



OFICINA DE LA
ABOGACÍA GENERAL
—UNAM—

Cartilla

UNIVERSITARIA DE BUENAS PRÁCTICAS
ENFOCADAS A POBLACIONES

LGBTIQ+



IGUALDAD
DE GÉNERO UNAM







Algunas banderas representativas de las poblaciones LGBTIQ+

¿Por qué es necesaria esta herramienta?

Las personas con orientaciones sexuales, identidades de género y expresiones de género que no se ajustan a los patrones o normas establecidas por la sociedad, históricamente han experimentado actos de discriminación, violencia y otras vulneraciones a sus derechos humanos. Estas conductas, basadas en estereotipos y prejuicios, constituyen una **realidad actual**. Por ello, se requieren diversas medidas, mecanismos, acciones y herramientas especializadas para hacer frente y coadyuvar a poner fin a la discriminación hacia las diversidades sexogenéricas.

Con la finalidad de promover cambios culturales encaminados al logro de la igualdad, la Oficina de la Abogacía General emite esta Cartilla universitaria de buenas prácticas enfocadas a poblaciones LGBTIQ+, como una herramienta para su visibilización e inclusión en la UNAM.

No obstante, **corresponde a toda la comunidad universitaria** incorporar a sus dinámicas las sugerencias que aquí se plantean, para propiciar una convivencia armónica, respetuosa y pacífica entre todas las personas.

Conceptos básicos

LGBTIQ+:

Es un **acrónimo universal** que representa a distintas identidades de género, expresiones de género, y orientaciones sexuales. Surge de las iniciales de Lesbiana, Gay, Bisexual, Trans, Intersexual y Queer. El signo de más (+) hace referencia a otras identidades no incluidas en las anteriores.

ORIENTACIÓN SEXUAL:

Es la **capacidad de cada persona de sentir atracción erótica-afectiva** por personas de un género diferente al suyo, de su mismo género, o de más de un género.



Algunas orientaciones sexuales

LESBIANA:

mujer que se siente atraída erótica-afectivamente por mujeres.

GAY:

hombre que se siente atraído erótica-afectivamente hacia hombres.

BISEXUAL:

capacidad de una persona de sentir una atracción erótica-afectiva por personas de un género diferente al suyo y de su mismo género.

PANSEXUAL:

capacidad de una persona de sentir atracción erótica-afectiva hacia otra persona, con **independencia** del sexo, género, identidad de género, orientación sexual o roles sexuales.

ASEXUAL:

persona que **no siente atracción erótica** hacia otras personas. Esto no implica que no sientan atracción afectiva o que no quieran tener vínculos afectivos.

HETEROSEXUAL:

persona que se siente atraída erótica-afectivamente por el género **opuesto al suyo.**

Sexo

El **sexo asignado al nacer** es la determinación del sexo de una persona con base en la percepción de sus genitales al momento de nacer.

Socioculturalmente se ha modelado la idea de la existencia única de un binarismo sexual mujer / hombre; sin embargo, hay personas que nacen con características sexuales que no corresponden con este binario.

Las **personas intersexuales** son aquellas cuyas características sexuales (gonadales, genitales, cromosómicas, etc.) son variables a las comúnmente designadas para los sexos mujer y hombre.

Existen diversas manifestaciones de la intersexualidad. Por ejemplo: una persona con cromosomas XY que nació con ovarios.

Identidad de género

El **género** alude a diversos atributos determinados socioculturalmente, que integran funciones, actitudes y otras características que se asignan a los sexos.

La identidad de género es la manera en la que cada persona vive y siente su género.

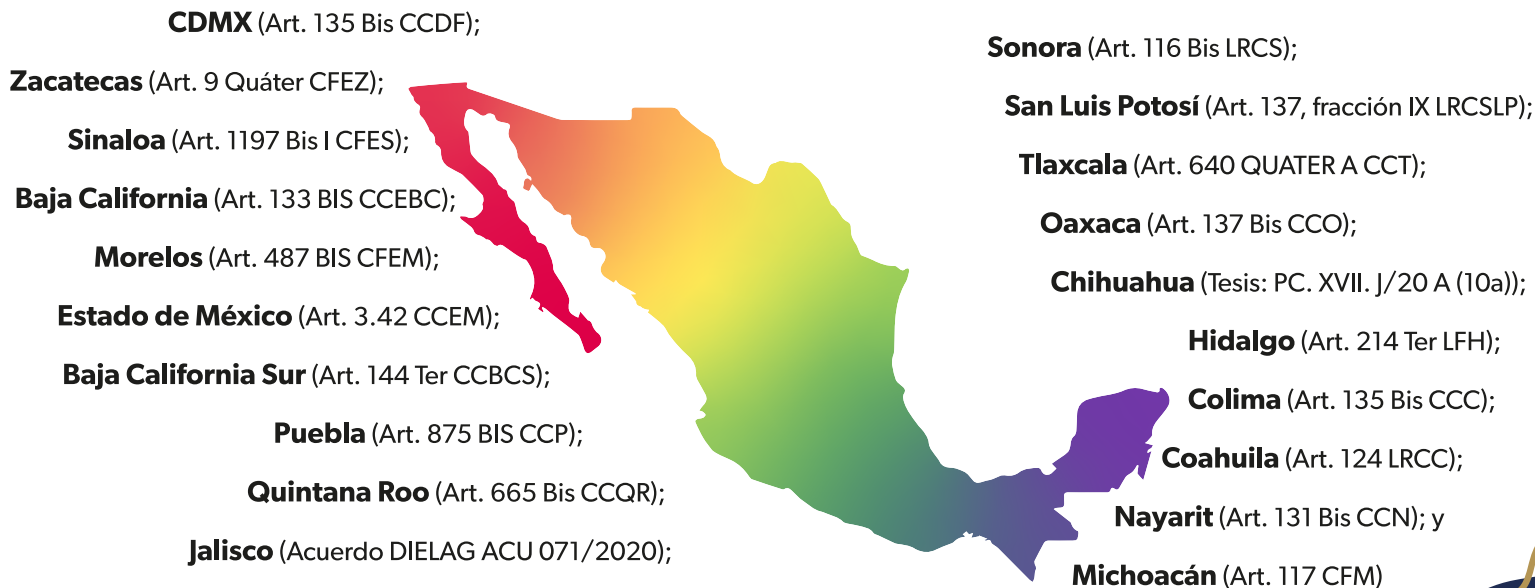
Puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer.

- **Cisgénero:** personas cuya identidad de género y sexo asignado al nacer coinciden.
- **Transgénero (trans):** persona cuyo sexo asignado al nacer no coincide con la identidad de género de la persona.

Las **personas no binarias** son aquellas que no se identifican dentro de los conceptos de hombre y mujer. Comúnmente utilizan el pronombre neutro "elle".

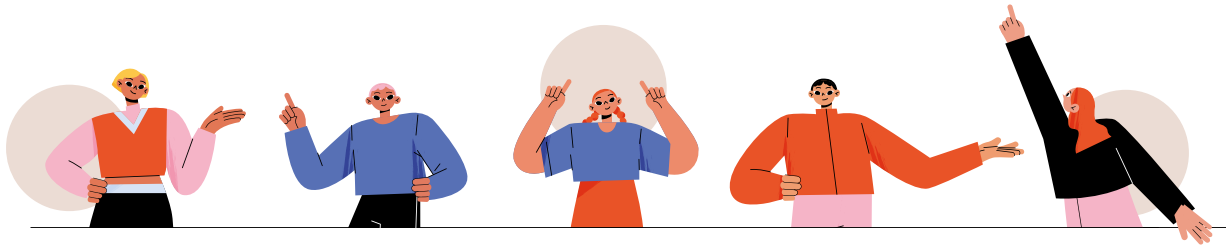
El término **transición** se refiere a la serie de procesos que una persona trans decide realizar para vivirse en su género. No existe una sola forma de transición, ya que cada persona elige los procesos por los que desea atravesar y por los que no.

En México, el derecho al reconocimiento a la identidad de género está previsto en 20 legislaciones locales:



Expresión de género

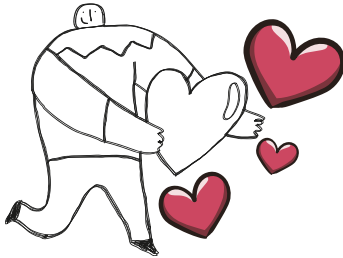
La expresión de género se puede entender como la forma en la que una persona decide manifestar su género a las demás. Por ejemplo: la ropa que utiliza, cómo se corta o pinta el cabello, si se pinta o no las uñas, los accesorios que usa, etc.



Pongamos los conceptos en práctica...

IDENTIDAD DE GÉNERO = QUIÉN SOY YO

(hombre [cisgénero/trans], mujer [cisgénero/trans], persona no binaria, etc.)



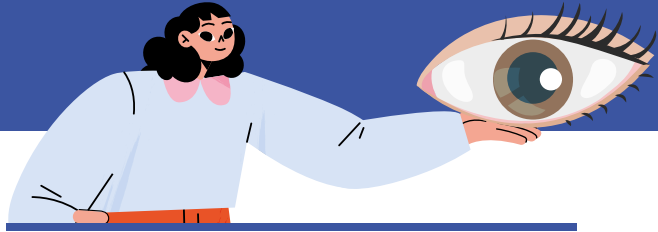
ORIENTACIÓN SEXUAL = QUIÉN ME GUSTA / CON QUIÉN ME RELACIONO

(gay, lesbiana, heterosexual, bisexual, pansexual, asexual, etc.)

EXPRESIÓN DE GÉNERO = CÓMO DECIDO EXTERNAR MI GÉNERO

(uso pantalón, vestido, cabello corto, cabello teñido, joyería, etc.)





Ojo aquí

La **orientación sexual**, la **identidad de género** y la **expresión de género** no siempre están interrelacionadas. **Algunos ejemplos:**

- **Un hombre gay** (orientación sexual) no necesariamente tiene expresiones femeninas (expresión de género).
- **Una mujer lesbiana** (orientación sexual) no forzosamente tiene una expresión de género masculina.
- **Las mujeres trans** (identidad de género) no siempre son heterosexuales, también pueden ser lesbianas, bisexuales o pansexuales (orientación sexual).
- **Una persona con una expresión de género masculina**, no necesariamente se identifica como hombre (identidad de género).

Una sugerencia...

Antes de hacer un comentario o pregunta sobre la vida privada de una persona LGBTIQ+, **cuestione si usted haría esa misma pregunta** o tendría la misma inquietud sobre una persona heterosexual y cisgénero.

Si la respuesta es **"NO"**, entonces usted haría una **distinción injustificada = DISCRIMINACIÓN.**

Buenas prácticas en relación con:

A) POBLACIONES LGBTIQ+ EN GENERAL

B) ORIENTACIONES SEXUALES DIVERSAS

C) IDENTIDADES Y EXPRESIONES DE

GÉNERO DIVERSAS

A)

Poblaciones

LGBTIQ+ en

general

1. Evite la reproducción de estereotipos en relación con las poblaciones LGBTIQ+



Reproducir el estereotipo de que los hombres gay son promiscuos.

Ejemplos:



Reconocer que cada persona puede vivir su sexualidad de manera libre.

Es importante no asumir que ser un hombre gay o una persona LGBTIQ+ implica tener una vida sexual "irresponsable". Adicionalmente, tener muchas o pocas parejas sexuales es una decisión personal y no determina si una persona es buena o mala.

2. Procure no asumir que todas las personas son heterosexuales y cisgénero



Criticar las diversidades sexo-genéricas en su grupo social, por asumir que ninguna persona es parte de la comunidad LGBTIQ+.

Ejemplos:



Tener consciencia de que en su entorno podría haber personas LGBTIQ+ y se les debe respeto.

La concepción de que la orientación sexual de todas las personas es la heterosexual, que su identidad de género es la que se les asignó al nacer, y que su expresión de género concuerda con lo que la sociedad ha establecido, **podría no ser correcta e invalidar la existencia** y vivencias de las diversidades sexo-genéricas.

3. Evite reproducir palabras que insulten o que tengan una connotación negativa hacia las poblaciones LGBTQ+

Ejemplos:



Decir tortillera, vestida, muerde almohadas.



Decir mujer lesbiana, hombre gay, persona trans.

Estas palabras se han usado históricamente para vulnerar y agredir a las poblaciones LGBTQ+, por lo que se sugiere siempre utilizar los términos que respeten las identidades y orientaciones de las personas.

4. Evite preguntar sobre la orientación y/o identidad de género de otras personas



Preguntar a un compañero si es gay.

Ejemplos:



Esperar a que las personas de su entorno compartan sus orientaciones e identidades si así lo desean.

Se debe procurar el respeto a la privacidad de las personas LGBTQ+ y su elección de compartir o no su identidad de género y orientación sexual con otras personas, ya que no tienen la obligación de hacer pública esta información.

5. Procure denunciar los actos de violencia y discriminación en contra de las personas LGBTQ+

Ejemplos:



Dejar pasar comentarios despectivos que hace una persona o un grupo de personas de la comunidad universitaria hacia las personas LGBTQ+ de la misma.



Acudir a la Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención de la Violencia de Género para presentar una queja por conductas fóbicas contra las poblaciones LGBTQ+ que se realicen en la Universidad.

Si tiene la posibilidad de reportar actos de violencia dirigidos a personas de la diversidad sexo-genérica, se sugiere hacerlo y así **evitar que este tipo de conductas continúen replicándose.**

B)

Orientaciones

sexuales diversas

6. Evite discursos o expresiones que puedan invalidar o patologizar las orientaciones sexuales de otras personas

Ejemplos:



Decirle a una persona que la bisexualidad no existe, que mejor se decida por un género.



Respetar las orientaciones sexuales de las otras personas.

Este tipo de discurso ha impactado históricamente la visibilización de las personas bisexuales y ha provocado que muchas eviten compartir su orientación sexual por miedo a ser invalidadas, cuestionadas o estigmatizadas por este motivo.



Decirle "enfermo" a un compañero que comparte que es asexual, o pensar que lo dice solo para llamar la atención.



Respetar otras orientaciones sexuales.

Este tipo de discurso patologiza y reproduce estigmas sobre las orientaciones sexuales diversas, solo porque no encuadran en su concepción de "cotidianidad".

7. Evite tratar con morbo a parejas diversas

Ejemplos:



Un hombre observa a una pareja de mujeres besándose y les grita "¡que rico!"



Comprender que los vínculos sexo-afectivos entre mujeres, no son para la satisfacción de los hombres heterosexuales.

A través de estos comentarios se cosifica a la pareja y no se respeta el derecho de las personas con orientaciones sexuales diversas a demostrarse afecto.

8. En caso de abordar temas relacionados con la orientación sexual, procure hacerlo desde el respeto y la empatía



Organizar debates sobre el matrimonio igualitario o el derecho de las parejas diversas de adoptar.

Ejemplos:



Prevenir la generación de discusión sobre los derechos de las personas con diversas orientaciones sexuales.

Los derechos de las poblaciones de la diversidad sexual no deben ser debatidos, sino abordados desde la obligación que se tiene de respetar y reconocer plenamente estos derechos.

9. Procure no tratar de encajar a las parejas diversas en los estereotipos heterosexuales



Preguntar a una pareja de mujeres
¿Pero quién es el hombre de la relación?

Ejemplos:



Dejar de asumir que una de las personas
en una relación lésbica debe ser masculina
y otra femenina.

Se estaría asumiendo que una de ellas debe fungir como "el hombre", en lugar de comprender que ambas son mujeres. Por lo anterior, se sugiere dejar de imponer roles de género en otras parejas.

10. Contribuya al respeto y visibilización de las orientaciones sexuales diversas a través del uso de lenguaje inclusivo



Preguntar a las amigas si tienen novio.

Ejemplos:



Usar palabras como "pareja", para no asumir
la orientación sexual de sus amistades.

Se estaría asumiendo que todo el grupo de mujeres es heterosexual, lo cual invisibilizaría la existencia de mujeres lesbianas, bisexuales, pansexuales, etc. cuya consecuencia podría ser que alguna de ellas no se sienta en un entorno abierto y seguro para compartir su orientación sexual.

c)

Identities and expressions of diverse genders

11. Para referirnos a una persona con respeto, se sugiere presentarse con su nombre y pronombres, y preguntar a la otra persona los suyos



Ver entrar a una persona con una expresión de género diversa y preguntar ¿y tú qué eres?

Ejemplos:



Decir "Hola, mi nombre es Juan y mi pronombre es `él´ ¿cuáles son los tuyos?"

Si bien es cierto que no es obligación de nadie saber cómo referirse a otras personas, se sugiere preguntar de forma respetuosa el nombre y pronombre de las personas que no conozca, para evitar discriminarlas.

12. Respete el nombre social de una persona, aunque no esté reconocido legalmente



Negarse a nombrar a una alumna trans con su nombre social, porque no es el que aparece en las listas.

Ejemplos:



En caso de que una persona trans no haya rectificado legalmente su nombre, se recomienda preguntarle si prefiere que se utilice su nombre legal, su apellido o su nombre social.

Negarse a llamar a una persona trans por su nombre social vulnera su vida privada y la puede exponer a situaciones de indefensión, vulnerabilidad y peligro, ya que se estaría evidenciando frente a otras personas que su identidad de género no coincide con el sexo que se le asignó al nacer.

13. Evite realizar preguntas sobre la transición de las personas trans



**Preguntar ¿ya te operaste? ¿tomas hormonas?
¿por qué te ves así?**

Ejemplos:



**Respetar la vida privada y los procesos
de transición de las personas trans.**

Este tipo de preguntas podría hacer pensar que todas las personas trans deberían transicionar del mismo modo, o que su existencia y validez depende de realizarse intervenciones quirúrgicas o de un tratamiento hormonal.

14. Procure no compartir la identidad de género de una persona sin su consentimiento



**Decirle a toda la clase que hay una mujer
trans en el salón.**

Ejemplos:



**Guardar la información relativa a la identidad
de género de las personas.**

Es importante comprender que la identidad de género de cada persona es un aspecto que solo corresponde a ellas compartir. Si alguien más comparte esa información, las puede colocar en una posición de vulnerabilidad y de discriminación.

15. Evite invalidar otras identidades de género

Ejemplos:



Señalar que es tonto usar pronombres neutros o que una persona dice que es no binaria solo porque está de moda.



Usar expresiones como "todas, todos y todes".

Este tipo de expresiones que asume que las identidades no binarias no son reales o que son una moda, **invalida a todo un grupo y podría implicar actos de discriminación y/o vulneración a sus derechos humanos.** Por ejemplo, el derecho al reconocimiento de su identidad.

Ante la vulneración a los derechos de poblaciones LGBTQ+ en la UNAM

¿qué puedo hacer?

Es importante considerar que las conductas que tienen como consecuencia una vulneración a los derechos de las personas de la diversidad sexual y de género **pueden constituir faltas a la legislación universitaria**, en términos del Estatuto General y el Código de Ética, ambos de la UNAM.

Ante dichos actos de discriminación, de conformidad con el Protocolo para la Atención Integral de Casos de Violencia por Razones de Género en la UNAM, toda persona universitaria puede recibir la atención especializada y presentar una queja ante la Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención de la Violencia de Género.

derechosuniversitarios@defensoria.unam.mx y **genero@defensoria.unam.mx**
y en el teléfono **(55) 4161-6048**

Siglas

- **CCDF** - Código Civil para el Distrito Federal
- **CFEZ** - Código Familiar del Estado de Zacatecas
- **CFES** - Código Familiar del Estado de Sinaloa
- **CCEBC** - Código Civil para el Estado de Baja California
- **CFEM** - Código Familiar para el Estado Libre y Soberano de Morelos
- **CCEM** - Código Civil del Estado de México
- **CCBCS** - Código Civil para el Estado Libre y Soberano de Baja California Sur
- **CCP** - Código Civil para el Estado Libre y Soberano de Puebla
- **CCQR** - Código Civil para el Estado de Quintana Roo
- **LRCS** - Ley del Registro Civil para el Estado de Sonora
- **LRCSLP** - Ley del Registro Civil del Estado de San Luis Potosí
- **CCT** - Código Civil para el Estado Libre y Soberano de Tlaxcala
- **CCO** - Código Civil para el Estado de Oaxaca
- **LFH** - Ley para la Familia del Estado de Hidalgo
- **CCC** - Código Civil para el Estado de Colima
- **LRCC** - Ley del Registro Civil para el Estado de Coahuila de Zaragoza
- **CCN** - Código Civil para el Estado de Nayarit
- **CFN** - Código Familiar para el Estado de Michoacán de Ocampo

Bibliografía

Presentes, ¿Qué significa la sigla LGBTIQ+ y cómo se escribe?

<https://agenciapresentes.org/2020/05/17/que-significa-la-sigla-lgbtqi/>

CONAPRED (2016), Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales.

https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Glosario_TDSyG_WEB.pdf

CNDH (2018), Cartilla Diversidad sexual y Derechos Humanos.

<http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/36-Cartilla-Diversidad-sexual-dh.pdf>

Poder Judicial de la Ciudad de México, Glosario LGBTTTI.

https://www.poderjudicialcdmx.gob.mx/wp-content/uploads/Glosario_LGBTTTI_DH.pdf

CIGU UNAM, Primera consulta universitaria sobre condiciones de igualdad de género de la comunidad LGBTTTIQ+ en la UNAM

<https://coordinaciongenero.unam.mx/2022/06/informe-ejecutivo-consulta-universitaria-comunidad-lgbtqq-en-la-unam/>

Dr. Enrique Luis Graue Wiechers
Rector

Dr. Leonardo Lomelí Vanegas
Secretario General

Mtro. Hugo Alejandro Concha Cantú
Abogado General

Lic. Jesús Alfredo Armendáriz López
Titular de la Dirección General de Asuntos Jurídicos

Dra. Ángela Quiroga Quiroga
Titular de la Dirección General de Estudios de Legislación Universitaria

Dra. Graciela Sandoval Vargas
Titular de la Coordinación de Oficinas Jurídicas

Licda. Daniela Correa Herrejón
Titular de la Coordinación de Proyectos

Mtro. Julio Alejandro Hernández Galindo
Titular de la Coordinación de Gestión

Mtra. Rosa María Casasola González
Titular de la Unidad Administrativa

Mtro. Eduardo Madrigal Santiago
Titular de la Secretaría Técnica

Dra. Diana Tamara Martínez Ruíz
Titular de la Coordinación para la Igualdad de Género

Personas colaboradoras de la Coordinación de Proyectos: Teo Benjamín Gutiérrez Montero, Jacqueline Díaz Valverde, Angélica María Banda Gutiérrez y Nora Ruth Viguera Arias.

Agradecemos el invaluable apoyo de la Coordinación para la Igualdad de Género.



OFICINA DE LA
ABOGACÍA GENERAL
UNAM

Cartilla

UNIVERSITARIA DE BUENAS PRÁCTICAS
ENFOCADAS A POBLACIONES

LGBTIQ+



 IGUALDAD
DE GÉNERO UNAM



OFICINA DE LA
ABOGACÍA GENERAL
— U N A M —



 **IGUALDAD
DE GÉNERO UNAM**