y reconocimiento mutuo de estudiantes LGBTIQ+.

El segundo nudo crítico que se desprende de las entrevistas refiere al conjunto de problemáticas que expresa el estudiantado LGBTIQ+ en términos de *discriminación, exclusión y violencia*, las que a su vez serían expresivas de cómo son resguardadas las normas de género y sexualidad en la universidad. Algunas de estas se sostienen en la orientación sexual de los estudiantes, mientras que otras se ejercen por la expresión de género, incluyendo situaciones que involucran al plantel académico, administrativo y estudiantil. Asimismo, no todas las situaciones descritas ocurren de manera presencial, describiéndose algunas que transcurren en la virtualidad y que desafían la convivencia digital.

Un elemento llamativo consiste en la percepción de *insuficiencia de los protocolos de reconocimiento del nombre social*, elemento transversalmente instalado en el universo de las instituciones estudiadas. A este respecto, son recurrentes las experiencias que indican que los pronombres y el nombre social no son respetados y que se requiere una mayor sensibilización y apropiación del protocolo por diversos estamentos de la comunidad universitaria, incluyendo la promoción y uso del lenguaje inclusivo.

En todas las universidades de esta etapa los estudiantes expresaron la existencia de discursos de odio y prácticas de amedrentamiento hacia la comunidad LGBTIQ+, haciendo que la *demandas por espacios seguros* sea uno de los principales desafíos para las instituciones de educación superior en materia de inclusión LGBTIQ+. Si bien los mecanismos de denuncia existentes contemplan situaciones de discriminación, se reporta que las denuncias escasamente llegan a cursarse, mientras se describe una

sensación de impunidad frente a las denuncias efectivamente cursadas, sea por su aplicación inoportuna o por el letargo administrativo que involucra su gestión.

Etapa 3 / Políticas e iniciativas de inclusión LGBTIQA+ en América Latina

Panorama / Overview

En la tercera etapa del estudio se realizó una revisión comparativa internacional de políticas y/o iniciativas orientadas a la inclusión de estudiantes LGBTIQA+ en 5 universidades estatales de América Latina, junto con los aportes de especialistas en esta materia. Para ello, se seleccionaron universidades y se convocaron a especialistas de Argentina, Brasil, Colombia, Uruguay y México, cuyas experiencias son consideradas ejemplares y de referencia en materia de inclusión LGBTIQA+.

Los aportes de especialistas en diversidad sexogenérica y los reportes de experiencia de equipos institucionales universitarios recorren diversas iniciativas en relación con la inclusión LGBTIQA+ en el mundo universitario, destacando medidas que tienen presencia en diversos países e instituciones: políticas de cuotas, acciones afirmativas para el acceso y permanencia, promoción del lenguaje inclusivo, habilitación de espacios seguros y baños sin género, acciones comunicacionales, pedagógicas y de sensibilización, junto con mecanismos de prevención, respuesta y reparación frente a la discriminación y la violencia cisheteronormativa.

Las contribuciones de este apartado fueron reunidas y sistematizadas a partir de 8 entrevistas, y sus aportes centrales se presentan de forma sintética distinguiendo 5 dimensiones: la relación entre universidades y políticas públicas LGBTIQA+, los diversos diseños y arreglos institucionales para abordar la inclusión LGBTIQA+, las formas e instancias de participación e incidencia de la comunidad LGBTIQA+ en la universidad, las definiciones a la base de las acciones y políticas de inclusión LGBTIQA+ y los diagnósticos disponibles sobre las diversidades sexogenéricas.

Relación entre universidades y políticas públicas

Este aspecto refiere al modo en que las distintas universidades revisadas se vinculan a políticas públicas que contribuyen al bienestar, protección y garantías de derecho de la población LGBTIQA+. Esto es, cómo interpretan o adhieren a dichas iniciativas dentro de los márgenes que otorga la autonomía universitaria y cómo las traducen en acciones institucionales concretas que contribuyen a la inclusión LGBTIQA+ en la educación superior.

La totalidad de las universidades seleccionadas para esta etapa del estudio tienen un carácter público y su régimen administrativo depende del gobierno Estatal, Federal y/o Provincial, lo cual imprime un carácter específico a su forma de organización y la vinculación de estas instituciones con las políticas públicas elaboradas a nivel central. En su calidad de servidores o funcionarios en instituciones públicas, quienes trabajan en estas universidades pueden recibir formación o capacitación en materias de diversidad sexogenérica, cuando esto corresponde a una política de gobierno central.

Por ejemplo, quienes trabajan en la Universidad Estatal Paulista (UNESP) son consideradas como servidores públicos y su trabajo se encuentra reglado por leyes del Estado de Sao Paulo. El Estado de Sao Paulo posee una Coordinación para Políticas de Diversidad Sexual⁷ la cual ha impulsado proyectos de capacitación y formación en materia de Diversidad Sexual y Derechos Humanos, cuyo alcance abarca a trabajadores de la misma universidad.

Otro ejemplo dice relación con legislaciones y normativas específicamente orientadas a garantizar los derechos de personas LGBTIQ+ y que tienen efecto en las instituciones de educación superior. Recientemente, el distrito de Medellín en Colombia aprobó como política pública la “Matricula Cero”⁸, iniciativa que busca eliminar barreras de acceso y discriminación poblacional en el ingreso a la educación superior y postsecundaria. Esta iniciativa contempla que el 30% de los cupos anuales en las instituciones de educación superior públicas adscritas al Distrito de Medellín sean garantizados para personas trans.

En el caso de Argentina, la sanción de la Ley de Cupo Laboral Travesti Trans⁹ implicó la reserva de cupos laborales y la apertura de oportunidades educativas en las universidades públicas para esta población. Asimismo la Ley de Identidad de género¹⁰ y el decreto que amplió sus alcances permitiendo el reconocimiento de personas no binarias¹¹ ofrecieron bases para que las universidades adhirieran a su implementación, impactando en acciones concretas de inclusión LGBTIQ+. Esto ocurre de forma similar en Uruguay, país en que se reportan alcances similares de la Ley Integral para personas Trans¹² para la Universidad de la República.

Normativas y legislaciones como las señaladas hasta aquí dan forma a nuevos arreglos e iniciativas institucionales en materia de diversidad sexogenérica en las universidades. Un ejemplo de ello se encuentra en la Universidad de Rosario y su Área de Género y Sexualidades, desde la cual se ha impulsado el Programa de Inclusión Educativa y Laboral (PIEL)¹³. Este programa responde al compromiso de la universidad por impulsar el trato digno, el uso del lenguaje no sexista e inclusivo y asegurar la inclusión

⁷ Portal de la Coordinación para Políticas de Diversidad Sexual del Estado de Sao Paulo disponible aquí: <https://justica.sp.gov.br/index.php/coordenacoes-e-programas/coordenacao-de-politicas-para-a-diversidade-sexual/>

⁸ El portal con los detalles de esta iniciativa puede ser visitado en el siguiente enlace: <https://sapiencia.gov.co/matricula-cero/#1686169005932-ea62a5e7-d67d>

⁹ La Ley 27.636, promulgada el 24 de junio del 2021 y titulada “Ley de promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero ‘Diana Sacayán - Lohana Berkins’”, se encuentra disponible en línea en el siguiente enlace: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/246655/20210708>

¹⁰ La Ley 26.743 que establece el derecho a la identidad de género de las personas, promulgada en mayo del año 2012, se encuentra disponible en línea en el siguiente enlace: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/70106/20120524>

¹¹ El decreto 476 del año 2021 se encuentra disponible en línea en el siguiente enlace: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/247092/20210721>

¹² La Ley 19.684 o “Ley Integral para personas Trans”, publicada el año 2018, se encuentra disponible en el siguiente enlace: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19684-2018>

¹³ Portal PIEL accesible desde el siguiente enlace: <https://unr.edu.ar/programa-de-inclusion-educativa-y-laboral/>

laboral de personas trans, travestis y no binarias, sostenido en ordenanzas internas que interpretan e incluso anteceden a la normativa nacional.

En general, gran parte de las iniciativas revisadas se sustenta en *políticas de cuotas y acciones afirmativas para el acceso y permanencia* de las diversidades sexogenéricas, con alcance en diversos estamentos, incluyendo estudiantes y personas que trabajan en la universidad. Mientras la implementación de cuotas confronta el desafío de validar la justicia social como alternativa a la meritocracia en el acceso universitario, las medidas para la permanencia en la universidad confronta el desafío de transformar la cultura y convivencia en las universidades, haciéndolas espacios habitables para la diversidad sexogenérica. Esto último se reporta como un asunto sensible para la población LGBTIQ+, especialmente para la población trans.

Diseños institucionales

Este aspecto refiere a los procesos de institucionalización y organización de las prácticas de inclusión LGBTIQ+ y la relación que ello tiene con áreas de la gestión universitaria, la creación de unidades responsables y la conformación de equipos capacitados en la materia. Uno de los primeros elementos favorecedores de las prácticas de inclusión LGBTIQ+ dice relación con la *especialización y jerarquía institucional de áreas, unidades y equipos profesionales*, cuya acción no se vea diluida en focos de inclusión inespecíficos o ampliamente abarcativos.

A modo de ejemplo, la Universidad Estatal Paulista (UNESP) en Brasil posee una Coordinadora de Acciones Afirmativas, Diversidad y Equidad (CAADI)¹⁴, ligada a la Vicerrectoría. Su forma de trabajo y ubicación institucional le permite incidir y actuar articuladamente con las pro-rectorías y demás coordinadoras y comisiones universitarias. Su estructura incluye el trabajo conjunto con comisiones centrales, incluyendo la Comisión de Diversidad Sexual y Género, compuesta por representantes docentes, estudiantes de pregrado, postgrado y personal técnico-administrativo.

Participación e incidencia LGBTIQ+

La mayoría de las iniciativas de inclusión LGBTIQ+ reportadas por las universidades consisten en acciones y políticas impulsadas por las propias comunidades universitarias, en ocasiones articulada con organizaciones de la sociedad civil. Este aspecto de *política generativa* al interior de la universidad encuentra sus bases en la existencia de espacios para la incidencia de la población LGBTIQ+, lo cual depende de mecanismos de participación democrática promovidos por la universidad.

Ejemplo de ello se encuentra en universidades donde las comunidades a las que apuntan las diversas iniciativas participan activamente en sus definiciones y alcances, como parte de la tradición democrática de las mismas instituciones, sus sistemas de co-gobierno y como ejercicio de ciudadanía sexogenérica al interior de la universidad. Esto se manifiesta a través de la participación activamente promovida en mesas e instancias

¹⁴ Portal de CAADI disponible aquí: <https://www2.unesp.br/portal#!/caadi>

resolutivas sobre diversas materias. A modo de ejemplo, la mesa de trabajo para la confección de ordenanzas y recomendaciones para el lenguaje inclusivo y no sexista en la Universidad de Rosario en Argentina convoca a los diversos estamentos cuya convivencia y trato se ven involucrados en la aplicación de tal iniciativa.

Otro ejemplo reside en la Universidad Nacional de La Plata (Argentina), institución que posee mecanismos de incidencia mutua entre las comunidades y organizaciones de la sociedad civil y la universidad a través de su Consejo Social¹⁵. Este mecanismo está constituido para enriquecer la retroalimentación entre la universidad y diversos sectores sociales en el marco del compromiso de la educación superior con procesos formativos sensibles a las demandas sociales, entre ellas, demandas de los feminismos y movimientos sexogénicos, representados en una Comisión de género y feminismos.

Al mismo tiempo, las prácticas de inclusión LGBTIQ+ se sostienen en experiencias ejemplares donde son integrantes de la misma comunidad quienes ocupan cargos de gestión y operan como agentes de sensibilización organizacional ante los reclamos y demandas de la diversidad sexogénica universitaria. A modo de ejemplo, la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) posee un Programa de diversidades y disidencias sexogénicas¹⁶ para el desarrollo de políticas que resguarden los Derechos Humanos de las personas LGBTIQ+ al interior de la universidad. Este programa es coordinado por personas que integran la comunidad LGBTIQ+ y contempla un grupo asesor que contribuye con saberes especializados en la materia.

Definiciones

Las definiciones y títulos asignados a las políticas, unidades de gestión y acciones dirigidas a la inclusión LGBTIQ+ tienen una relevancia significativa por su capacidad de delimitar, representar y convocar a sus grupos objetivos. Considerando esto, existe un conjunto de definiciones y orientaciones conceptuales que guían, nombran y tienen la capacidad de abarcar las iniciativas orientadas a la diversidad sexogénica en las universidades. En varios de los casos revisados, los procesos de organización de la respuesta institucional ante situaciones de violencia y discriminación *transitan del concepto de “violencia de género” al de “violencia por razón de género” o “violencia basada en género”*, ampliando su cobertura e incluyendo a la población trans, no binaria y no cisgénero que experimentan formas de violencia motivadas por la cisheteronormatividad.

A la fecha son diversas las universidades que han optado por incorporar la “violencia basada en género” por sobre la “violencia de género” en sus definiciones. Por ejemplo, la Universidad Pedagógica Nacional de Colombia incorpora esta definición en su

¹⁵ Portal del Consejo Social de la Universidad Nacional de La Plata accesible en este enlace: <https://unlp.edu.ar/consejo-social/>

¹⁶ El portal del Programa de diversidades y disidencias sexogénicas de la UNAM puede revisarse en el siguiente enlace: <https://coordinaciongenero.unam.mx/diversidades-y-disidencias-sexogenericas-en-la-unam/>

Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de las Violencias Basadas en Género¹⁷, estableciendo que el principio de discriminación por razón de género constituye un límite para la autonomía universitaria como principio absoluto. Un uso similar del concepto de “violencia por razón de género” se encuentra en el Protocolo para la Atención Integral de Casos de Violencia por Razones de Género en la Universidad Nacional Autónoma de México.¹⁸

Un marco relevante para las acciones en materia de inclusión LGBTIQ+ se ubica en la promoción y defensa de los *Derechos Humanos* y los compromisos que las instituciones de educación superior poseen con esta materia. El marco de los Derechos Humanos se relaciona con la vocación democrática de diversas universidades del subcontinente y funciona como un encuadre de sus acciones en relación a la diversidad sexogenérica. En este sentido, es común encontrar referencia al compromiso con los Derechos Humanos en las diversas políticas, iniciativas e instrumentos de gestión universitaria en relación con los feminismos y la comunidad LGBTIQ+. A modo de ejemplo, la Universidad Nacional de La Plata (Argentina) inicio un trabajo en Derechos Humanos desde la década de los 90 en Argentina, lo cual se expresa hoy en una Secretaría de Derechos Humanos y Políticas de la Igualdad, que a su vez hospeda a la Dirección de Políticas de Género y Diversidad Sexual.¹⁹

Diagnósticos

Si bien existen demandas históricas de la diversidad sexogenérica en relación a la educación superior, la indagación sistemática y más transversal en la realidad de la comunidad LGBTIQ+ al interior de las universidades es un asunto relativamente emergente. En parte ello se ha visto facilitado por los procesos de diagnóstico de género que comenzaron a tomar curso al interior de las universidades en el marco de la implementación de las políticas de género.

Sin embargo, en varias universidades se reporta una ausencia inicial de preguntas y perspectivas de diversidad sexogenérica en el diseño y construcción de los instrumentos diagnósticos, situación que comenzó a corregirse con el perfeccionamiento de los mismos instrumentos. Parte de este perfeccionamiento refleja el aprendizaje organizacional de los equipos de investigación en las universidades. En concreto, esto se refleja al desagregar estadísticas más allá de los binarios hombre-mujer o femenino-masculino, permitiendo que el diseño de los instrumentos diagnósticos amplíen su posibilidad de mapear y visibilizar la diversidad sexogenérica en la universidad, considerando tanto la orientación sexual como la identidad sexogenérica. Esto se complementa con la construcción de mecanismos censales

¹⁷ El protocolo, publicado el mes de febrero de 2023, puede ser encontrado en este enlace: <http://rectoria.pedagogica.edu.co/wp-content/uploads/2023/03/Protocolo-prevencio%CC%81n-atencio%CC%81n-sancio%CC%81n-violencias-basadas-ge%CC%81nero-UPN.pdf>

¹⁸ El protocolo en su versión publicada en noviembre de 2022 puede ser encontrado en este enlace: <https://www.gaceta.unam.mx/wp-content/uploads/2022/11/221117-suplemento-protocolo-para-atencion-integral-de-violencia-por-razones-de-genero.pdf>

¹⁹ El portal de la Secretaría de Derechos Humanos y Políticas de Igualdad de la UNLP puede visitarse en este enlace: <https://unlp.edu.ar/derechos-humanos/>

especializados que apuntan a la población LGBTIQ+ y permiten comprender de mejor manera las expresiones que adopta la violencia cisheteronormativa.

Un ejemplo de diagnóstico reciente es la Primera consulta universitaria sobre condiciones de igualdad de género de la comunidad LGBTIQ+ desarrollado por la Universidad Nacional Autónoma de México²⁰. Con este instrumento se realiza una radiografía que permite sustentar propuestas de política institucional para las diversidades sexogenéricas. Este diagnóstico incluye un censo sobre las expresiones de diversidad sexogenérica en la universidad, cómo se experimenta ser parte de la comunidad LGBTIQ+ en la universidad, así como las experiencias de discriminación y violencia, junto a sus efectos. A modo de complemento de esta iniciativa, se suma la dimensión curricular como un área de exploración en torno a las experiencias formativas de la comunidad LGBTIQ+, la cual fue incluida en el Primer diagnóstico de trayectorias educativas integrales de estudiantes de colectivos LGTTTNTB+ de la Universidad Nacional de la Plata²¹ (Argentina).

²⁰ Un resumen ejecutivo de la consulta realizada por la UNAM puede ser revisado en el siguiente enlace: https://drive.google.com/file/d/1RVVDip3kkuW3cUanOELWMBK_8Me25rWS/view

²¹ El informe técnico de este diagnóstico fue publicado el mes de mayo de 2023 y se encuentra disponible en el siguiente enlace: http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/152954/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

RECOMENDACIONES

Para las Universidades Estatales

Crear espacios institucionales especializados para el abordaje de necesidades y demandas de la comunidad LGBTIQ+, incluyendo la contratación de profesionales que pertenezcan a dicha comunidad y que posean competencias y formación específica en materia de diversidad sexogenérica.

Incorporar mecanismos censales que permitan conocer la realidad y experiencias de la comunidad LGBTIQ+ al interior de la universidad, generando bases de conocimiento para el impulso de iniciativas y políticas en esta materia. Esto incluye la desagregación de estadísticas más allá del binario y la validación de instrumentos censales con organismos y profesionales en estudios LGBTIQ+.

Impulsar acciones afirmativas que faciliten el acceso de la población LGBTIQ+ a la universidad. Esto implica promover la construcción activa de la ciudadanía sexual y de género en las universidades, potenciando la representación de la diversidad sexogenérica, fortaleciendo la participación democrática y favoreciendo la incidencia y creación de políticas sensibles a las demandas de dicha comunidad en la vida universitaria.

Procesos formativos, de capacitación y sensibilización de la comunidad universitaria en materia de convivencia y diversidad sexogenérica, considerando instancias de inducción e ingreso universitario y las diversas formas de relación con la institución (laboral y académica).

Erradicar las prácticas y lenguajes cisheterosexistas en los distintos ámbitos de la vida universitaria, favoreciendo la transformación de las normas cis y heterocentradas de carácter formal e informal que operan en el trato, los procedimientos y el encuentro cotidiano de la comunidad universitaria. Con ello, fortalecer condiciones de permanencia en la universidad para la comunidad LGBTIQ+.

Para el Ministerio de Educación de Chile

Implementar procesos de transversalización de género en el Estado que incorpore asuntos relativos a la diversidad sexogenérica y perspectivas de género interseccionales. En el caso específico del Ministerio de Educación, se requieren mayores avances técnicos en materia de diversidad sexogenérica en el campo específico de la educación superior, equilibrando el conjunto de orientaciones, circulares y políticas específicas que existen para otros niveles educativos.

Actualizar y revisar normativa existente que ordena el abordaje de la discriminación y la violencia por razón de género en las instituciones de educación superior, incluyendo la Ley 21.369 y sus instrumentos asociados. Desde esta perspectiva, ampliar los alcances de las definiciones para abarcar las expresiones de violencia

cisheteronormativa en las instituciones de educación superior, considerando sus expresiones en docencia, investigación, vinculación con la comunidad y gestión.

Diseñar y difundir orientaciones para la gestión universitaria que establezca mínimos comunes en lo que respecta a la construcción de espacios inclusivos para la diversidad sexogenérica, generando condiciones habilitantes para iniciativas de acceso y permanencia de la población LGBTIQ+ en la educación superior. Lo anterior requiere la difusión precisa y específica de conceptos ligados a la no discriminación, la inclusión LGBTIQ+ y el respecto a la diversidad sexogenérica que eviten su suposición en el marco de las políticas de género.

Construir estándares que permitan la operacionalización de prácticas inclusivas para la diversidad sexogenérica en las universidades en los instrumentos que vinculan a las instituciones con el Estado, tal como el Proyecto de Fortalecimiento de Universidades del Estado o los Estándares de Acreditación.

Para organismos internacionales

Facilitar estudios e instancias comparativas que contribuyan al intercambio de experiencias ligadas a la inclusión LGBTIQ+ en educación superior, reuniendo agentes técnicos y gubernamentales, especialistas e investigadores, organizaciones de la sociedad civil y representantes de universidades.

Contribuir a la realización de estudios y apoyar las labores técnicas de agentes e instituciones clave para la inclusión LGBTIQ+ en territorios que reportan mayores resistencias y dificultades en la implementación de dichas iniciativas.

Introducir estándares ligados a la diversidad sexogenérica como parte de las iniciativas de apoyo a la inclusión educativa en los diversos proyectos, sistemas de financiamiento y colaboración con los Estados que impacten en acciones concretas en el sistema de educación superior.

Para futuras investigaciones

Para una mayor comprensión de las expresiones de la cisheteronormatividad en la educación superior, se requieren estudios que indaguen en las experiencias particulares y distintivas de personas lesbianas, gay, bisexuales, trans, intersex, queer, asexuales y no binarias, distinguiendo las formas que adopta la violencia en las universidades en razón de la orientación sexual, la identidad sexogenérica y la expresión de género.

Indagar en las oportunidades y desafíos que confronta la gestión universitaria en materia de diversidad sexogenérica según las dependencias administrativas, trayectoria institucional, y regímenes organizacionales de universidades públicas y privadas, considerando la caracterización sociodemográfica de la población que atiende y otros aspectos como clase social, ubicación geográfica, religión, etc.

Atendiendo a las transformaciones generacionales acerca del respeto y reconocimiento de la diversidad sexogenérica, resulta pertinente conocer en mayor profundidad cómo ello se expresa en el encuentro generacional que caracteriza la vida universitaria, especialmente entre quienes trabajan en la institución (docentes y administrativos) y quienes estudian en ella.



VÍCTOR ORELLANA CALDERÓN
SUBSECRETARIO DE EDUCACION SUPERIOR