

## Acciones para visibilizar la diversidad sexual en una Universidad Intercultural mexicana

Gerson Negrín Nieto, Adriana Pérez Vargas, Elda del Carmen Marín Ligonio, Tania Leslie Galindo Quintanilla, Adriana Jiménez Miranda

### Resumen:

Se presenta la sistematización de experiencias educativas orientadas en acciones realizadas en el periodo 2019-2023 como parte de la sensibilización e inicio de la incorporación de la perspectiva de género; en específico, atención a personas de la diversidad sexual que forman parte de la Universidad Intercultural del Estado de Tabasco. Se da cuenta de cuatro ejes fundamentales que van desde la gestión institucional, la formación en temas asociados a las disidencias, la investigación y la difusión, así como proyectos de intervención que permitieran acercar información, pero también herramientas específicas para población LGBTQI+. Tales actividades se han realizado con miras a fomentar que la universidad se torne en un espacio seguro, libre de discriminación y violencias. Asimismo, se da cuenta de un sondeo realizado entre el estudiantado a fin de determinar la presencia de población sexualmente diversa para el ciclo escolar 2023-2024. En síntesis, con esta experiencia se abona al objetivo 5 de la Agenda 2023 y se relaciona con la propuesta de la UNESCO de incluir la educación sexual integral al espacio educativo. El texto se conforma con el sustento documental y la descripción del aprendizaje obtenido a partir de la implementación de estos primeros pasos hacia la transversalización de la perspectiva de género y el enfoque intercultural en el ámbito universitario.

### Palabras clave:

Educación inclusiva; enseñanza superior; gestión educativa; grupo sexual minoritario, violencia de género.

Negrín Nieto, G., Pérez Vargas, A., Marín Ligonio, E. del C., Galindo Quintanilla, T. L., y Jiménez Miranda, A. (2024). Acciones para visibilizar la diversidad sexual en una Universidad Intercultural mexicana. En L. Rangel Bernal (coord.). *Estudios sobre educación sexual, género y diversidad sexoafectiva en el contexto educativo*. (pp. 317-337). Religación Press. <http://doi.org/10.46652/religacionpress.198.c337>



## Introducción

El ámbito educativo representa un espacio de interacción y que abona a la construcción identitaria. Asimismo, se percibe como el escenario donde se perfilan historias que deberían concluir en casos de éxito en todos los planos de la vida humana. Sin embargo, en las múltiples realidades, las experiencias en ocasiones resultan desagradables para el alumnado que se expone a situaciones de discriminación y violencias varias en razón de su expresión sexogénica o por su orientación sexoafectiva. Así, el acoso escolar se presenta en todos los niveles educativos.

La presente experiencia académico-administrativa se da en el contexto universitario porque es un nivel educativo donde persisten situaciones de violencias entre y hacia el estudiantado, y si bien se ha evidenciado que las mujeres en México son quienes enfrentan más actos violentos (Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], 2022), es una realidad que tres de cada cuatro personas disidentes de la heteronorma en Latinoamérica viven momentos clasificados como *genderbullying* (Longo, 2023; Prince, 2021). Así, con el presente trabajo basado en la sistematización de experiencias educativas se comparten algunas acciones realizadas en la Universidad Intercultural del Estado de Tabasco (UIET) para hacer visibles estas diversidades que se configuran a partir de la orientación sexual, las identidades y expresiones de género.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [CPEUM] establece que:

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

La UIET se ubica en Tabasco, México en tres puntos clave de la geografía estatal. Estos territorios se clasifican como indígenas por la población presente. Así, existe la sede universitaria en el poblado Oxolotán, Tacotalpa, la cual en agosto 2024 suma ya 19 años de ofrecer sus servicios en la sierra tabasqueña. Asimismo, se tienen dos Unidades Académicas: Villa Vicente Guerrero, en Centla, con once años de operación. Y con sus primeros diez años, Villa Tamulté de las Sabanas, en Centro. Parte de la historia de esta casa de estudios la han reseñado Chávez y Hernández (2020), Galán y Navarro (2016) y Rojas et al. (2015, 2018).

Si bien al interior de esta institución no existe como tal con un registro de personas que se auto adscriban al acrónimo LGBTQI+, es innegable su presencia. Debido a ello es que se describen en este documento algunas de las experiencias realizadas con carácter de sensibilización y formación en la comunidad universitaria, así como una estrategia orientada a la promoción de la igualdad de género y la incorporación de la cultura de paz que favorezcan -en un mediano y largo plazos- constituirse como una universidad incluyente y con espacios seguros.

Como se ha mencionado, la universidad ha operado por casi diecinueve años y -en temas de incorporación de la perspectiva de género (PG) y el enfoque interseccional- no se ha formalizado administrativamente un área desde la cual se transversalicen la igualdad sustantiva, la no discriminación y la atención de las violencias hacia la comunidad universitaria, es decir, dirigida tanto al alumnado como al personal que integra la institución. En ese sentido, es que se han gestado acciones que contribuyan en esos ejes y de las cuales, en este documento, se comparten algunas específicas en atención a las disidencias.

Previo a presentar esas experiencias, se exponen las bases del por qué es imprescindible considerar la institucionalización de la PG en la gestión y docencia que permita atender a todas las diversidades, incluida la sexual. Seguidamente, se revela el resultado de un sondeo para cuantificar la presencia de personas LGBTQI+ en la sede Oxolotán para el inicio del ciclo escolar 2023-2024, como un ejercicio de acercamiento a documentar la diversidad sexual en la UIET. Finalmente, se aportan ideas relacionadas con la necesidad de mantener las acciones en favor de la sensibilización y formación como elementos clave en la construcción de ciudadanía y cultura de paz.

## Desarrollo

Los derechos humanos universales (ONU, 1948), contemplan múltiples áreas que permitan atender y resguardar la dignidad de las personas. Sin embargo, en diversos espacios se atenta contra la integridad y se atropellan las prerrogativas, incluidas las asociadas a la identidad y la sexualidad. Así, se pueden presentar situaciones clasificadas como violencia de género.

La violencia de género se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. El término se utiliza principalmente para subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las mujeres y niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia. Si bien las mujeres y niñas sufren violencia de género de manera desproporcionada, los

hombres y los niños también pueden ser blanco de ella. En ocasiones se emplea este término para describir la violencia dirigida contra las poblaciones LGBTQI+, al referirse a la violencia relacionada con las normas de masculinidad/feminidad o a las normas de género. (Organización de las Naciones Unidas [ONU], s.f.)

La discriminación y las violencias también se presentan en el espacio educativo. En México, es el tercer ámbito donde se ejerce alguna forma de violencia directa (INEGI, 2022), pero pueden existir casos donde se presentan de manera simbólica. En ese sentido -con la actualización de la *Ley General de Educación Superior* mexicana, en 2021- se debe apelar a ofrecer formación en entornos seguros para todas las personas, con énfasis en aquellas que formen parte de algún grupo en desigualdad. A partir de la citada ley, las instituciones de educación superior deben incorporar en su gestión administrativa y docente diversas estrategias que permitan transversalizar e institucionalizar la perspectiva de género, pero no pensada sólo en la atención hacia las mujeres, sino a toda persona en situación de vulnerabilidad (construida bajo realidades donde predominan el abuso de poder y la represión y las interacciones sostenidas en el binarismo sexogenérico). En el caso, personas que se autoidentifiquen como parte del colectivo LGBTQI+.

La diversidad sexual hace referencia a todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir la sexualidad, así como de asumir expresiones, preferencias u orientaciones, identidades sexuales y de género —distintas en cada cultura y persona. Es el reconocimiento de que todos los cuerpos, todas las sensaciones y todos los deseos tienen derecho a existir y manifestarse sin más límites que el respeto a los derechos de las otras personas. (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación [CONAPRED] 2012 como se citó en López, 2018, p. 3)

Si bien la violencia es sistémica (Díaz, 2023) y estructural (Cabrera, 2018), también puede ser simbólica (Arrogante, 2022). Esta última se manifiesta a través de actitudes, percepciones e ideas que pueden desencadenar en actos de exclusión. Si bien la escuela es el espacio donde se fortalecen las relaciones sociales, al existir situaciones de acoso/hostigamiento -hasta agresiones que afectan en la integridad personal- se torna en un ámbito de inseguridad para las víctimas. Los ataques hacia la diversidad sexual se fundamentan en estereotipos, prejuicios y estigmas porque rompen con la “norma social” establecida en el sistema patriarcal, hegemónico y androcéntrico durante el proceso de configuración y apropiación de sus identidades.

Con el acceso a la información y las tecnologías se esperaría que los procesos de construcción del conocimiento tengan como base una perspectiva de género (PG) alineada desde los enfoques de la interculturalidad, la interseccionalidad y los derechos humanos como establece la LGES. Así, se aterrizaría en un espacio libre de discriminación y que se

sustente en el principio de igualdad. La realidad es que la escuela se torna en un entorno donde predomina la violencia de género, principalmente la sexual y que se ha naturalizado y aceptado socialmente (Echeverría et al., 2018; Escalera y Amador, 2021; Hernández, 2021; Hernández y Gómez, 2022; Ramírez y Barajas, 2017). Así, se tienen consecuencias como “angustia emocional, aislamiento social, nerviosismo, bajo rendimiento académico, puede conducir al abandono de los estudios y pérdida de oportunidades de desarrollo” (Cortazar, 2019, p. 178) que impactan en la calidad de vida y en el bienestar personal.

Entonces, si como parte de los derechos humanos se contempla que “toda persona tiene derecho a que sea respetada su identidad de género y a ejercer su sexualidad con plena libertad, seguridad y responsabilidad” (CNDH, 2023), por qué es común que en el ámbito educativo persistan situaciones de discriminación y violencias hacia las sexualidades disidentes.

El documento fue construido desde la estrategia de la sistematización de experiencias educativas (Jara, 2018; Sapién et al., 2023), que deriva de la investigación-acción y que es de vital relevancia en este ejercicio porque se seleccionó una serie de actividades ejercidas y que ofrezcan aprendizaje significativo con miras a contribuir en los objetivos de crear conciencia-transformación desde la participación, como aspira la educación popular de Freire (Torres, 2007). En consecuencia, ofrecer un entorno educativo seguro para las personas de la diversidad sexual en la UIET.

Es urgente que, desde los planes educativos, la investigación y los proyectos de gestión se apliquen elementos que permitan reducir las prácticas de discriminación y exclusión en los espacios educativos. A partir de esa premisa, se han ejercido múltiples actividades, de las cuales se comparten algunas experiencias educativas que forman la base hacia la transversalidad de la eliminación de actos de segregación basadas en la sexualidad. Ese conjunto de acciones se muestra en la tabla 1. Los criterios seleccionados para dicha experiencia fueron:

- Actividades realizadas en el periodo 2019-2023 alineadas a la gestión administrativa y académica en la UIET.
- Deben formar parte de alguna acción orientada a la sensibilización, formación y proyectos asociados al bienestar donde haya participado en forma individual o grupal quienes integran el Cuerpo Académico “Sociedad y Diversidad Cultural”.
- Preferentemente, que las líneas de acciones se sustenten en el Programa Institucional.
- Dirigidas tanto al estudiantado como al personal docente y administrativo.

Tabla 1. Experiencias educativas asociadas a la diversidad sexual

Eje	Alcance	Participantes	Año	Actividad
Académico (Investigación)	Análisis	Docentes	2018	Diseño de la línea de investigación <i>Género, identidad y derechos humanos</i>
Institucional (Gestión)	Visibilidad	CAEF “Sociedad y Diversidad Cultural”	2019	Proyecto UIG del Programa Institucional 2019-2024
Académico (Formación)	Visibilidad Cambio	Docentes	2020	Diseño de asignatura relacionada con temática de género
Académico (Formación)	Análisis	CAEF “Sociedad y Diversidad Cultural”	2020	Proyecto de investigación-Laboratorio de Género
Académico (Investigación)	Análisis Visibilidad	Estudiantes	2020	Seminario-Taller: Ciencia, derechos humanos y género
Institucional (Formación)	Visibilidad	Estudiantes Personal docente	2021	Plan de Capacitación integrado
Académico (Formación)	Visibilidad	Estudiantes	2022	Taller: Servicios amigables a población de la diversidad sexual
Académico (Sensibilización)	Visibilidad	Estudiantes	2022	Conversatorio sobre personas trans
Académico (Formación)	Cambio	Estudiantes Personal administrativo	2022	Taller: Género y diversidad sexual
Institucional (Gestión y sensibilización)	Visibilidad	Público general	2022	Jornada de Detección de VIH
Institucional (Gestión y Sensibilización)	Cambio	CAEF “Sociedad y Diversidad Cultural”	2022	Protocolo contra el Acoso/Hostigamiento Sexuales
Institucional (Gestión y Sensibilización)	Visibilidad	Público general	2023	Jornada en el Día Internacional del Condón
Institucional (Sensibilización)	Cambio	Público general	2023	Diseño del Programa de Cultura de Paz

Fuente: elaboración propia.

## Hacia la institucionalización de la PG en la UIET

Se ha referenciado que la Ley General de Educación Superior en México apuesta por integrar el principio de igualdad y no discriminación en los diversos subsistemas que conforman dicho nivel educativo. Uno de ellos son las Universidades Interculturales [UIC] que, para 2024, suman 16 instituciones en el país, acorde con el sitio web de la Dirección General de Educación Superior Universitaria e Intercultural [DGESUI].

Así, hay presencia en Baja California, Campeche, Chiapas, Colima, Estado de México, Guanajuato, Guerrero, Hidalgo, Michoacán, Puebla, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tabasco, Tlaxcala y Quintana Roo.

La igualdad, citando a Alda Facio (2014), es un derecho humano conformado por tres elementos: igualdad de resultados, de no discriminación y como responsabilidad estatal. La define como:

La situación o contexto donde las personas tienen los mismos derechos y las mismas oportunidades en un determinado aspecto o a nivel general. Así, la igualdad de sexo o de género hace referencia a la eliminación del estándar masculino en el acceso a las oportunidades existentes para que puedan repartirse de manera justa entre hombres y mujeres. (Facio, 2014, p. 22)

Así, se esperaría que todas las instituciones de educación superior [IES], incluidas las UIC, atiendan lo mandado por la ley en materia de la transversalización de la perspectiva de género y que, acorde con el Consejo Nacional para la Coordinación de la Educación Superior [CONACES] se conforma de cinco etapas, las cuales son: 1) Visibilizar; 2) Analizar las problemáticas; 3) Establecer las acciones institucionales de cambio; 4) Aplicar las herramientas para la igualdad a todos los espacios y procesos institucionales; 5) Seguimiento y evaluación.

El CONACES (2023), establece que son tres ejes fundamentales donde intervenir en las IES. El primero, denominado el institucional y constituido por cuatro objetivos orientados en “realizar cambios culturales, normativos, programáticos y operativos que contribuyan al respeto pleno de los derechos humanos, a la igualdad de género y a la erradicación de todas las formas de discriminación y violencia por razones de género” (p. 19). El eje académico se centra en los “contenidos educativos, la docencia y la labor de investigación” (p. 19), a partir de tres objetivos prioritarios. El tercero, denominado *Entorno de la prestación del servicio*, se refiere a las “adecuaciones y medidas en torno a los espacios virtuales, físicos, instalaciones y medios de transporte que las IES pueden implementar en el ámbito de su competencia para generar condiciones seguras que permitan la movilidad y permanencia” (p. 24). Este se forma con dos objetivos para accionar en favor de la comunidad universitaria.

Se considera que, desde la academia, deben reconfigurarse los procesos para incluir la perspectiva de género, la inclusión y la Responsabilidad Social como formas de transformación social donde la educación y las instituciones educativas fomenten la cultura orientada al cambio, donde no se reproduzcan desigualdades, violencias ni discriminación hacia las personas, las culturas y pueblos de México. Asimismo, se propicie la sostenibilidad como eje transversal en la cotidianidad universitaria.

Las Instituciones de Educación Superior (IES) deben enarbolar la formación integral como una bandera con miras al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible que contribuyan en mejorar las condiciones de vida y de estudio de las personas. Así, la Universidad Intercultural es un espacio donde se intercambian saberes disciplinarios, pero también asociados a la cultura local y la territorialidad. Por ello, apostar a una resignificación del papel de las personas vulneradas en la vida pública es necesario para, en conjunto, transformar las realidades sociales.

Si bien la encomienda establecida en la normativa referida líneas atrás atiende a una obligación desde 2022, lo cierto es que en la UIET se han ejercido acciones concernientes a los temas de igualdad de género y no discriminación desde años anteriores. Se iniciaron diversas actividades que se pueden clasificar en cuatro sentidos: gestión, sensibilización, formación e intervención. De dicha experiencia académica-administrativa, se comparten las más destacables en el quinquenio 2019-2023 y que fueron iniciadas, diseñadas, tramitadas, lideradas o facilitadas -principalmente- por quienes firman este trabajo.

Como parte del proceso de gestión colaborativa, en el diseño del *Programa Institucional 2019-2024 de la Universidad Intercultural del Estado de Tabasco* se contemplaron estos temas como parte sustantiva de los objetivos estratégicos. Muestra de ello es la estrategia 2.43.8.1.2, que a la letra dice: “Garantizar la inclusión educativa y el respeto a las diferencias individuales de la población demandante de los servicios, que genere ambientes seguros para el estudio y la convivencia” (Comité de Planeación para el Desarrollo del Estado de Tabasco [COPLADET], 2020, p. 29). Asimismo, se crearon las líneas de acción 2.43.8.4.5.5 que reza “Emprender acciones en favor de diversas causas que abonen al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, enmarcados en la Agenda 2030” y 2.43.8.4.5.7 “Difundir y promover los derechos humanos, la no violencia y no discriminación, así como la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres” (p. 31).

Si bien los anteriores propósitos se alinearon a las prácticas desde la gestión académico-administrativa, la misma operatividad institucional requiere de una estructura que formalice planificación, ejecución y evaluación de la transversalización de la perspectiva de género en la UIET. Debido a ello, desde la línea de investigación *Género, identidad y derechos humanos* que se desarrolla en el Cuerpo Académico “Sociedad y Diversidad Cultural”, se diseñó la propuesta para la creación de la Unidad de Inclusión y Género (UIG) en esta casa de estudios. Así, se tiene una primera acción formal para iniciar el proceso de incorporación del principio de igualdad sustantiva y no discriminación entre la comunidad universitaria. Dicho documento se contempló como un proyecto prioritario en la construcción del PI 2019-2024. La finalidad de la UIG sería para que la UIET



asuma su compromiso y cree un espacio desde donde se coordine la planificación, diseño, implementación y evaluación de programas, estrategias, acciones y hasta políticas internas orientadas a la prevención y atención de situaciones relacionadas con discriminación y violación de derechos humanos relacionados con el tema de género. Es decir, las personas, tanto mujeres como los hombres, pueden vivir una situación que vulnere las garantías de bienestar al interior de la universidad, incluso fuera de ella, como pueden ser discriminación por género, orientación sexo-afectiva, por origen social, por su idioma, por apariencia, segregación laboral, y también casos relacionados con violencia de género como, por ejemplo, hostigamiento, acoso, abuso sexual. (COPLADET, 2020, p. 34)

Y como se mencionó, si bien la propuesta de creación de la UIG se consideró un proyecto prioritario, a enero de 2024 esta no ha sido autorizada para la puesta en marcha. Con ello, la meta planificada para institucionalizar la perspectiva de género no se ha cumplido, como lo prevé la LGES, así como el requerimiento en 2019 por parte del Instituto Estatal de las Mujeres.

Asimismo, en el ejercicio fiscal 2020 el CA “Sociedad y Diversidad Cultural” participó en la Convocatoria Fortalecimiento de Cuerpos Académicos En Formación que se emitía a través del Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP). El proyecto presentado apeló a la puesta en marcha de un *Laboratorio de Género* desde el cual generar propuestas de investigación, incorporar la participación de estudiantes en las actividades formativas y de generación de conocimiento, así como abonar en el eje académico orientado desde la docencia y la investigación vinculada. Dicha propuesta obtuvo el financiamiento que permitió adquirir infraestructura básica, desarrollar eventos formativos, obtener algunas publicaciones y difusión de resultados en congresos.

Ese mismo año, se diseñó una propuesta presentada en la Convocatoria del ya desaparecido *Programa de Fortalecimiento a la Excelencia Educativa S300*. El proyecto, planificado para ejercerse en 2021, tuvo como propósito sentar las bases de la formación integral del estudiantado y la capacitación al personal docente y administrativo bajo dos ejes rectores: 1) Igualdad de género, donde se haría el acercamiento al qué es, por qué es necesaria, cómo puede incluirse en las acciones y programas universitarios. 2) Violencia, acoso y hostigamiento, para prevenir o concientizar de estas problemáticas que se pueden dar en distintos ámbitos, incluyendo el escolar. Así, se buscaba que, en conjunto, se lograra la sensibilización de la comunidad universitaria.

En materia de sensibilización y formación fue crucial la colaboración con otras IES a fin de realizar conferencias y charlas tanto presenciales como virtuales, conversatorios, lectura grupal y círculos de discusión. Igualmente, como parte de estas acciones se ha realizado la colocación de afiches y carteles en diversos espacios de la UIET. Asimismo, cuando no se tuvo la oportunidad de organizar algún evento, se diseñaron materiales

de difusión en redes sociales (Facebook y Twitter) para visibilizar conmemoraciones y mostrar datos asociados a la violencia, discriminación y desigualdad hacia las personas LGBTQI+.

Específicamente en el tema de diversidad sexual se realizaron actividades en fechas como el 31 de marzo, Día Internacional de la Visibilidad Trans; 26 de abril, Día de la Visibilidad Lésbica; 17 de mayo, Día Internacional contra la Homofobia, Bifobia y Transfobia; 28 de junio, Día Internacional del Orgullo LGBTQI+; 23 de septiembre, Día Internacional de la Bisexualidad; 26 de octubre, Día de la Conciencia para la Comunidad Intersexual; 29 de octubre, Día de las Infancias Trans; 1 de diciembre, Día Mundial de la Lucha contra el SIDA.

Entre los temas que se han buscado acercar a la comunidad universitaria se relacionan con el uso correcto de condón (interno y externo) y el uso de la PrEP (profilaxis preexposición) como prevención de ITS y VIH, no discriminación a las personas de la diversidad sexual, visibilidad de la población trans, prácticas de inclusión, derechos de la diversidad sexual, por mencionar algunos.

Sin duda que la colaboración interinstitucional y el concurso de recursos públicos, así como en ocasiones la misma aportación de quienes colaboran en el documento, permitió ejercer esta iniciativa con miras a la visibilidad de la diversidad sexual al interior de la UIET. En ese sentido, se ha tenido contribución con la Universidad Nacional Autónoma de México, la Universidad Autónoma del Estado de México, la Universidad Autónoma de Tlaxcala, la Universidad de Guadalajara, la Universidad Autónoma de Nuevo León, la Universidad Intercultural del Estado de Puebla, la Universidad Autónoma Indígena de México, la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, la Escuela Nacional de Antropología e Historia, El Colegio de Tlaxcala, El Colegio de la Frontera Norte. Crucial en este tránsito son las alianzas con organizaciones de la sociedad civil como el Centro Comunitario para la Inclusión (CCI); Lunas AC; La 72, Hogar-Refugio para Personas Migrantes; CONAMI y Balance MX AC. Asimismo, organismos como la Comisión Nacional de Derechos Humanos y la Comisión Estatal de Derechos Humanos.

En el aspecto de formación, uno de los proyectos que se destacan como parte de esta experiencia fue el auspiciado por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, el cual se denominó *Seminario-Taller: Ciencia, Derechos Humanos y Género*. En este participaron 40 estudiantes y cinco docentes entre los meses de septiembre a noviembre de 2020. Asimismo, se ofreció al personal docente y administrativo de la Unidad Académica Villa Vicente Guerrero el *Taller: Género y Diversidad Sexual*, donde participaron alrededor de 30 personas. La misma capacitación se ofreció a estudiantes de la Licenciatura en Comunicación Intercultural en la Unidad Académica Villa Tamulté de las Sabanas. Se

capacitó a 30 estudiantes de la Licenciatura en Salud Intercultural para ofrecer servicios amigables a población de la diversidad sexual. Igualmente, se impulsó a dos aspirantes para ingresar a maestrías del ahora Sistema Nacional de Posgrados, a través de la asesoría para elaborar sus protocolos centrados en la perspectiva de género o de la diversidad sexual. En octubre de 2023 se recibió -como parte de una estancia de investigación- a un estudiante de Maestría de la Universidad Intercultural de Chiapas. Así, se contribuyó en su proceso formativo en el posgrado donde realiza una tesis relacionada con mujeres trans.

En cuanto al diseño curricular se ha tenido participación en la Licenciatura en Comunicación Intercultural con la asignatura *Equidad e inclusión social*. Esta dio paso a la asignatura transversal *Género, desarrollo y relaciones interculturales*; es decir, se ofrece a todas las licenciaturas que se imparten en la UIET. En el caso de la Licenciatura en Derecho Intercultural se facilitó la asignatura *Género como identidad cultural*. Igualmente, se ha buscado insertar el tema en algunos trabajos de investigación donde se han abordado las prácticas sexuales entre varones, o cómo impactó la COVID-19 en la salud emocional de personas de la diversidad sexual, o cómo se configura la homofobia entre hombres indígenas. Todo ello porque es necesario construir conocimiento desde las realidades donde está inserta la UIET.

Como parte de las obligaciones que establecen los convenios de ejecución de recursos federales, a partir del ejercicio 2023 se contemplan dos compromisos asociados al tema de la transversalidad de la perspectiva de género y la cultura de paz: 1) “La Universidad lleva a cabo acciones en materia de Cultura de la Paz, que estén previamente aprobadas por su Máxima Autoridad Colegiada Universitaria” y 2), “La Universidad cuenta con un Protocolo para prevenir, atender, sancionar y erradicar todos los tipos y modalidades de violencia, en específico la de género” (DGESUI, 2023). En ese sentido, solo once de las 16 UIC evidenciaron información relacionada con el subsidio ordinario federal bajo el programa presupuestario U006. Ver tabla 2.

Tabla 2. Ejecución U006 2023 por las Universidades Interculturales

<b>IES</b>	<b>Matrícula</b>	<b>Subsidio</b>	<b>*ACP</b>	<b>**PVG</b>
UAIM	7,619	\$ 53'538,411.00	Revisión	Cumplió
UIBC	Sin dato	\$ 4'944,548.00	No cumplió	No cumplió
UICEH	431	\$ 12'869,101.00	Cumplió	Cumplió
UICSLP	2,892	\$ 24'664,342.00	Cumplió	En revisión
UIEG	402	\$ 11'913,227.00	No cumplió	No cumplió
UIEM	2,175	\$ 56'901,297.00	Cumplió	En revisión
UIEP	1,394	\$ 19'417,620.00	Cumplió	Cumplió
UIMM	1,538	\$ 20'934,976.00	En revisión	En revisión

IES	Matrícula	Subsidio	*ACP	**PVG
UIET	1,503	\$ 30'462,343.00	Cumplió	Cumplió
UIM-QROO	897	\$ 14'692,144.00	Cumplió	Cumplió
UNICH	2,121	\$34'612,923.00	No cumplió	En revisión

Fuente. DGESUI (2023).

Nota: \*ACP significa Plan de Acciones de Cultura de Paz.

\*\*PVG significa Protocolo para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de género.

Como se puede observar, en el compromiso de que las UIC formularan un Plan Institucional de Cultura de Paz, sólo ocho entregaron su propuesta. De ellas, seis recibieron el visto bueno de la autoridad competente y dos se mantuvieron en revisión. En el caso del diseño de un Protocolo que atienda las violencias, nueve atendieron la solicitud, aunque solamente cinco aprobaron el requerimiento y cuatro permanecen en revisión. En el caso de la UIET se advierte que completó ambos requerimientos federales. Se destaca que la elaboración del *Plan Institucional de Cultura de Paz 2023* estuvo a cargo del CA “Sociedad y Diversidad Cultural”, y también se participó en la revisión del *Protocolo de Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y del Acoso Sexual*, aprobado por la H. Junta Directiva y publicado en diciembre de 2022.

En el plano de la intervención se destacan dos acciones primordiales. Si bien no fueron exclusivamente dirigidas a la población LGBTQI+, sí se planificaron buscando reducir el estigma que se tiene hacia este sector. La primera fue la campaña para la detección de VIH a través de la aplicación de pruebas rápidas. Esta se dio en dos momentos dirigida a toda persona interesada en participar. Primero se acercó el servicio a la comunidad universitaria en la sede Oxolotán gracias a la colaboración con la Secretaría de Salud y el CCI. Posteriormente, la UIET adquirió los reactivos para trasladar el servicio a localidades de la zona de influencia universitaria como parte de la *Brigada Médica UIET*.

Otras ITS que se pueden detectar con pruebas rápidas son la sífilis y la Hepatitis B, mismas que se aplicaron en 2022 por parte del CCI. Igualmente, se ha realizado la distribución de condones externos gracias a las donaciones de programas públicos, principalmente de la Secretaría de Salud.

Otras intervenciones donde ha participado el estudiantado es la colocación de periódicos murales en memoria de víctimas de crímenes de odio, con miras a hacer visibles los casos de transfeminicidios, así como del asesinato de personas no binarias, homosexuales y bisexuales. La idea de esos trabajos es contribuir con la reflexión, pero también con la acción, para recordar que la sociedad mexicana continúa ejerciendo violencias hacia la diversidad sexual.

## Identidades *sexo-diversas* a flote

El ciclo 2023-2024 significa, sin dudas, un parteaguas para la visibilidad de la disidencia sexual al interior de la Universidad Intercultural del Estado de Tabasco. Y se afirma esto porque -como parte del proceso de interacción con el alumnado de nuevo ingreso de la sede Oxolotán- se realizó un ejercicio a fin de preguntar sobre sus identidades asociadas al binomio sexo-género, pero también con la orientación sexo-afectiva.

Durante el periodo que se denomina *Curso de Aproximación al Enfoque Intercultural* se tuvo oportunidad de desarrollar una dinámica asociada con el tema de las diversidades. En este espacio se presentaron las múltiples variedades que se pueden gestar en un grupo, incluida la categoría de la sexualidad. En ese sentido, se abordó en qué consisten estas diferenciaciones en cuanto a las construcciones basadas en el género, en el sexo y también en la atracción romántica-erótica-sexual, que se denomina orientación sexo-afectiva. Al finalizar esta interacción, se aplicó un sondeo escrito a las personas asistentes.

En ese momento se aplicaron 170 instrumentos elaborados con cinco preguntas mixtas. De ellas, para este trabajo se toman dos que son específicas en cuanto al tema de la diversidad sexual. La primera fue relacionada con la identidad sexual, es decir, se pidió a las personas participantes hacer mención con qué sexo se identificaban. Sobra decir que, en los últimos años, la matrícula en la UIET está mayoritariamente compuesta por mujeres (más del 60%, como reseñan Negrín et al. 2023). Así, quienes atendieron a esta pregunta manifestaron conformidad con el sexo asignado y se encontraron variados comentarios como “disfruto de ser mujer” o “me gusta cómo me designaron”, o “soy hombre porque así me criaron”.

Este ítem ya quizá no tendría relevancia, salvo porque en el nuevo ingreso para el ciclo 2023-2024, del estudiantado que respondió hubo tres casos donde no se identificaron ni como varones ni como mujeres; es decir, se autoperciben como no binarias. Ello resulta más común puesto que forman parte de la llamada generación *centennials*, y se espera mayor apertura hacia la sexualidad y sus diversidades en cuanto a las prácticas e identidades.

En ese sentido, sí resulta necesario evidenciar que la normativa institucional no contempla en sus procesos de ingreso y egreso el registro de la identidad sexual fuera del binario tradicional. Es decir, la documentación oficial está basada en masculino/femenino. La pregunta que quedará en el aire es, cómo se atenderán los requerimientos en cuanto a la legalización y tramitología asociada a la emisión de títulos cuando se incremente la presencia de personas que disienten a las reglas socioculturales (y hasta legales) en cuanto a la identidad de género. Es sustancial que se vaya allanando el camino para garantizar la igualdad en el acceso, permanencia y egreso de todas las identidades sexo-genéricas que

tienen el derecho a formarse académicamente en espacios seguros, libres de discriminación y violencias.

El segundo ítem relacionado con la temática se asoció con la cuestión del enamoramiento y la atracción sexual. En ese sentido, se les preguntó a las y los estudiantes de nuevo ingreso en la sede Oxolotán cómo se definen respecto a los vínculos que establecen. Cabe mencionar que, considerando el contexto y que el ejercicio se realizó en forma grupal y en audiencia pública, se esperaba que no respondieran abiertamente esta interrogante, o que, posiblemente ocultaran su orientación sexo-afectiva. Sin embargo, de las 170 respuestas el 10% se consideran disidentes a la heteronorma. Es decir, 17 estudiantes afirmaron no sentir atracción física, romántica, sexual o erótica hacia personas del sexo contrario, como se espera en la estructura patriarcal, hegemónica, androcéntrica, machista y LGBTQ-fóbica como es la sociedad mexicana.

Ese porcentaje duplica a la estadística oficial referida en la Encuesta Nacional sobre la Diversidad Sexual y de Género (ENDISEG) 2021, donde cinco millones de personas (5.1% de las encuestadas) se autoidentificaron con una orientación sexual y de género LGBTQI+ (INEGI, 2023). Cabe mencionar que hubo algunos instrumentos donde no se respondió dicho ítem, con lo cual se puede inferir que la diversidad sexual en la UIET, por lo menos entre el estudiantado de nuevo ingreso reciente, podría ser mayor del diez por ciento.

Sin duda que replicar el ejercicio entre el estudiantado de las Unidades Académicas de la UIET ofrecería un mayor panorama de la presencia de la diversidad sexual. Incluso, prolongar este ejercicio a toda la comunidad universitaria; es decir, profesorado y personal administrativo y de apoyo. Hacer visibles todas las identidades y expresiones basadas en el sexo, el género y la orientación sexo-afectiva permitirá construir espacios seguros, libres de prejuicios y estigma y llevar a la incorporación del principio de igualdad sustantiva que tanto hace falta en la sociedad mexicana, pues es común que persistan actos que atentan contra la integridad y dignidad humana.

## Discusión

Es común encontrar diversidad de situaciones donde se enfatiza que la escuela es un espacio de socialización. Y es durante ese proceso donde se construyen y afianzan identidades, incluida la sexual. En ese sentido, el aula universitaria también debe ofrecer seguridad para expresar, crear y formar aprendizajes propios de las disciplinas, así como de la vida en general.

A partir de las experiencias que se presentaron con anterioridad, se puede afirmar que en el ciclo escolar 2023-2024 ya es más visible la presencia de personas de la diversidad sexual. Y no es que en periodos previos no existían; más bien, era reducido el número de quienes expresaban sus verdaderas identidades debido al sistema machista-heteronormado y patriarcal. Como refieren Abarca et al. (2013), con la educación se logra contribuir en la promoción de personas socialmente integradas y ello debe asegurarse desde los planes de estudios. Así, en el caso se ha logrado incorporar en los programas educativos contenidos que sensibilicen y contribuyan al cambio respecto a la convivencia estudiantil basada en el respeto y la libertad.

Asimismo, la UNESCO (2018), ha establecido que es crucial considerar la formación sexual integral en niveles básicos y la educación superior no debería estar exenta de ello, toda vez que hay que cerrar brechas de desigualdad y reducir los casos de violencia y discriminación hacia las disidencias. Además, el tener que ocultarse, puede impactar en la deserción escolar (Toche, 2023). En ese sentido, la experiencia educativa que se presentó se configuró con diversas acciones pensadas y gestionadas con miras a hacer más amigable la trayectoria universitaria para quienes expresan sus identidades sexo-genéricas. Así, se puede afirmar que estudiantes de la comunidad LGBTQI+ al interior de la UIET tienen mayor seguridad para expresar su orientación sexoafectiva, convivir con sus pares en cualquier espacio de la institución, participar en actos o eventos sin exclusión, manifestar sus ideas y pensamientos y exigir, inclusive, el reconocimiento a sus identidades individuales y como grupo. Ello impacta no solo en la cultura institucional sino también abona a la construcción y alcance de la igualdad de género, así como en la cultura de paz.

Desde las experiencias vividas como docentes, se ha observado que las nuevas generaciones son más abiertas a nombrarse en la diversidad sexual, tanto con el resto de sus grupos y con el mismo personal de la universidad. Sin duda que ello contribuye más para que su presencia se convierta en un acto político de resistencia en el ámbito académico universitario. Si bien los casos de acoso escolar se presentan mayoritariamente en educación básica y media (Campuzano, 2020), la educación superior no está exenta y por ello deben continuar realizándose acciones que atiendan a este grupo vulnerado.

Y si bien estas experiencias son base para empezar a visibilizar la diversidad sexual, se debe reconocer que el camino es muy largo para -institucionalmente- brindar una formación integral a cada estudiante, donde se ofrezcan programas de estudios libres de prejuicios y estigmas, donde se proporcione la garantía de un Protocolo para atender situaciones de discriminación y violencias hacia las disidencias y donde el personal académico y administrativo actúe con respecto a todas las diversidades.

Abonar -desde el modelo intercultural- en aplicar la Ley General de Educación Superior facilitará el desarrollo integral de quienes ven en la formación universitaria una oportunidad de movilidad social o de bienestar común. El reto es enorme, sobre todo cuando se requieren recursos económicos para transversalizar la perspectiva de género y no discriminación, así como personas capacitadas en enfoque de derechos humanos. Diseñar políticas públicas específicas para la diversidad sexual implica aplicar el enfoque de interseccionalidad para ofrecer eficiencia y eficacia. El compromiso ocupa involucrar a múltiples participantes. Lo descrito en el documento son pasos pequeños que requieren fortalecerse y crecer en respuesta a la deuda que se tiene con todas aquellas personas que no tuvieron acceso a formarse en una universidad, así como con aquellas vidas cesadas por el miedo, el rechazo y el odio.

## Conclusiones

Desde la experiencia académico-administrativa que se presentó, se puede destacar que la educación superior en México tiene pendientes por atender en materia de cobertura. Si bien se han creado instituciones como las Universidades Interculturales que acercan la formación universitaria a contextos rurales, indígenas y en situación de desventaja, también es una realidad que en sus aulas participan personas que se autoidentifican en ese subgrupo denominado diversidad sexual. La educación es un derecho humano universal y la identidad basada en la sexualidad no debe ser causal para negar o limitar el acceso a la formación profesional.

Si bien existen leyes internacionales y nacionales orientadas a promover la inclusión de las personas, en el espacio educativo persisten situaciones de discriminación y violencias directas o veladas que impactan en quienes carecen de poder dentro del sistema basado en la dominación. Así, la diversidad sexual se torna en un factor de exclusión en el ámbito escolar. En ese sentido, las IES, como en el caso que se ubican bajo el nombre de Universidades Interculturales, deben atender los objetivos prioritarios enmarcados en el principio de igualdad sustantiva.

A partir de ello, en la UIET se han ejercido acciones en favor de la sensibilización, capacitación, gestión e intervención para incluir en la docencia, la investigación, la difusión de la cultura y la vinculación comunitaria e interinstitucional, variadas temáticas y propuestas de trabajo en favor de la diversidad sexual. Si bien son actividades que se ven limitadas por la misma dinámica institucional, representan una oportunidad para hacer visibles estos temas que todavía causan incomodidad para algunas personas.



Es, entonces, el inicio de un conjunto de estrategias que pueden traducirse en una política institucional, así como en la formalización de la estructura organizacional para planificar, diseñar, operar y evaluar la transversalización de la perspectiva de género y accionar en favor de la reducción de las desigualdades en razón de género. Asimismo, para contribuir en la disminución de la discriminación y otras formas de violencia, como es el *genderbullying* que se gesta en los espacios universitarios. Promover el cambio social implica tomar la decisión y hacerla presente en todos los procesos y en todos los puntos desde los que opera la universidad.

## Referencias

- Abarca, M., Villanueva, R., y Covarrubias, M. (2013). Enfoque de identidad sexual en el Plan de estudios 2011 de Educación Básica del cuarto periodo escolar (Secundaria). En J. Larios, y J. De la Mora, (eds.). *La diversidad sexual en la Escuela Secundaria* (pp. 32-61). Universidad de Colima.
- Arrogante, N. (2022, 05 de diciembre). Qué es la violencia simbólica: la importancia de que las mujeres habitemos nuestros cuerpos. Fundadeps, Educación para la Salud. <https://bit.ly/3LRMU3>
- Cabrera, J. (2018, 17 de agosto). Violencia estructural: la cara oculta de la violencia. DeJusticia. <https://bit.ly/49GuKNS>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2021, 19 de abril). Ley General de Educación Superior. [https://lc.cx/\\_ue\\_HX](https://lc.cx/_ue_HX)
- Campuzano, M., Libien, Y., y Olmos, E. (2020). Frecuencia de acoso escolar (bullying) en jóvenes bachilleres. *Revista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa*, 7(14).
- Chávez, J., y Hernández, E. (2020). Creación de la Unidad Académica Villa Vicente Guerrero en Centla, Tabasco. En G. Negrín, (ed.). *Retrospectiva. Experiencia colectiva de la educación intercultural en Tabasco* (pp. 38-67). Editorial UIET.
- Comisión Nacional de Derechos Humanos [CNDH]. (2023). ¿Cuáles son los Derechos Humanos? <https://bit.ly/3IDe5zn>
- Comité de Planeación para el Desarrollo del Estado de Tabasco [COPLADET]. (2020). *Programa Institucional de la Universidad Intercultural del Estado de Tabasco, 2019-2024*. Gobierno del Estado de Tabasco.
- Consejo Nacional para la Coordinación de la Educación Superior [CONACES]. (2023). *Documento base para el cumplimiento de la Ley General de Educación Superior en materia de igualdad sustantiva, no discriminación y acceso de las mujeres a una vida libre de violencia por parte de las Instituciones de Educación Superior*. SEP.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [CPEUM]. (2022). Reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 18 de noviembre de 2022. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión.

- Cortazar, F. (2019). Acoso y hostigamiento de género en la Universidad de Guadalajara. Habla el estudiantado. *La Ventana. Revista de estudios de género*, 6(50), 175-204. <https://bit.ly/48zpRFh>
- Díaz, A. (2023, 03 de agosto). ¿Qué es la violencia sistémica? La Cadera de Eva. <https://bit.ly/42J6fgu>
- Dirección General de Educación Superior Universitaria e Intercultural [DGESUI]. (2023). Plataforma en Transparencia Rendición de Cuentas. Subsidio Ordinario 2023, Universidades Interculturales. <https://bit.ly/49tpHAY>
- Echeverría, R., Paredes, L., Evia, N., Carrillo, C., Kantún, M., Batún, J., y Quintal, R. (2018). Caracterización del hostigamiento y acoso sexual, denuncia y atención recibida por estudiantes universitarios mexicanos. *Revista de psicología (Santiago)*, 27(2), 1-12. <https://doi.org/10.5354/0719-0581.2019.52307>
- Escalera, L., y Amador, S. (2021). Conocimiento de las acciones de prevención y denuncia del acoso sexual entre estudiantes de trabajo social de una institución de educación superior en México. *Ciencia y Sociedad*, 46(1). <https://doi.org/10.22206/cys.2021.v46i1.pp9-22>
- Facio, A. (2014). *La responsabilidad estatal frente al derecho humano a la igualdad*. CDHDF.
- Galán, F., y Navarro, S. (2016). Indigenismo y educación intercultural: una discusión necesaria. La experiencia en la Universidad Intercultural del Estado de Tabasco. *Desacatos*, (52), 144-159. <https://bit.ly/3v2bhbw>
- Hernández, C. (2021). La percepción de los universitarios sobre el acoso sexual en los espacios públicos. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 12. [https://doi.org/10.33010/ie\\_rie\\_rediech.v12i0.922](https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v12i0.922)
- Hernández, D., y Gómez, J. (2022). El acoso sexual en educación superior. Notas antropológicas sobre su resistencia estudiantil. *Sinéctica, Revista Electrónica de Educación*, (58). [https://doi.org/10.31391/S2007-7033\(2022\)0058-016](https://doi.org/10.31391/S2007-7033(2022)0058-016)
- Instituto Nacional de Geografía [INEGI]. (2022). *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021*. [https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2021/#datos\\_abiertos](https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2021/#datos_abiertos)
- Instituto Nacional de Geografía [INEGI]. (2023). *Estadísticas a propósito del Día Internacional del Orgullo LGBTI+*. <https://bit.ly/3IowPSI>
- Jara, O. (2018). *La sistematización de experiencias: práctica y teoría para otros mundos políticos*. CINDE.
- Longo, A. (2023, 14 de mayo). ‘Genderbullying’: cuando el género y la orientación sexual agrava el acoso escolar. *El País*. <https://bit.ly/42ZTqij>
- López, A. (2018). *Diversidad sexual y derechos humanos*. CNDH.
- Negrín, G., Jiménez, A., y De la Cruz, E. (2023). Comportamiento del abandono escolar en la Universidad Intercultural del Estado de Tabasco. Periodo 2017-2022. *Emerging Trends in Education* 6(11), 1-13. <https://doi.org/10.19136/etie.a6n11.5613>

- Organización de las Naciones Unidas [ONU] (1948). La Declaración Universal de los Derechos Humanos. <https://bit.ly/3OXN3WY>
- Organización de las Naciones Unidas [ONU] (s.f.). Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas. <https://bit.ly/40rkqFk>
- Prince, A. (2021). El acoso contra la comunidad LGBTIQ+ y el derecho a la paz: implicaciones educativas en Latinoamérica. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 51(2), 271-298. <https://doi.org/10.48102/rlee.2021.51.2.381>
- Ramírez, M., y Barajas, E. (2017). Estudio sobre hostigamiento y acoso sexual como una consecuencia de la práctica cultural: el caso de la Universidad de la Ciénega del Estado de Michoacán de Ocampo (UCEM). *Diálogos sobre educación. Temas actuales en investigación educativa*, 8(14). <https://doi.org/10.32870/dse.v0i14.215>
- Rojas, V., Navarro, S., y Escobar, A. (2015). Historia de la UIET, su génesis y situación actual. *Saberes de nuestros pueblos*, 1(1), 15-28.
- Rojas, V., Navarro, S., y Escobar, A. (2018). La educación superior intercultural en Tabasco. Una historia en construcción. *Alteridad, Revista de Educación*, 13(1), 72-82. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.17163/alt.v13n1.2018.05>
- Sapién, A., Piñón, L., Molina, L., y Márquez, J. (2023). Estrategia de sistematización de experiencias educativas en la práctica docente. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 13(26). <https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1421>
- Toche, N. (2023, 29 de junio). Urge atender la diversidad de género desde las aulas. *El Economista*. <https://bit.ly/3UatCwX>
- Torres, A. (2007). *Paulo Freire y la educación popular*. DVV International.
- UNESCO. (2018). *Orientaciones técnicas internacionales sobre educación en sexualidad. Un enfoque basado en la evidencia*.

## **Actions to make sexual diversity visible at a Mexican Intercultural University** **Ações para tornar visível a diversidade sexual em uma universidade intercultural** **Mexicana**

### **Gerson Negrín Nieto**

Universidad Intercultural del Estado de Tabasco | Tabasco | México  
<https://orcid.org/0000-0002-3811-747X>  
gerson.negrin@uiet.edu.mx

### **Adriana Pérez Vargas**

Universidad Intercultural del Estado de Tabasco | Tabasco | México  
<https://orcid.org/0000-0002-6765-8654>  
vargasp-84@hotmail.com

### **Elda del Carmen Marín Ligonio**

Universidad Intercultural del Estado de Tabasco | Tabasco | México  
<https://orcid.org/0000-0003-3311-1025>  
emarin.ligonio@hotmail.com

### **Tania Leslie Galindo Quintanilla**

Universidad Intercultural del Estado de Tabasco | Tabasco | México  
<https://orcid.org/0000-0002-4410-2186>  
quintanilla\_7@hotmail.com

### **Adriana Jiménez Miranda**

Universidad Intercultural del Estado de Tabasco | Tabasco | México  
<https://orcid.org/0009-0000-4054-2646>  
ajimi79@hotmail.com

### **Abstract:**

It is presented the systematization of educational experiences focused on actions carried out during the period from 2019 to 2023 as a part of raising awareness and beginning of the incorporation of the gender perspective; more precisely, attention to people of sexual diversity who are part of the Universidad Intercultural del Estado de Tabasco. It covers four fundamental axes ranging from institutional management, training on issues related to the dissidence, research and dissemination, as well as intervention projects that would allow to the information be closer, but also specific tools for the LGBTQI+. Such activities have been done with a view to fostering that the university turns as a safe place, free of discrimination and violence. Likewise, a survey carried out with the student body is reported in order to ascertain the presence of a sexually diverse population of the 2023 – 2024 academic year. In summary, this experience contributes to objective 5 of the Agenda 2023 and this relates to the UNESCO's proposal of including comprehensive sexual education to the educational space. The text is made up of documentary support and the description of the learning achieved from the implementation of the first steps towards the mainstreaming of the gender perspective and the intercultural approach at the university environment.

Keywords: inclusive education; higher education; Education Management; minority sexual group, gender violence

### **Resumo:**

A sistematização de experiências educacionais orientadas em ações realizadas no período 2019-2023 é apresentada como parte da sensibilização e início da incorporação da perspectiva de gênero; especificamente, atenção às pessoas da diversidade sexual que fazem parte da

Universidade Intercultural do Estado de Tabasco. Há quatro eixos fundamentais que vão desde a gestão institucional, treinamento em questões relacionadas à dissidência, pesquisa e disseminação, bem como projetos de intervenção que fornecem informações, mas também ferramentas específicas para a população LGBTQI+. Essas atividades têm sido realizadas com o objetivo de incentivar a universidade a se tornar um espaço seguro, livre de discriminação e violência. Também relata uma pesquisa realizada entre o corpo discente para determinar a presença de uma população sexualmente diversa para o ano acadêmico de 2023-2024. Em resumo, essa experiência contribui para a Meta 5 da Agenda 2023 e está relacionada à proposta da UNESCO de incluir a educação sexual abrangente na educação. O texto é composto de apoio documental e uma descrição do aprendizado obtido com a implementação desses primeiros passos para a integração da perspectiva de gênero e da abordagem intercultural no ambiente universitário.

Palavras-chave: educação inclusiva; ensino superior; gestão educacional; grupo de minoria sexual, violência baseada em gênero