

Universidad y diversidad sexogenérica: barreras, innovaciones y retos de futuro

University and sex gender diversity: barriers, innovations and challenges for the future

José Ignacio Pichardo Galán

 <https://orcid.org/0000-0002-8807-747X>

Universidad Complutense de Madrid, España.
jjpichardo@ucm.es

Luis Puche Cabezas

 <https://orcid.org/0000-0002-4557-7036>

Universidad Autónoma de Madrid, España.
luis.puche@ucm.es

Recibido: 15-02-2019
Aceptado: 01-04-2019



Resumen

El papel de la universidad ante la diversidad sexual y de género es un objeto de estudio e intervención que apenas ha comenzado abordarse en el contexto español. En este artículo exploratorio, se trazan algunas de las problemáticas emergentes al respecto y se apunta hacia algunas líneas de acción futuras. En primer lugar, se señalan las barreras que aún existen para las personas LGBT (lesbianas, gays, bisexuales y trans) en las universidades españolas en un contexto de creciente igualdad legal, pero en el que persisten las discriminaciones (tanto formales como informales). A continuación, se presentan las principales aportaciones al terreno universitario de la novedosa legislación autonómica LGBTI que se viene aprobando desde el año 2009 en el Estado español. Por último, se presentan algunas experiencias innovadoras que ya están teniendo lugar (buenas prácticas curriculares, investigadoras y de atención a la diversidad LGBT de la comunidad universitaria) y se plantean también algunos retos de futuro.

Palabras clave: universidad, diversidad sexual, diversidad de género, LGBT, políticas inclusivas.

Abstract

The recognition of sexual and gender identity diversity in Spanish universities has barely begun to be addressed as an object of study. In this exploratory article some emerging issues are drawn and some lines of action are pointed out. First, there are still barriers for LGBT (lesbian, gay, bisexual and trans) people in Spanish universities, a context of increasing formal equality but in which discriminations, both formal and informal, persist. The innovative LGBTI regional legislation approved since 2009 in Spain have an impact in higher education that is also analysed. To conclude, we present some innovative experiences that are taking place (best teaching practices, research and attention to LGBT) and some challenges for the future.

Key words: iniversity, sexual diversity, gender diversity, LGBT, inclusion.

Sumario

1. Introducción | 2. Algunas precisiones sobre el universo conceptual de la diversidad LGBT | 3. Las barreras invisibles en el acceso a la universidad | 4. La vida universitaria: barreras epistemológicas, burocráticas y simbólicas | 5. Investigación y contenidos curriculares | 6. Nuevas leyes autonómicas y sus implicaciones para la universidad | 7. Buenas prácticas y experiencias innovadoras | 8. Retos de futuro | Referencias bibliográficas

Cómo citar este artículo

Pichardo Galán, J. I. y Puche Cabezas, I. (2019): "Universidad y diversidad sexogenérica: barreras, innovaciones y retos de futuro", *methaodos. revista de ciencias sociales*, 7 (1): 10-26. <http://dx.doi.org/10.17502/m.rcs.v7i1.287>

1. Introducción

El lugar de la diversidad derivada de la orientación sexual y de la identidad y expresión de género en las universidades es un objeto de estudio e intervención que apenas ha comenzado a abordarse en el contexto español, por lo que por el momento contamos con escasos estudios y prácticas institucionales que arrojen luz al respecto. Sin embargo, se trata de un ámbito que está adquiriendo a gran velocidad una creciente relevancia social y legal y en el que previsiblemente se van a desencadenar cambios de importante calado en el futuro próximo.

En este artículo exploratorio se plantean algunas líneas de argumentación y de análisis que, aunque deberán ser abordadas con más detenimiento desde la investigación, nos permiten aproximarnos a la situación de las personas que se identifican como lesbianas, gays, bisexuales y trans (LGBT) en nuestras universidades y nos conducen a un conjunto de problemáticas y desafíos de futuro a los que la universidad está obligada a dar respuesta por un doble mandato que es al mismo tiempo legal y social.

En primer lugar, se plantearán las barreras que aún existen para las personas LGBT en las universidades españolas en un contexto de creciente igualdad legal, pero en el que persisten las discriminaciones (tanto formales como informales). Se analizarán cuestiones que tienen que ver con el acceso a la universidad, con la propia constitución de la educación superior como un espacio de puro conocimiento que ha desatendido tradicionalmente los aspectos afectivos y personales de su comunidad, o con las carencias curriculares e investigadoras en materia LGBT de las que adolece. A continuación, se presentarán las principales aportaciones al terreno universitario de la novedosa legislación autonómica LGBTI que se viene aprobando desde el año 2009 en el Estado español. Por último, se presentarán algunas experiencias innovadoras que ya están teniendo lugar (buenas prácticas curriculares y docentes, investigadoras y de atención a la diversidad LGBT de la comunidad universitaria) y se propondrán también varias líneas para la acción futura.

2. Algunas precisiones sobre el universo conceptual de la diversidad LGBT

Antes de abordar todas estas cuestiones, son ineludibles ciertas precisiones sobre lo que conocemos y nombramos como diversidad sexual y de género, diversidad sexogenérica o diversidad LGBT. Hablar en términos de diversidad sexual y de género es relevante porque nos ayuda a referirnos en positivo a realidades, personas y colectivos tradicionalmente excluidos y estigmatizados. Esta denominación emancipatoria no debe hacernos olvidar, como señala Guasch (2016), que lo que conocemos como diversidad sexual, la propia denominación, es una conquista de los movimientos LGBT en respuesta a los procesos sociohistóricos de normalización, clasificación, negación y a las violencias (cotidianas, materiales, institucionales, simbólicas) que organizan nuestra sociedad en torno a lo que se conoce como el sistema sexo/género (Rubin, 1986) o sistema sexo/género/sexualidad (Westbrook y Schilt, 2014). En ese sentido, hay dos cuestiones que no se pueden pasar por alto al hablar de diversidad sexogenérica o de diversidad LGBT.

La primera de ellas es que la diversidad sexual hay que entenderla en su contexto sociocultural, que es el de un sistema de organización de los sexos, los géneros y las sexualidades que perpetúa la desigualdad y que se caracteriza por ser binario (en el sentido de que se organiza dicotómicamente: macho/hembra, hombre/mujer, masculino/femenino); por ser sexista (puesto que jerarquiza sistemáticamente a los hombres sobre las mujeres, y a lo masculino sobre lo femenino, según una lógica patriarcal) y por ser heterosexista (al presentar la heterosexualidad como la norma y lo deseable). La homofobia opera precisamente para mantener en pie el edificio sexista y heterosexista (Pichardo, 2009).

Además, y esta es una incorporación del movimiento y el pensamiento trans, estamos ante un sistema cis-sexista, es decir, que concibe como lo normal y lo saludable que la anatomía sexual de las personas coincida con la reproducción de roles sociales "generizados" que la sociedad les asigna de acuerdo con un patrón dicotómico (Platero, 2014: 400). El sexismo y la transfobia actúan cotidianamente para proteger esta adecuada alineación entre sexo y género. Homofobia y transfobia, en tanto que dispositivos reguladores, se materializan en sanciones, agresiones y discriminaciones violentas que se expresan en un amplio espectro de gradaciones: desde la socialización sexista que se estimula rutinariamente en niños y niñas o la construcción de una masculinidad atravesada por la homofobia a lo largo de todo el curso vital, hasta la patologización institucionalizada de las personas trans. En este sentido, el sistema sexo/género plantea una

norma y un principio fuerte de desigualdad entre unas y otras personas y genera exclusiones y violencias de distinto orden que hacen que unas vidas sean más vivibles que otras.

Por otra parte, no podemos perder de vista el mal uso que a menudo hacemos del propio concepto de "diversidad", que con frecuencia empleamos para aludir a un otro que se sale de la normalidad cuando lo que debería hacer es designar una cualidad intrínseca de la condición humana: su pluralidad. Al identificar la idea de diversidad sexual con las personas LGBT se asume que las personas heterosexuales y cisgénero (es decir, aquellas que no son trans) no son diversas o que sus prácticas de género y eróticas son homogéneas y siguen un único patrón; es decir, que siguen adecuadamente la norma, lo cual es falsear la realidad y construir a las personas LGBT como una clase distinta de personas. El deslizamiento de la "diversidad sexual" como sinónimo de "personas LGBT" en el que frecuentemente incurrimos, activa una suerte de principio de excepcionalidad que provoca que las personas que no se definen como LGBT encuentren "dificultades para problematizar políticamente sus propios incumplimientos normativos" (Guasch, 2016: 46). Esto redundante, además, en la clasificación del "otro" (de la persona trans, gay, lesbiana, bisexual) como una categoría especial de persona a la que se atribuyen (individual y colectivamente) cualidades especiales, dando lugar a lo que se conoce como "homofobia diferencialista" (Welzer-Lang, 2002: 71).

Realizadas estas precisiones conceptuales, a continuación se abordará el modo en que este contexto constrictivo que se ha descrito, en el que la homofobia y la transfobia condicionan fuertemente las vidas de todas las personas y particularmente las de aquellas que se identifican o a quienes se identifica como LGBT, conlleva consecuencias en los itinerarios formativos preuniversitarios y en cómo la universidad es vivida de forma ambivalente por muchas personas LGBT.

3. Las barreras invisibles en el acceso a la universidad

La conformidad con la norma sexogenérica se moldea y se reproduce a lo largo de todo el curso vital y de manera particular en las experiencias escolares previas a la universidad. Lo que se ha comprobado en distintas investigaciones realizadas en los últimos años sobre diversidad sexual y convivencia en los centros escolares españoles (Generelo y Pichardo, 2005; Pichardo, 2009; Platero, 2010; Puche et al., 2013; Pichardo y De Stéfano, 2015; Elipe et al., 2017) es que las personas que no obedecen a la norma sexual y de género reciben una sanción persistente por parte de sus entornos escolares: una sanción que se expresa a través de la violencia entre iguales (el acoso escolar o *bullying*), pero que también está presente en la cultura escolar cotidiana y en los currículos oculto y explícito que legitiman la heteronormatividad y el sexismo en las escuelas.

Como se desprende del estudio coordinado por Pichardo y De Stéfano (2015), el acoso escolar afecta sobre todo al alumnado cuyo aspecto físico no responde a los cánones de belleza vigentes (especialmente por razón de sobrepeso) y a las personas que rompen de distintos modos con el sistema sexo/género: aquellas que son o parecen LGBT, las chicas que hacen un uso libre y autónomo de sus cuerpos y de sus sexualidades, las personas transgénero y las personas percibidas como varones femeninos. Como consecuencia de estos procesos discriminatorios, algunos jóvenes que alcanzan la edad necesaria para acceder a la universidad, en muchos casos ya han visto seriamente limitadas sus posibilidades de desarrollo afectivo, expresivo y también académico (Chamberland et al., 2013). Lo cual afecta de forma directa a sus itinerarios formativos posteriores. Como muestra el estudio de Puche (2018) no es infrecuente, por ejemplo, que los chicos y sobre todo las chicas trans (particularmente azotadas por la transfobia) abandonen los estudios antes de llegar a la universidad tras acumular un abultado expediente de absentismo escolar fruto de la violencia sufrida, o que se decanten por opciones formativas profesionalizantes (no universitarias) que se circunscriben a un abanico limitado de opciones: sobre todo relacionadas con la estética personal (peluquería/maquillaje) o determinados servicios (la cocina o los cuidados, por ejemplo).

En el terreno de la formación universitaria, las opciones disponibles para muchas de estas personas aparecen también recortadas a priori. Hay espacios formativos que son percibidos como más amigables y seguros que otros, lo cual supone una limitación para el desarrollo de los itinerarios formativos y profesionales de muchas personas trans y LGB. Un ámbito que suele resultar atractivo es el de las artes, puesto que los ambientes relacionados con la creación (Facultades de Bellas Artes, Escuelas de Artes y Oficios) se perciben como espacios más seguros y respetuosos con la diversidad. Las carreras más

feminizadas (magisterio o enfermería, por ejemplo) son vistas como más apetecibles para las personas LGBT que aquellas que presentan un sesgo más marcadamente masculinizado como puedan ser las ingenierías o las carreras científico-técnicas. También los estudios de humanidades y aquellos más directamente relacionados con el cambio social, con la ayuda al otro o con el pensamiento crítico, atraen a quienes se salen de la norma de sexo/género: antropología social, trabajo social, psicología, filosofía..., las humanidades y las ciencias sociales, en general.

No conocemos con precisión, más allá de estas aproximaciones parciales, cuál es el mapa de los condicionantes que encuentran las personas trans y LGB a la hora de elegir estudios universitarios y de las consecuencias de estos condicionantes, puesto que no existe investigación específica al respecto. Lo que parece indudable es que la socialización en el sistema de género lleva a autoexclusiones y a la perpetuación de determinados nichos académicos como más femeninos o más masculinos, y a su percepción como espacios más o menos seguros y libres de trans/homofobia. En este sentido, romper la brecha de género en el acceso a determinados estudios, parece claro que redundaría en una mayor libertad de elección no solo para las mujeres sino también para las personas que se identifican como LGBT.

4. La vida universitaria: barreras epistemológicas, burocráticas y simbólicas

A pesar de estos aspectos de exclusión o discriminación preuniversitaria que se han esbozado y de las carencias que se señalarán a lo largo de este epígrafe, no parece que la universidad sea percibida por su estudiantado, en términos generales, como un espacio especialmente hostil hacia la diversidad de sexo/género. La entrada en la universidad, de hecho, para muchos jóvenes LGBT, es una oportunidad de emancipación, de tejer nuevas redes de amistad, obtener nuevos referentes... de ahí que en muchos casos suponga una ruptura biográfica (Goffman, 1989:120; Pichardo, 2003) importante y el comienzo de un nuevo tramo de vida en un espacio que se vive como más seguro en el que poder desarrollar expresiones de género e identificaciones afectivas y sexuales que hasta entonces, en sus entornos de origen, no habían podido desplegar. Las universidades, en este sentido, actúan muy a menudo como entornos de socialización capaces de contrarrestar las presiones vividas en los contextos sociogeográficos de origen (ciudades y pueblos de origen, familias, barrios, centros educativos no universitarios...) (Platero, 2010: 47).

En algunas universidades existen, además, asociaciones de estudiantes LGBT que se ocupan de ofrecer información, atención y un espacio de socialización y activismo a todas las personas de la comunidad universitaria que lo deseen. Sin embargo, al mismo tiempo que esto es así, nuestras universidades siguen atravesadas por formas diversas de discriminación y por barreras que impiden la verdadera igualdad entre toda la comunidad universitaria.

La raíz de las barreras que encuentran en la universidad las personas LGBT, así como las mujeres, las personas migrantes o con distintas capacidades, podríamos situarla en la propia concepción epistemológica de la universidad como un espacio de puro conocimiento que, en consonancia con la epistemología positivista que sigue muy presente en el ámbito académico (Harding, 1996), es un espacio pretendidamente asexuado, sin cuerpos, sin vulnerabilidades y sin sujetos posicionados. A partir de ahí, la universidad en tanto que espacio físico y social se ha construido de manera falsamente aséptica y neutral en cuanto a las situaciones sociales o afectivas de los sujetos que la pueblan, lo que es igual a decir que se ha construido como un espacio androcéntrico y eurocéntrico solo apto para sujetos capaces, autónomos, desprovistos de afectividad y consagrados al conocimiento y la práctica de la ciencia. Y lógicamente, este escenario está atravesado de barreras que, siendo invisibles para quienes encarnan o son capaces de adoptar los estándares de la normalidad, condicionan sin embargo en distintos grados las experiencias académicas y laborales de las demás personas.

Junto a esta barrera epistemológica que se acaba de señalar, en las vivencias universitarias de las personas LGBT es posible identificar también barreras físicas, burocráticas y simbólicas. Cuando hablamos de barreras físicas casi siempre pensamos en los obstáculos arquitectónicos o urbanísticos a los que tienen que enfrentarse cotidianamente las personas que presentan algún tipo de dificultad motora o sensorial. Sin embargo, pocas veces se alude a que, en una sociedad formalmente igualitaria como la nuestra, siguen existiendo barreras físicas que separan a los hombres de las mujeres y que materializan espacialmente la divisoria entre los sexos/géneros. Hay dos espacios en los que esta divisoria se ha perpetuado de manera inadvertida pese a su visibilidad cotidiana: los baños y vestuarios, por un lado, y el ámbito de los deportes,

por otro. En ambos casos, se apela a la biología para justificar la separación: las funciones fisiológicas o las diferentes capacidades físicas de hombres y mujeres, así como el riesgo de violación o de agresión sexual que pesa sobre las mujeres y que se deriva de la supuesta insaciabilidad sexual de los varones. Lo cierto es que estos espacios son especialmente problemáticos para aquellas personas que no se ajustan a los códigos de apariencia, vestimenta o actitudes necesarios para ser leídos como personas integradas en "su sexo".

Las mujeres masculinas, los hombres afeminados, las personas andróginas, no binarias o cuya expresión de género no permite una identificación clara de su pertenencia de género y las personas trans nos devuelven una imagen deformada de estos espacios aparentemente asépticos pero en los que se producen violencias cotidianas también en las universidades (Cavanagh, 2010; Alonso, 2018). Especialmente, esto es así en los baños, vestuarios y equipos deportivos masculinos, en los que la homofobia y la transfobia configuran la gramática de su uso.

Las barreras burocráticas, una vez más, afectan de manera particular a las personas trans, que muchas veces acceden a la universidad sin haber conseguido cambiar su nombre y la mención al sexo en el documento de identidad y se enfrentan a la necesidad de explicar por qué esos datos no se corresponden con su apariencia o por qué en las listas de clase aparece un nombre inadecuado. En nuestras universidades contamos con estudiantes (y también de trabajadores y trabajadoras) que son trans y que están perfectamente reconocidos en su identidad de género, pero que han tenido que resolver su situación de forma privada, hablando con cada profesor, cada cargo académico, cada compañero/a..., o en el caso de algunas estudiantes, acudiendo al vicedecanato de estudiantes correspondiente para resolver la situación a nivel de Facultad. En ausencia de protocolos claros y conocidos tanto por las autoridades académicas como por el personal de administración y servicios y por supuesto por el profesorado (protocolos que ya existen en varias universidades españolas), las personas trans encuentran dificultades de distinto orden en su vida universitaria. La legislación autonómica en materia LGBT que se ha venido aprobando en los últimos años está poniendo solución a esta situación tal y como se señalará más adelante.

Aunque en un terreno de menor impacto en la vida cotidiana universitaria, es importante hacer notar que ciertos formularios, como los de matrícula, siguen concibiendo habitualmente que las familias de los estudiantes están formadas por un padre y una madre, lo cual supone una cierta violencia simbólica hacia quienes son hijos e hijas de familias homoparentales o de familias con un solo progenitor reconocido. La diversidad familiar que está presente en la sociedad no está, sin embargo, reconocida en estos aparentemente banales pero normalizadores actos burocráticos. Las casillas de "hombre" y "mujer" como únicas opciones posibles en multitud de formularios también consagran la dicotomía de género como única posibilidad de identificación para las personas dejando fuera otras posibilidades, como personas trans no binarias, de género fluido o intersexuales.

Por último, encontramos barreras que no son ya físicas ni burocráticas sino simbólicas, ligadas a la invisibilidad y la falta de reconocimiento hacia determinadas formas de vivir la sexualidad o el género. En el caso de las personas LGBT, la principal barrera en este sentido es la que tiene que ver con la con la escasez de figuras relevantes a nivel universitario que sean públicamente gays, lesbianas, bisexuales o trans y, sobre todo, con la ausencia en la mayoría de universidades de una plataforma institucional que visibilice la diversidad sexual y de género de forma explícita y en todos los ámbitos de la vida universitaria como un compromiso de cara a la convivencia en los campus. En este sentido, el género sigue operando cuando comprobamos que mientras que cada vez son más los Decanos, Vicedecanos, Vicerrectores, Directores de Departamento que son abiertamente gays, el número de mujeres lesbianas o bisexuales que hablan públicamente de sus identidades sexuales es muchísimo menor. En el caso de personas trans, los referentes son casi inexistentes.

La separación entre lo cognitivo y lo afectivo (Ross-Epp, 1999) que funda nuestro sistema educativo lleva a que no haya espacios en la universidad (o bien a que estos sean marginales) en los que poder desplegar la afectividad o las cuestiones que tienen que ver con la identidad y las vivencias personales, que aparecen excluidas del espacio científico y académico. Los testimonios informales recogidos entre el profesorado para elaborar este texto, nos indican que cuando se procura generar un clima inclusivo en las actividades académicas de aula, una parte del alumnado lo agradece enormemente.

Una parte de las inhibiciones, las timideces o los miedos de algunos estudiantes a la hora de tomar la palabra en clase, por ejemplo, podrían guardar relación con el miedo (acumulado a lo largo de sus biografías) a la homofobia, la transfobia o LGBTfobia, a visibilizarse en entornos que consideran potencialmente hostiles y atravesados de relaciones de poder, por lo que se pueden ver perjudicados académicamente. De modo que podríamos aventurar que la inactivación de esos miedos y la construcción de espacios inclusivos, desde la propia práctica docente hasta los espacios de servicios, de desempeño laboral y de convivencia en los campus, favorece los procesos fructíferos de enseñanza-aprendizaje y de convivencia en igualdad.

Se suele decir que el profesorado que está especialmente sensibilizado por su orientación sexual, su género, su procedencia o su pertenencia a alguna minoría suele ser más proclive a generar un clima protector en el aula respecto de esas situaciones sociales (Meyer, 2009), lo cual es a menudo cierto; sin embargo, en esta constatación hay un reto subyacente, y es el de extender a toda la comunidad universitaria la consideración de que la diversidad sexual y de género, así como la pluralidad cultural o de capacidades, es un patrimonio común y una responsabilidad colectiva. Como comentamos en los cursos de formación del profesorado en diversidad sexual, familiar y de identidad de género: "no hace falta ser ballena para ser de Greenpeace". Es decir, la lucha contra los prejuicios sexogenéricos en ámbitos educativos es responsabilidad de toda la comunidad, no sólo de las personas LGBT.

En el contexto español se ha producido una progresiva aceptación y normalización de las sexualidades no normativas, pero siempre y cuando no se pongan en cuestión los roles de género tradicionales y la atribución binaria de la masculinidad y la feminidad a los hombres y a las mujeres respectivamente. Las personas transgénero, los hombres femeninos y las mujeres masculinas, al margen de la orientación de su deseo, siguen padeciendo lo que se ha denominado como "plumofobia" (Pichardo, 2009: 24), es decir, el rechazo o la aversión hacia la expresión masculina en las mujeres y la expresión femenina en los hombres. "En otras palabras: es como si la sociedad española aceptara mejor la diversidad respecto a la "orientación sexual" que la diversidad de género" (Guasch y Mas, 2014). La hipermasculinización creciente de los hombres gays y su rechazo a la pluma femenina, lo que se conoce como "homonormatividad" (Moreno y Pichardo, 2006), es, en este sentido, paradigmática. Por otra parte, ser bisexual o tener una sexualidad fluida, sigue sin ser considerado una opción tan legítima y pensable como ser homosexual (en el marco de la "bifobia").

No debemos suponer que las discriminaciones se dan únicamente entre el alumnado, sino que circulan en todos los sentidos posibles: desde el profesorado hacia el alumnado, desde el PAS (Personal de Administración y Servicios) hacia otros miembros de la comunidad universitaria, desde el alumnado hacia el profesorado (de hecho, no son pocos los comentarios despectivos acerca de profesores y profesoras de quienes se supone su homosexualidad). Y desde luego entre el profesorado: habrá que investigar sobre el lugar de la homofobia en los procesos de promoción del profesorado, así como en las relaciones jerárquicas del PAS. En cualquier caso, no se pueden perder de vista las relaciones de poder que operan en un contexto tan jerarquizado como es la educación superior en el que ante una situación de homofobia o transfobia, el colectivo más desprotegido será el estudiantado.

Pese a que ciertos casos de homofobia por parte del profesorado universitario han tomado notoriedad pública (Pérez, 2017), lo cierto es que cotidianamente se dan formas más o menos sutiles de homofobia y transfobia en nuestras universidades que, a menudo, no son percibidas como tales. La homofobia y la transfobia aparecen fuertemente normalizadas por las propias personas LGBT que las sufren al estar presentes en su día a día (estudiantil, laboral) de manera rutinaria: tanto en el lenguaje como en las bromas, chistes, comentarios, la comunicación no verbal o las escalas valorativas que configuran nuestro sentido común, seamos o no LGBT.

Recordemos, así mismo, que la universidad es además un lugar de trabajo y, como se señala en el estudio realizado por Imop (2017), referido al ámbito laboral, solo cuando la discriminación se materializa en declaraciones explícitas, insultos directos o en acciones tales como el despido o el acoso, es percibida como una discriminación intolerable, quedando al abrigo de la "normalidad" o de lo "soportable" otras situaciones de violencia que, en muchos casos, ni si quiera son leídas como discriminación:

Las bromas sobre homosexualidad, que parece reconocerse como una situación bastante extendida, o el uso habitual de lenguaje homófobo aunque no se dirija a la persona LGBT en concreto ("maricón", "mariquita", "marimacho"...), rara vez se sitúan directamente en el espacio de lo discriminatorio, percibiéndose como "lo normal". Y algo parecido ocurre con comentarios más o menos sutiles que se puedan dirigir a la persona LGBT por parte de compañeros o superiores. Bromas y comentarios aparecen como situaciones de discriminación de "baja intensidad", salvables, que aunque en ocasiones resulte cansado y molesto, puede "soportarse. [...] El insulto, el *mobbing*, la agresión o el despido, son las situaciones extremas que sí se asocian directa e inmediatamente con discriminación, es lo que se vive como discriminatorio (Imop, 2017: 34-35).

5. Investigación y contenidos curriculares

La investigación que se produce en las universidades españolas, particularmente en la rama de las ciencias humanas y sociales, viene ocupándose desde hace décadas de asuntos relacionados con la diversidad sexual, familiar y de género (Smith, 2001; Guasch y Osborne, 2003; Pichardo, 2007; Nieto, 2011; Valcuende et al., 2016; Langarita y Mas, 2017). Esta tendencia se ha acrecentado en los últimos tiempos y los estudios sobre diversidad sexual gozan en la actualidad de una buena salud científica, aunque en la mayoría de los casos se enfrentan a dificultades de financiación derivadas de que estos objetos de estudio están sujetos aún a la homofobia y la transfobia que siguen presentes, aunque de forma decreciente y minoritaria, en los estamentos académicos de poder que evalúan y legitiman las líneas de investigación. Es decir, que se ha producido y se está produciendo investigación a pesar del lastre que supone no contar con financiación suficiente ni con apoyos institucionales sólidos. Esta falta de implicación institucional ha llevado también a que no existan a día de hoy ni institutos, ni centros de investigación específicos, como sí ocurre en países anglosajones.

Sí que existen sólidos grupos de investigación trabajando en este campo de estudio, así como redes formales e informales de investigación. Entre otras, la "Red de Investigación Interdisciplinar sobre Diversidad Sexual", que es una lista de distribución de Rediris; el "Laboratorio Iberoamericano para el estudio socio-histórico de las sexualidades" (LIESS), que aglutina a investigadoras de España y de Latinoamérica y de Portugal o la "Asociación Centro Iberoamericano de Estudios sobre Sexualidad" (ACIES), también promovida y formada principalmente por docentes e investigadores/as del ámbito universitario.

Hay que señalar, por otra parte, que la investigación en materia LGBT ha supuesto durante largos años (y aún a día de hoy en múltiples contextos académicos) un riesgo profesional para la persona que la emprende, puesto que se podría decir que "mancha" su carrera académica y la coloca en riesgo de ser negativamente evaluada por evaluadores que pueden considerar "ideológicos" los enfoques y objetos de estudio en los distintos procesos selectivos y de evaluación de las carreras investigadoras. Hay una tendencia a minusvalorar los enfoques y objetos de estudio relacionados con la diversidad sexual, al igual que le ocurre a las investigaciones realizadas desde perspectivas de análisis feministas o las relacionadas con determinados objetos de estudio.

Precisamente, el hecho de que el pensamiento científico a lo largo de su historia haya dado la espalda a la diversidad y por supuesto a los mundos y experiencias de las mujeres, ha configurado unos currículos académicos fuertemente androcéntricos y heteronormativos que hemos asumido como neutrales pero que están siendo impugnados desde hace años fundamentalmente por el feminismo. Y aquí encontramos otra de las discriminaciones silenciosas que tienen lugar en nuestras universidades con respecto a la diversidad sexual y de género, y es que esta no aparece contemplada ni en los contenidos de las asignaturas, ni en la configuración de los títulos de grado y posgrado ni en gran medida (salvo excepciones) en la práctica docente. Y cuando sí que lo hace, ello depende generalmente de la voluntad del profesorado a título individual.

Desde luego no existe aún ninguna titulación específica, algo que sí ocurre en universidades de otros países con estudios de Máster especializados en la cuestión LGBT o *queer* (particularmente en el contexto anglosajón). Parece que la situación comienza a cambiar cuando la Universidad Miguel Hernández oferta el “Máster Universitario en Estudios Culturales y Artes Visuales (perspectivas feministas y Cuir/Queer)” y la Universidad Complutense ha anunciado la puesta en marcha de un “Master Oficial Universitario en Estudios LGBTIQ+” a partir del curso 2019-2020.

Tampoco existen apenas asignaturas específicas que aborden la cuestión de la diversidad LGBT de manera monográfica: en la Universidad de Málaga se oferta una asignatura en el “Master Universitario en Investigación e Intervención Social y Comunitaria” titulada “Comunidad de lesbianas, gays, transexuales y bisexuales (LGTB)” y el “Máster de Estudios de Mujeres, Género y Ciudadanía” de 7 universidades catalanas ofrece la asignatura “Estudios gays, lesbianos y queer”. Y todo ello cuando se trata de un ámbito de conocimiento que suscita gran interés entre el alumnado y la población general ante una cuestión social y legal cada vez más presente en nuestras vidas, en la esfera pública y en los medios de comunicación.

La diversidad sexual, por lo tanto, no está apenas presente en los contenidos de asignaturas que forman a profesionales que tendrán que educar o atender a personas LGBT: profesionales de la educación o el trabajo social, de la medicina y la enfermería, de magisterio, el profesorado de educación secundaria... Un buen número de estos profesionales salen de la universidad sin haber sido formados en diversidad sexual y, por lo tanto, sin tener conocimientos específicos acerca de, por ejemplo, cómo tratar en la consulta de ginecología o urología con una persona trans, cómo abordar la salud sexual de las mujeres lesbianas o las personas mayores LGBT (Fernández-Garrido, 2017) o sobre cómo prevenir y abordar el acoso escolar por homofobia y transfobia en el caso de los futuros docentes (Penna, 2012). En los títulos de grado y posgrado que se ocupan de la formación de formadores (Grados en Magisterio, el Máster en Formación del Profesorado de Secundaria y Bachillerato), la “atención a la diversidad” sí que se contempla y ocupa un lugar significativo en los currículos, pero se circunscribe en muchos casos a la atención al alumnado que precisa de medidas compensatorias para alcanzar los objetivos pedagógicos, de acuerdo con un uso del concepto de “diversidad” que reproduce esa idea del diverso como “el otro”, y en este caso, además, como aquel que de algún modo obstaculiza el desarrollo normalizado de las actividades pedagógicas. Sin embargo, comienzan a darse interesantes experiencias de inclusión de la diversidad sexogenérica también en estos currículos educativos.

La invisibilidad o la escasa presencia de la diversidad sexual y de género como materia de estudio y reflexión en la universidad contribuye al riesgo de inacción de futuros profesionales ante las distintas manifestaciones de homofobia y transfobia que se puedan encontrar en sus responsabilidades laborales. Del mismo modo, explica inadecuados abordajes de la diversidad sexual a menudo presentes en escuelas, el ámbito sanitario o en determinadas tareas asistenciales, como en la atención a las personas mayores o con discapacidad. El nuevo marco legislativo que se ha ido configurando desde el año 2009 en las distintas comunidades autónomas del Estado español ha venido a corregir estas carencias y a fundamentar la necesaria y urgente incorporación de la diversidad LGBT a los currículos formativos y a las líneas de investigación que se desarrollan en las universidades.

6. Nuevas leyes autonómicas y sus implicaciones para la universidad

En el conjunto del Estado español, desde la primera ley autonómica sobre transexualidad aprobada en la Comunidad Foral de Navarra en el año 2009 (que fue ampliada por una ley más completa destinada al conjunto de las personas LGBTI+ en 2017) hasta la actualidad, es evidente que se ha producido un ingente trabajo legislativo a nivel autonómico en materia de diversidad sexual, familiar y de género; proceso en el curso del cual, por lo general (aunque con algunas excepciones), las leyes más recientes han ido adoptando y enriqueciendo los contenidos nucleares de las leyes precedentes en una lógica de “efecto dominó”. Como señala Klein (2017: 82), este efecto dominó ha contribuido a la creación de un corpus legislativo cada vez más inclusivo y garantista en materia de derechos humanos.

Al mismo tiempo, la heterogeneidad normativa que este proceso ha engendrado ha llevado a que tanto desde el ámbito jurídico (Ramón, 2017) como desde activismo, se esté reivindicando la homogeneización de criterios y de derechos bajo la forma de una legislación estatal para acabar así con un trato desigual en función de la región donde se viva, considerado contrario al principio de igualdad ciudadana. En la siguiente tabla, se enumeran las distintas normas autonómicas que se han venido aprobando desde 2009 hasta 2018:

Tabla 1. Legislación autonómica sobre diversidad sexogenérica aprobada en el Estado español desde 2009

Año	Comunidad Autónoma	Denominación de la Ley
2009	Navarra (derogada)	Ley Foral 12/2009, de 19 de noviembre, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales
2012	País Vasco	Ley 14/2012, de 28 de junio, de no discriminación por motivos de identidades de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales
2014	Galicia	Ley 2/2014, de 14 de abril, por la igualdad de trato y la no discriminación de lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales
2014	Andalucía	Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía
2014	Cataluña	Ley 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gays, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia
2014	Islas Canarias	Ley 8/2014, de 28 de octubre, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales
2015	Extremadura	Ley 12/2015, de 8 de abril, de igualdad social de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Extremadura
2016	Madrid	Ley 2/2016, de 29 de marzo, de identidad y expresión de género e igualdad social y no discriminación de la Comunidad de Madrid
2016	Murcia	Ley 8/2016, de 27 de mayo, de igualdad social de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia
2016	Islas Baleares	Ley 8/2016, de 30 de mayo, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales y para erradicar la LGTBifobia
2016	Madrid	Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección integral contra la LGTBifobia y la discriminación por razón de orientación e identidad sexual en la Comunidad de Madrid
2017	C. Valenciana	Ley 8/2017, de 7 de abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y expresión de género en la Comunidad Valenciana
2017	Navarra	Ley Foral 8/2017 para la igualdad social de las personas LGBTI+
2017	Andalucía	Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía
2018	Aragón	Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón.
2018	C. Valenciana	Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de igualdad de las personas LGTBI.
2018	Aragón	Ley 18/2018, de 20 de diciembre, de igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Aragón

Fuente: elaboración propia.

La mayor parte de estas leyes incorporan menciones o artículos completos referidos al ámbito universitario, estableciendo recomendaciones y prescripciones, según los casos, que se refieren a las siguientes cuestiones:

- Investigación en materia LGBTI+. Se promueve la investigación en materia LGBT y en algunos casos se especifica, además, que la investigación que se debe apoyar debe realizarse desde perspectivas no estigmatizantes; es decir, este corpus legislativo trata de estimular la producción de un “conocimiento emancipatorio” (Chinn y Kramer, 2011) o de una investigación de “orientación pública” (Gimeno, 2008) que no esté desconectada de las necesidades de las personas LGBTI y que esté orientada por los derechos humanos. En el caso de Andalucía, por ejemplo, cuya ley en materia de transexualidad e identidad de género fue la primera en introducir en el Estado español el principio de “autodeterminación del género”, se establece que:

[Se] promoverá que las Universidades de Andalucía fomenten la formación y la investigación en materia de autodeterminación de género, estableciendo convenios de colaboración, si ello fuera aconsejable, para: 1.º Impulsar la investigación y la profundización teórica sobre la identidad de género. 2.º Elaborar estudios sociológicos y de otra índole sobre la realidad social de las personas transexuales. 3.º Orientar y ayudar en los planes de formación y de empleo de las personas transexuales.

En este mismo sentido, en la ley vasca y posteriormente en la canaria, que retoma la cuestión en los mismos términos, se establece la necesidad de “impulsar la investigación y la profundización teórica, evitando la difusión de teorías e ideologías que niegan la identidad de género de las personas transexuales”. Asimismo, en la Comunidad Valenciana se establece que se impulsará la existencia de grupos de investigación especializados en materia LGBTI y “la creación de una cátedra” sobre identidad y expresión de género.

- Formación de profesionales e incorporación de la diversidad sexual, familiar y de género al currículum. En las leyes referidas a personas trans, se incide especialmente en las profesiones de la rama sanitaria. Asimismo, se presta atención a los contenidos formativos de la formación de formadores. Tal y como señala la ley gallega: “se incorporará la realidad LGTBI y los diferentes modelos de familia a los cursos y másters de formación del futuro personal docente y a los planes de estudios de las titulaciones de Educación Social, Magisterio, Pedagogía, Psicología y Derecho”. La Ley de igualdad de las personas LGTBI de la Comunidad Valenciana, va más allá y establece el “derecho” de los y las profesionales sanitarios “a recibir formación específica de calidad en materia de diversidad sexual y de género”.
- Diseño de medidas institucionales para garantizar la no discriminación de las personas LGBTI+ en el ámbito laboral (PDI y PAS) y entre el estudiantado universitario. Varias de estas leyes prescriben de forma explícita la elaboración de protocolos de no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género. Así ocurre, por ejemplo, en el caso de la ley navarra de 2017:

A iniciativa del Gobierno de Navarra, el Ejecutivo y las Universidades sitas en Navarra, públicas y privadas, promoverán conjuntamente medidas de protección para la no discriminación y sensibilización en el entorno universitario. Con esta finalidad, deben elaborar un protocolo de no discriminación por razón de orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género, e incorporará estas realidades dentro de los protocolos de temas relacionados ya existentes.

- Formación y sensibilización a la comunidad universitaria. Estas medidas están encaminadas tanto a la prevención de las violencias por homofobia y transfobia como a la erradicación de los discursos de odio o estigmatizantes hacia las personas LGBTI+ en el curso del desempeño docente. La ley aprobada en Extremadura, por ejemplo, establece la promoción de acciones “informativas, divulgativas y formativas entre el personal docente sobre la realidad LGBTI, que permitan detectar, prevenir y proteger acciones de discriminación o acoso, así como evitar la impartición de contenidos discriminatorios hacia las personas LGBTI”. Un articulado que se recoge en los mismos términos en otras leyes posteriores.
- Atención y apoyo a las personas LGBTI+ y erradicación de la homofobia, bifobia y transfobia de la comunidad universitaria. En la mayor parte de las leyes aprobadas se establece la exigencia de una adecuada atención y apoyo en sus ámbitos de acción a todos los miembros de la comunidad

universitaria que así lo precisen: “la Universidad de Extremadura prestará atención y apoyo en su ámbito de acción a aquellos estudiantes, personal docente o personal de administración y servicios que fueran objeto de discriminación por orientación sexual o identidad de género en el seno de la comunidad educativa”. La ley aprobada en Navarra es la única que prescribe explícitamente la dotación de recursos económicos, materiales y humanos para la habilitación de una unidad específica LGBTI+ en la universidad (medida que también se sugiere, aunque de forma opcional, en la ley LGTBI valenciana): “la Universidad Pública de Navarra dispondrá de una unidad dotada de personal, espacios y recursos económicos suficientes para garantizar el respeto de la diversidad de orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género en todos los campus y espacios universitarios”. Además, se precisa que tal unidad “ofrecerá atención y apoyo en su ámbito de acción a las y los estudiantes, personal docente o personal de administración o servicios que fueran objeto de discriminación por orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género en el seno de la comunidad universitaria”. Tan solo en las leyes LGBTI+ de Navarra y Andalucía aprobadas en 2017 se hace mención expresa a las universidades privadas, que deberán garantizar, al igual que las públicas, “el respeto y la protección del derecho a la igualdad y no discriminación del alumnado, personal docente y cualquier persona que preste servicios en el ámbito universitario (...) En particular, adoptará un compromiso claro contra las actitudes de discriminación por LGTBIfobia”, tal y como se recoge en la ley andaluza.

- Adecuada atención a las personas trans. Se establecen los mecanismos reglamentarios necesarios (protocolos) para que las personas cuya identidad de género no coincide con la asignada al nacer vean reconocido el nombre y el trato de género que reivindican como propio en todas las facetas de su vida universitaria. Tal y como se recoge, por ejemplo, en la ley balear:

A los efectos de lo que dispone esta ley y en el ámbito competencial de la comunidad autónoma, se establecerán por reglamento las condiciones para que las personas transexuales sean tratadas y nombradas de acuerdo con el nombre del género con el que se identifican, aunque sean menores de edad, especialmente en los ámbitos educativo, universitario y sanitario. Esto no afecta a la identidad jurídica, que requiere, en su caso, la rectificación registral correspondiente.

En paralelo con la configuración de este marco legal, que plantea importantes retos de futuro para la universidad española, algunas universidades ya han ido emprendiendo acciones innovadoras y buenas prácticas en materia de inclusión de la diversidad LGBTI+, tal y como veremos a continuación.

7. Buenas prácticas y experiencias innovadoras

Al abrigo de esta legislación emergente, en unos casos, y de manera independiente e informal desde antes de que se aprobaran estas leyes, en otros, ciertas universidades han asumido la necesidad de incorporar la diversidad LGBT tanto a nivel curricular e investigador como laboral.

Algunas universidades han incorporado ya la diversidad sexual y de género a sus unidades de Igualdad de Género o a sus unidades u oficinas de Diversidad, que tradicionalmente han estado orientadas al trabajo en materia de diversidad funcional y de capacidades. En algunas universidades, asimismo, la diversidad LGBT ha sido incorporada a los Planes de Igualdad de Género y a los protocolos de prevención del acoso sexual, enriqueciéndolos. Por ejemplo, el Plan de Igualdad de Género de la Universidad Complutense de Madrid incorpora tanto la orientación sexual y la identidad de género como la desigualdad entre hombres y mujeres, del mismo modo que ocurre en otras universidades como la Universitat Jaume I de Castellón o en la de Málaga.

La Universidad de Zaragoza, por su parte, presentó en septiembre de 2018 un novedoso Plan estratégico para el fomento del respeto, la diversidad y la igualdad LGTB+. Comienzan a aprobarse, también, protocolos de identidad y expresión de género específicos, como el de la Universidad de Málaga, aprobado en 2017 (“Protocolo de actuación en casos de transexualidad, transgeneridad e intersexualidad en la Universidad de Málaga”) y redactado en colaboración con organizaciones LGBT locales. Un protocolo que permite a las personas trans aparecer en todos los documentos y esferas de convivencia universitaria de acuerdo con el nombre y el género reivindicados por ellas (y no necesariamente con los que aparecen en el

DNI). En esta universidad andaluza, este protocolo se ha sumado a otros documentos institucionales como "II Plan de Igualdad de la Universidad de Málaga" (aprobado en 2014) o el "Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual por razón de sexo y orientación sexual o identidad de género en la Universidad de Málaga" (aprobado en 2016), que contemplan la protección de la comunidad universitaria ante cualquier forma de agresión o discriminación por razón de sexo, orientación sexual o identidad y expresión de género.

En materia curricular, la Universidad de Málaga también ha sido pionera gracias a la asignatura ya mencionada en el Máster de Intervención Sociocomunitaria. Del mismo modo, la Universidad Autónoma de Madrid firmó hace más de 10 años un convenio con COGAM, el Colectivo de Lesbianas, Gais, Bisexuales y Transexuales de la Comunidad de Madrid y la FELGTB, desde donde se ofreció formación investigadora al estudiantado de la Licenciatura en Antropología Social y Cultural, experiencia de la que se han derivado diversas publicaciones (Generelo y Pichardo, 2005; Pichardo, 2009; Puche et al., 2013).

La Universidad Complutense de Madrid puso en marcha en 2015 la Oficina de Diversidad Sexual e Identidad de Género, la primera de estas características en una universidad pública española. Desde ella se están realizando labores de atención, visibilización, difusión, formación e investigación en torno a la realidad LGBT. Las personas trans pueden, a través de esta oficina, solicitar el reconocimiento de su nombre en todos documentos de la universidad (listados de estudiantes, calificaciones, documentos administrativos...) aunque no hayan realizado el cambio registral. Ofrece, además, un servicio de información, asesoría y mediación en caso de situaciones de conflicto o acoso por homofobia o transfobia. Este proyecto ha sido el resultado de la asunción institucional por parte del Rectorado de las demandas de la comunidad universitaria y de las asociaciones de estudiantes LGBT y va a incluir, para el curso 2019-2020, una tercera casilla en el apartado de "sexo" del formulario de matrícula que posibilite identificarse como persona con "género no binario".

Además, la UCM es, a través del Grupo de Investigación "Antropología, Diversidad y Convivencia", socia del Proyecto ADIM "Avanzando en la gestión de la diversidad LGBT en el sector público y privado", financiado por la Dirección General de Justicia y Consumo de la Unión Europea y coordinado por la Dirección General para la Igualdad de Trato y Diversidad del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. En este proyecto busca incorporar la diversidad LGBT en el ámbito laboral y en él participan tres universidades portuguesas y cinco españolas: Málaga, Valladolid, Zaragoza, Miguel Hernández y la propia Complutense. El proyecto incluye un diagnóstico sobre la situación laboral de las personas LGBT y formación sobre esta realidad.

La Dirección General de la Agencia Valenciana de Igualdad en la Diversidad promueve y financia la realización de acciones específicas en cada una de las universidades de su territorio, lo que ha propiciado que universidades como las de Valencia, Alicante, Jaume I o Miguel Hernández, estén llevando a cabo distintos programas y actividades.

En el ámbito de las universidades catalanas, es destacable la redacción de una *Guía para la incorporación de la diversidad sexual y de género en las universidades catalanas a partir de la Ley 11/2014* que ha editado en 2018 la Generalitat de Catalunya, tanto en catalán y castellano como en inglés. Se trata de un ejemplo pionero de buenas prácticas a nivel autonómico al respecto y una herramienta que merece ser utilizada y replicada en otras comunidades autónomas.

Estas y otras experiencias pioneras, junto a la legislación vigente, dejan trazada la senda por la que las universidades deberán transitar en el futuro inmediato para cumplir con el mandato social y legal de incorporar en su seno el reconocimiento y respeto de la diversidad sexual, familiar y de género. Contribuyendo así a ahondar en la calidad democrática del lugar privilegiado de producción de conocimiento, transformación social y convivencia que son nuestras universidades.

8. Retos de futuro

Nos encontramos en un momento idóneo para pensar el futuro de nuestras universidades en materia de inclusión y especialmente en el terreno de la diversidad sexual y de género. Es un momento idóneo porque la propia comunidad universitaria lo está demandando y porque contamos ya con el corpus de experiencias, leyes y necesidades que se han esbozado a lo largo de este artículo y que nos permiten señalar algunos retos de futuro.

De manera general, parece recomendable que exista en cada universidad alguna instancia institucional específica (Oficina, Unidad, Delegación, Área) que visibilice y promueva todas las acciones y políticas que se pongan en marcha en torno a la diversidad sexual, familiar y de identidad de género. Una entidad que no sea puramente simbólica, sino que esté dotada de recursos económicos, espacios y personas para atender y ofrecer información o apoyo a quienes lo soliciten. Este espacio representaría la materialización permanente y visible del compromiso de las autoridades académicas con la prevención y resolución de conflictos, con la protección ante cualquier manifestación de homofobia o transfobia en la universidad y, de forma general, con la apuesta por una universidad plural. Entre las medidas que se podrían poner en marcha desde este lugar y desde otras instancias de gestión de las instituciones de educación superior, apuntamos las siguientes:

- Como punto de partida, la realización de una investigación cualitativa y cuantitativa sobre la situación de las personas LGBT en la universidad: del alumnado, del profesorado, del personal de administración y servicios... De forma que se pudiera responder con más precisión a las cuestiones que se han planteado a lo largo de este texto y que han quedado tan solo parcialmente contestadas: ¿Qué percepciones, vivencias y necesidades tienen las personas LGBT en nuestras universidades? ¿Qué barreras siguen existiendo? ¿Dónde se encuentran las discriminaciones? ¿Dónde las oportunidades y posibilidades de emancipación?
- Garantizar la igualdad de trato y la no discriminación en cualquier ámbito de la comunidad universitaria, tanto entre el alumnado, como en el PDI y PAS. Para ello, sería recomendable elaborar un plan de diversidad sexual y de género en cada universidad que sea adecuadamente difundido y conocido. Alternativamente, se pueden incluir estas cuestiones en planes más amplios de igualdad, pero con retos, indicadores y medidas específicas.
- En el marco de ese plan, elaborar un protocolo sobre acoso y discriminación por razón de orientación sexual o expresión de género (que habilite cauces de denuncia, mediación y resolución de conflictos), que en muchos casos podrá tomar como modelo e incluso integrarse en los planes y protocolos ya existentes contra el acoso sexual o contra la desigualdad de género entre la comunidad universitaria.
- Establecer mecanismos normalizados y únicos para que las personas trans que así lo soliciten puedan modificar su nombre y sexo en los documentos internos de la universidad aunque aún no conste el cambio de nombre en sus documentos de identidad.
- Diseñar programas formativos para el PAS, el PDI y el estudiantado en materia de diversidad LGBT y formar para prevenir y abordar las discriminaciones asociadas.
- Promover y apoyar la investigación en cuestiones de diversidad sexual y diversidad de género.
- Apoyar y estimular la actividad de las asociaciones LGBT en las universidades, así como las iniciativas de estudiantes en este sentido. El activismo de base es fundamental para canalizar las demandas de los colectivos y para vigilar que no se produzca una desactivación o cooptación de los valores de la diversidad a través de su institucionalización. Las asociaciones, en ese sentido, representan el motor y la vanguardia de los cambios que la universidad va asumiendo.
- Es importante que el compromiso de la universidad con la diversidad sexual sea visible y esté presente material y simbólicamente en los espacios académicos y no académicos del campus (cartelería, señalética, logos, esculturas, etc). También que la universidad se pronuncie institucionalmente ante los delitos de odio o que celebre las efemérides y días internacionales de los diferentes grupos e identidades del colectivo LGBT+.
- Cuidar especialmente la formación de profesionales y de formadores, incorporando la diversidad sexual y de género a los contenidos curriculares de las carreras y títulos orientados a la formación de docentes o la intervención psicopedagógica, sanitaria o asistencial. Y diseñar asignaturas o módulos

específicos allí donde resulte pertinente así articular asignaturas transversales que trabajen estos conocimientos. Del mismo modo, es preciso cruzar la diversidad sexual y de género con otras dimensiones de la diversidad y problematizarlas en la formación de docentes y otros profesionales: ¿Qué ocurre con la sexualidad y la identificación de género de las personas con discapacidad, con migrantes, etc? ¿Qué se les transmite al respecto a los futuros trabajadores y educadores sociales o maestras?

Además de todo esto, la universidad tiene la oportunidad de convertirse no solo en un lugar en el que no se produzca discriminación o en el que se aborde la diversidad sexual como parte del currículum, sino también en un laboratorio de formas alternativas de convivencia que pueda irradiar nuevas éticas ciudadanas hacia el resto de la sociedad. Desde la universidad tenemos la responsabilidad de mostrar y poner en práctica modelos alternativos de sociedad basados en el conocimiento científico y en la búsqueda de la igualdad, por lo que sería interesante que se tomen medidas no ya solo encaminadas a contrarrestar la homofobia y la transfobia sino a producir prácticas transformadoras y críticas:

- Por ejemplo, incorporando a los edificios universitarios espacios mixtos, es decir, espacios arquitectónicos que no segregan por sexos como baños y vestuarios. Espacios diseñados arquitectónicamente para que nadie pueda verse vulnerado (que combinen cabinas privadas individuales y espacios compartidos, por ejemplo). Así está implantado en otros países y universidades, incluso en centros de secundaria de España o en determinados edificios de la UAM, la UCM o la UniZar, entre otras. La implantación de espacios mixtos, acompañada de la pedagogía y la vigilancia adecuada, podría contribuir a combatir las violencias trans/homofóbicas que se engendran especialmente los espacios tradicionalmente masculinos. Al mismo tiempo, debe darse un compromiso férreo por parte de la universidad y de la comunidad universitaria en su conjunto de tolerancia cero ante el acoso o violencia sexual hacia las mujeres bajo cualquiera de sus formas y de programas activos al respecto.
- Del mismo modo, tenemos la oportunidad de innovar en el ámbito deportivo. No son novedad las propuestas teóricas y prácticas que apuestan por unas pedagogías inclusivas, feministas y *queer* en el ámbito de la actividad física y del deporte (Sykes, 2009; Fuentes-Miguel, 2015; Pérez-Samaniego et al., 2016): a través de torneos, agrupaciones, experiencias deportivas mixtas y explícitamente inclusivas y a través, también, de la formación en diversidad corporal, sexual y de género de los y las futuras docentes de Educación Física.
- Otro de los focos prioritarios de la transformación que podría tener lugar en la universidad se refiere a la masculinidad y sus valores asociados. La universidad alberga la potencialidad de poner en marcha acciones educativas, espacios de convivencia y prácticas de investigación que trabajen en torno a la concepción hegemónica de la masculinidad y que hagan copartícipes también a los varones de erradicar la homofobia, la transfobia y el sexismo.
- Por último, será necesario que se potencien las redes de investigación crítica sobre sexualidades y diversidad de género. Y que las universidades españolas asuman una posición destacada en la producción de estudios e investigaciones acerca de algunos de los desafíos más acuciantes para la sociedad del presente y del futuro en materia de diversidad sexual y de género, como son, entre otros: el envejecimiento de las personas LGBT; la patologización de la diversidad desde edades cada vez más tempranas; la economía neoliberal de las sexualidades y su gestión mercantilizada; los fenómenos del "homonacionalismo" o "pinkwashing" (Puar, 2017) y las lecturas de la diversidad desde posiciones clasistas, xenófobas y androcéntricas; el rearme ultraconservador ante las conquistas sociales y legislativas logradas por el movimiento feminista y el colectivo LGBTI+; la pujanza del esencialismo en la explicación de las sexualidades y expresiones del género humanas... Puesto que no solo se hace urgente abrazar la diversidad en nuestras instituciones, sino que es más necesario que nunca que arrojemos una mirada crítica a la gestión de esta diversidad en el contexto neoliberal. Desde luego, la investigación interdisciplinar es cada vez más necesaria también en un campo como este, en el que se entremezclan lo sociocultural, lo biológico, lo económico, lo político, lo

demográfico, las imágenes, los valores, el lenguaje, las condiciones materiales de existencia, las ideas.

En conclusión, podríamos decir que el reconocimiento de la diversidad en el ámbito universitario supone una enorme riqueza en los dos ámbitos principales en los que podríamos descomponer la vida universitaria: en el plano de la convivencia, de la vida en común que se desarrolla en los campus, y en el plano del conocimiento que se produce y se transmite en ellos. Como señala Sandra Harding, "la objetividad nunca ha podido ni podrá incrementarse mediante la neutralidad respecto a los valores. En cambio, los compromisos con los valores y proyectos antiautoritarios, antielitistas, participativos y emancipadores sí aumentan la objetividad de la ciencia" (Harding, 1996: 25). Y se podría añadir que no solo aumentan la objetividad de la ciencia, sino que mejoran la vida y el bienestar de todas las personas que comparten los espacios de producción y transmisión del conocimiento universitario.

Referencias bibliográficas

- Alonso, A. (2018): *Heteronormatividad en el espacio público. Cuerpo, género, sexualidad*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid [Trabajo Final de Grado].
- Cavanagh, S. L. (2010): *Queering Bathrooms. Gender, Sexuality and the Hygienic Imagination*. Toronto: University of Toronto Press.
- Chamberland, L., Richard, G. y Bernier, M. (2013): "Les violences homophobes et leurs impacts sur la persévérance scolaire des adolescents au Québec", *Recherches & éducatives*, 8, 99-114.
- Chinn, Peggy L. y Kramer, M. (2011): *Integrated theory and knowledge development in Nursing*. St. Louis: Elsevier.
- Elipe, P., Muñoz, M. O. y Rey, R. (2017): "Homophobic Bullying and Cyberbullying: Study of a Silenced Problem", *Journal of Homosexuality*, 65(5): 672-686. <https://doi.org/10.1080/00918369.2017.1333809>.
- Fernández-Garrido, S. (2017): *Diagnóstico participativo de las problemáticas que presentan las personas TLGBQI+ en salud sexual, reproductiva y derecho al ejercicio de la identidad en el municipio de Madrid*. Madrid: Ayuntamiento de Madrid.
- Fuentes-Miguel, J. (2015): *Educación física y deporte en personas trans: una aproximación cualitativa*. Valencia: Universidad de Valencia [Tesis doctoral].
- Generelo, J. y Pichardo, J. I. eds. (2005): *Homofobia en el sistema educativo*, Madrid: COGAM.
- Gimeno, J. C. (2008): "Antropología(s) de orientación pública: asomarse unos centímetros más allá del borde, ahí donde la perspectiva se amplía ligeramente...", en Jabardo, M., Monreal, P. y Palenzuela, P. eds.: *Antropología de orientación pública. Visibilización y compromiso de la antropología*. Donostia-San Sebastián: Ankulegi Antropologia Elkarte.
- Goffman, E. (1989): *Estigma. La identidad deteriorada*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Guasch, O. y Osborne, R. eds. (2003): *Sociología de la sexualidad*. Madrid: Siglo XXI.
- y Mas, J. (2014): "La construcción médico-social de la transexualidad en España (1970-2014)", *Gazeta de Antropología*, 30 (3). <http://hdl.handle.net/10481/33813>.
- (2016): "Cuerpo, género y sexualidad: políticas biológicas y diversidad sexual", en Valcuende, J. M., Vásquez, P. y Marco, M. J. eds.: *Sexualidades. Represión, resistencia y cotidianidades*. Sevilla: Aconcagua.
- Harding, S. (1996): *Ciencia y feminismo*. Madrid: Morata.
- Imop Insights (2017): *Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España: Hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género*. Madrid: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades - IMIO.
- Klein, E. (2017): *Mapping Spain's autonomic legislation on gender identity: the impact on trans children's rights in schools*. Viena: Universidad de Viena. [Trabajo Fin de Máster].
- Langarita, J. A. y Mas, J. (2017): "Antropología y diversidad sexual y de género en España. Hacia la construcción de una especialidad disciplinaria", *Revista de Dialectología y Tradiciones Populares*, LXXII (2): 311-334. rdtp.revistas.csic.es/index.php/rdtp/article/download/545/546.
- Meyer, E. J. (2009): *Gender, Bullying and Harassment. Strategies to End Sexism and Homophobia in Schools*. Nueva York: Teachers College Press.

- Moreno, A. y Pichardo, J. I. (2006): "Homonormatividad y existencia sexual. Amistades peligrosas entre género y sexualidad", *AIBR Revista de Antropología Iberoamericana*, 1(1): 143-156. <https://doi.org/10.11156/aibr.010110>.
- Nieto, J. A. (2011): *Sociodiversidad y sexualidad*. Madrid: Talasa.
- Penna, M. (2012): *Formación del profesorado en la atención a la diversidad afectivo-sexual*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid. [Tesis doctoral].
- Pérez, M. (2017): "Condenados a tres meses de cárcel por protestar en la universidad contra un profesor homófobo", *ElDiario.es*. Disponible en web: https://www.eldiario.es/galicia/movimientos_sociales/Condenados-protestar-universidad-profesor-homofobo_0_618738482.html.
- Pérez-Samaniego, V., Fuentes-Miguel, J., Pereira-García, S. y Devís-Devís, J. (2016): "Abjection and alterity in the imagining of transgender in physical education and sport: a pedagogical approach in higher education", *Sport, Education and Society*, 21 (7): 985-1002. <https://doi.org/10.1080/13573322.2014.981253>.
- Pichardo, J. I. (2003): "Migraciones y opción sexual", en Guasch, O. y Viñuales, O. eds.: *Sexualidades. Diversidad y control social: 277-297*. Barcelona: Bellaterra.
- (2007): "Homo academicus: estudios LGBT/Queer en España", *Revista Zero*, 100.
- ed. (2009): *Adolescentes ante la diversidad sexual. Homofobia en los centros educativos*. Madrid: Catarata.
- y de Stefano, M. eds. (2015): *Diversidad sexual y convivencia: Una oportunidad educativa*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Platero, R. (2010): "Estrategias de afrontamiento frente al acoso escolar: una mirada sobre las chicas masculinas", *LES Online*, 2 (2): 35-51.
- (2014): *Trans*sexualidades. Acompañamiento, factores de salud y recursos educativos*. Barcelona: Bellaterra.
- Puar, J. K. (2017): *Ensamblajes terroristas. El homonacionalismo en tiempos queer*. Barcelona: Bellaterra.
- Puche, L; Moreno, E. y Pichardo, J. I. (2013): "Adolescentes transexuales en las aulas. Aproximación cualitativa y propuestas de intervención desde la perspectiva antropológica", en Moreno, O. y Puche, L. eds.: *Transexualidad, adolescencias y educación. Miradas multidisciplinares*. Madrid: Egales.
- Puche, L. (2018): *Infancias y juventudes trans. Una aproximación desde la Antropología Social*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid. [Tesis doctoral].
- Ramón, F. (2017): *Menor y diversidad sexual. Análisis de las medidas de protección en el ordenamiento jurídico español para la identidad de género*. Valencia: Editorial de la Universitat Politècnica de València.
- Ross-Epp, J. (1999): "Escuelas, complicidad y fuentes de la violencia", en Ross Epp, J. y Watkinson, A. eds.: *La violencia en el sistema educativo. Del daño que las escuelas causan a los niños*. Madrid: La Muralla.
- Rubin, G. (1986 [1975]): "El tráfico de mujeres: notas sobre la "economía política" del sexo", *Nueva Antropología*, VIII (30).
- Smith, P. J. (2001) "Los estudios lesbianos y gays en el mundo anglosajón y en el estado español", en Bengoechea, M. y Morales, M.: *(Trans)formaciones de las sexualidades y el género: 43-54*. Madrid: Universidad de Alcalá de Henares.
- Sykes, H. (2009): "'The qBody Project: From Lesbians in Physical Education to Queer Bodies In/Out of School'", *Journal of Lesbian Studies*, 13 (3): 238-254.
- Valcuende, J. M., Vázquez, P. y Marco, M. J. eds. (2016): *Sexualidades. Represión, resistencia y cotidianidades*. Sevilla: Aconcagua.
- Welzer-Lang, D. (2002): "La crisis de las masculinidades: entre cuestionamientos feministas y críticas contra el heterosexismo", en *Congreso Internacional: Los hombres ante el nuevo orden social*. Vitoria-Gasteiz: Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.
- Westbrook, L. y Schilt, K. (2014): "Doing Gender, Determining gender. Transgender People, Gender Panics, and the Maintenance of the Sex/Gender/Sexuality System", *Gender & Society*, 28 (1): 32-57. <https://doi.org/10.1177/0891243213503203>.

Breve CV de los autores:

José Ignacio Pichardo es Profesor Titular en el Departamento de Antropología Social y Psicología Social de la Universidad Complutense de Madrid y Doctor en Antropología Social por la Universidad Autónoma de Madrid. Sus trabajos de investigación se centran en cuestiones de sexualidad, género, educación, juventud, parentesco, familia e interculturalidad.

Luis Puche Cabezas es Doctor en Antropología Social por la Universidad Autónoma de Madrid e investigador en el Departamento de Antropología Social y Psicología Social de la Universidad Complutense de Madrid. Ha dedicado buena parte de su labor investigadora al estudio de la diversidad sexual y las realidades trans en el ámbito educativo, así como a la etnografía de la infancia y la juventud.