

## **Documento de diagnóstico y recomendaciones para atender las necesidades de las personas trans y no binarias de la Comunidad universitaria.**

### **INTRODUCCION**

En ITESO, las personas de la diversidad sexual, tanto por su orientación como por su identidad de género, son plenamente reconocidas como una parte integral de nuestra comunidad universitaria. Este reconocimiento implica que la Universidad se compromete a luchar en contra de las discriminaciones que puedan enfrentar y junto con ellas, construir lo necesario para que puedan ejercer plenamente sus derechos y desarrollarse plenamente como personas.

Las recientes transformaciones culturales que hemos estado experimentando respecto al género, han permitido que muchas personas dejen de identificarse con el modelo binario y heteronormativo, lo cual ha presentado un reto en todas las Instituciones educativas, y aunque se tienen algunos avances, es necesario seguir trabajando para lograr el mayor bienestar de todas las personas que conforman esta comunidad género diversa.

El Comité Interdireccional para la igualdad de género (Comité), ha acompañado iniciativas dispersas que buscan mejorar situaciones concretas respecto a los problemas que enfrentan las personas género-diversas, pero consideramos que es necesario contar con un panorama más amplio de problemas y necesidades para elaborar un plan que atienda mejor a esta comunidad, por lo que entre otoño 2022 y primavera 2023, con la ayuda de la colectiva “Espacierrante”, dedicada a asesorar proyectos relacionados con personas trans y no binarias, emprendimos el proceso de llevar a cabo el presente diagnóstico.

### **METODOLOGIA**

En primer lugar, se llevó a cabo un inventario de diversas acciones que se han emprendido en la universidad y PREPA Iteso, con el fin de localizar a los principales actores universitarios involucrados, así como tener claridad de aquello que se ha llevado a cabo y las necesidades que atiende.

En segundo lugar, la colectiva Espacierrante llevó a cabo 2 grupos focales con estudiantes autoidentificadas como parte de la comunidad género-diversa, en los que participaron 16 personas, algunas del colectivo CODII y otras no colectivizadas (diciembre 2022 y febrero 2023), con los siguientes objetivos:

- Conocer el panorama general de la comunidad género-diversa en la universidad
- Identificar las inquietudes y necesidades existen como estudiantes pertenecientes a la comunidad LGBTQI+
- Sistematizar sus experiencias y generar recomendaciones a nivel institucional

## HALLAZGOS

### 1.- Baños y vestidores

Las personas trans y no binarias, necesitan baños, regaderas y vestidores individuales o neutros para poder utilizar estas instalaciones de manera segura y no someterse a situaciones de conflicto con otros usuarios.

- En la experiencia de algunas personas trans y no binarias en ITESO, el uso compartido de estos espacios ha significado discriminación y expresiones de incomodidad por parte otros usuarios que no les identifican con el “género correspondiente”.
- Las personas trans y no binarias se han sentido inseguras e incómodas usando baños y vestidores de “mujeres” y “hombres”.

En las instalaciones de ITESO, ya se han implementado algunos “baños familiares” o simplemente “baños” individuales, que han sido pensados para el uso de cualquier persona que los requiera. Sin embargo, algunos de los problemas que se señalan a este respecto son:

- Señalética confusa. No queda claro que esos baños pueden ser utilizados por cualquiera incluyendo personas no binarias. Algunas usuarias de estos servicios han sido recriminadas por usar estos baños “exclusivos” para personas con discapacidad o con bebés.
- Hacen falta más baños y mejor distribuidos por el campus. Personas trans y no binarias se tienen que desplazar grandes distancias para acceder a un baño individual por el campus. Esto afecta principalmente a estudiantado de preparatoria, pues no hay ninguno cercano del edificio W.
- No hay vestidores y regaderas disponibles para las personas trans y no binarias que utilizan las instalaciones deportivas.
- Personas nuevas integrantes de la Comunidad universitaria no ubican en dónde hay disponibilidad de estas instalaciones.

### 2.- Identidad

El derecho a la identidad y al libre desarrollo de la personalidad son los derechos que mayormente reclaman las personas género diversas. Tanto quienes no se identifican dentro del espectro binario (hombre-mujer), como quienes han o están en proceso de transitar hacia una identidad de género distinta a la asignada al nacer (mujeres trans u hombres trans), requieren ser reconocidos con la identidad que se identifican en cuanto a nombre, pronombres y género. Personas de la Comunidad trans y no binaria han experimentado:

- Negativas del personal académico y de servicios a referirse a ellas de acuerdo con sus género, nombres y pronombres electos.
- Falta de recursos institucionales para ser identificadas internamente de acuerdo con su género, nombres y pronombres electos. En algunos casos se ha condicionado esta posibilidad a la conclusión del cambio de identidad oficial.

- Falta de recursos institucionales para informarles y acompañarles en los procesos de tramitación de documentos oficiales (personales y académicos) relativos al cambio de identidad.

Estas necesidades de reconocimiento presentan retos en diferentes escalas, pero es uno de los puntos de mayor conflicto, por lo que se debe de abordar desde diferentes frentes. ITESO ya ha dado pasos para atender esta situación, y desde la DGA se ha solicitado al profesorado (en el correo de bienvenida a los ciclos escolares de primavera y otoño 2023) que tomen en cuenta la identidad autoasignada de las personas que así lo señalen. Además, a solicitud del EFSI (DIC) en 2022 el Comité organizó una capacitación con Espacierrante para todo el personal que atiende estudiantado en el Domo deportivo y gimnasio.

A pesar de lo anterior, se detectan áreas de oportunidad relativas a:

- Capacitación de todo el personal académico, administrativo y de servicios de apoyo en la interacción con personas trans y no binarias de la Comunidad universitaria.
- Contar con mecanismos internos del reconocimiento adecuado de la identidad de género de las personas trans y no binarias, sin condicionarlo al cambio de identidad oficial.
- Contar con información clara respecto de procedimientos de cambio de identidad y los trámites que corresponde realizar en la Oficina de Servicios Escolares, aclarando expectativas de lo que es y no posible.

### **3.- Discriminación o malos tratos.**

Aunque no son generalizados, la discriminación y los malos tratos para las personas trans, no binarias y con orientaciones sexuales no normativas aún persisten en la universidad, y se experimentan de la siguiente manera:

- Comentarios por parte de profesorado y estudiantes respecto al aspecto, las opciones de vida, la “moralidad” de su identidad, utilizarles como ejemplo sin preguntarles, señalarles, etc. Muchas veces estos comentarios no se hacen con mala intención, pero el efecto en las personas es el mismo.
- Exhibición abierta de hostilidades: apartarse, reírse, no integrarles en el grupo, maltratarles, atacarles por redes sociales o intimidarles en estacionamiento, pasillos etc.

Aunque ya se han emprendido formaciones en sensibilidad de género dirigidas al personal y estudiantado de ITESO, estas no necesariamente han abordado en su currículo de manera expresa el trato hacia las personas trans, no binarias y de la diversidad sexual, excepto en los casos en los que específicamente se ha intencionado esta formación como es el caso de EFSI y Prepa ITESO, quienes han dado formación en el tema al 100% de su plantilla.

### **4.- Salud mental.**

Las personas con orientación sexual diversa, trans y no binarias, presentan riesgos particulares de salud mental, debidos a factores personales pero sobre todo ambientales. Las personas que están bajo tratamientos hormonales pueden presentar factores de riesgo añadidos y la tasa de suicidios es mayor en esta población, particularmente en los grupos de edad que atendemos en prepa y licenciatura. En septiembre de 2022, en la Comunidad universitaria experimentamos la pérdida de Elizabeth Ledezma, alumna trans, hecho que nos sacudió profundamente. En los grupos focales, las personas participantes manifestaron que:

- Se requiere un programa de monitoreo de la salud mental de personas trans y no binarias.
- Se requiere atención especializada en temas de salud mental para personas trans y no binarias, así como terapia de acompañamiento con perspectiva de género.

Se reconoce que desde C-Juve se han emprendido capacitaciones con perspectiva de género y que han contactado para conferencias a Impulso Trans A.C., quienes también han asesorado diferentes instancias de la Universidad que atienden a personas trans y no binarias en situaciones de potencial crisis como la Comisión de género. Sin embargo, es importante profundizar en esta capacitación y tener personal especializado en esta población, o asesorías más puntuales por parte de terapeutas expertos como los de Impulso Trans.

## **5.- Visibilización y Comunicación.**

Por parte de la Universidad, se requiere una mayor proactividad en el acompañamiento y la organización de eventos y posicionamiento de los temas de interés para las personas de la comunidad LGBTQ+. Se resalta la interacción entre la Coordinación de participación estudiantil con el colectivo CODII, las actividades que se han gestionado desde Promoción Cultural, y recientemente desde el CUI con el proyecto de crecimiento y acompañamiento espiritual para personas de este sector. Sin embargo, todavía existen muchos vacíos comunicativos entre la Institución y los participantes de los grupos focales señalan desconocer de los servicios que si hay disponibles y de qué manera instancias como la Comisión de género y el Protocolo también pueden atender violencias dirigidas contra ellos, entre otras cuestiones.

Desde el equipo de Comunicación del Comité Interdireccional (a través de la Coordinación de Divulgación y Comunicación DGA), ya se han trabajado algunos de los aspectos mencionados:

- a) Se ha retomado el tema de baños y se tiene pendiente una estrategia para dar a conocer su ubicación, sobre todo entre las nuevas generaciones de la Comunidad Universitaria.
- b) Ya se está trabajando en un manual para profesores tema trans y estará si todo sale bien a finales de semestre estará listo.

## **ACCIONES RECOMENDADAS:**

### **1.- Generales:**

Elaborar un plan estratégico que cuente con el respaldo de Rectoría y Direcciones estatutarias, para atender los 5 principales puntos señalados en este documento, y que periódicamente se consulte a las personas de la comunidad género-diversa respecto a su inclusión en la universidad.

- Que el plan estratégico cuente con indicadores que puedan dar cuenta del progreso en este sentido.
- Que el plan estratégico sea implementado por un grupo de trabajo que le de seguimiento y coordine las acciones para que no sean aisladas y episódicas.

## **2.- Concretas:**

Estas acciones sintetizan las propuestas hechas por las personas asistentes a los grupos focales, así como por las recomendaciones de la colectiva Espacierrante.

### **2.1.- Baños y Vestidores:**

- Actualizar a una señalética menos ambigua respecto al uso de personas trans y no binarias, Evitar el uso del término “baño familiar”. (la Comisión de señalética de la universidad ya trabaja en esta cuestión, pero refieren que es un proceso lento)
- Tener más baños individuales o de uso específico para personas trans y no binarias mejor repartidos por la universidad

### **2.2.- Identidad:**

- Junto con la Oficina de Servicios Escolares, buscar soluciones internas para el reconocimiento de la identidad de las personas trans y no binarias a través de la credencial de estudiantes y las listas que el profesorado utiliza para tomar asistencia.
- Junto con la Oficina de Servicios Escolares, tener claridad de los procedimientos relativos al cambio de identidad y documentos relacionados con la SEP para contar con materiales que informen a las personas trans y no binarias (alumnos y exalumnos), de los pasos a seguir para su reconocimiento oficial en los trámites escolares.
- Capacitar al profesorado en estrategias y buenas prácticas para reconocer y utilizar nombres y pronombres de acuerdo a la identidad elegida por las personas.

### **2.3.- Discriminación y malos tratos:**

- Desarrollar campañas formativas, educativas y de reflexión respecto a la inclusión de personas género diversas, en todos los sectores de la universidad.
- Especificar en los documentos correspondientes (reglamento de estudiantes, protocolo de atención a las violencias y otros) que no se tolerará el acoso, discriminación o maltrato a las personas por su orientación sexual o expresión de género.
- Dar a conocer las vías institucionales para atender discriminación y malos tratos a personas por motivo de su orientación sexual o identidad de género.

### **2.4.- Salud mental:**

- Desde las áreas correspondientes C-Juven, y coordinaciones académicas monitorear a las personas trans y no binarias que hayan requerido de intervenciones por motivos de salud mental.
- Capacitar al profesorado y coordinaciones en cómo actuar ante situaciones de crisis en casos de personas de la diversidad sexo-genérica, y observar señales de alarma para poder canalizar a las personas a un acompañamiento

Para llevar a cabo estas recomendaciones, se sugiere solicitar una consultoría y acompañamiento por parte de “Impulso Trans”, asociación especializada en estos procesos, para personas trans.

## **2.5.- Visibilización y Comunicación:**

Varias de las acciones previamente mencionadas requieren de buenas estrategias de comunicación, algunas de las cuales han sido retomadas por el equipo de Comunicación del Comité Interdireccional (Coordinación de Divulgación y Comunicación DGA). El plan estratégico que se propone, debe estar ligado a un plan de comunicación eficaz que se acuerde con la oficina responsable de llevarlo a cabo (Por el momento, estas acciones se retomarán desde el Comité Interdireccional).

Además, de las acciones descritas en cada uno de los rubros anteriores, se sugiere la visibilización de personas trans en acciones afirmativas que van más allá de la Comunicación, y que implican a áreas como Oficina de Personal, DGA, DIC, DIA, etc:

- Historias de vida: alumnado y ex alumnado, así como profesionistas relevantes, en los medios institucionales.
- Contratación de personas trans en la universidad.
- Incluir el tema de las personas trans, sus discriminaciones, etc. En los materiales de estudio como películas, libros, ejemplos, en muestras de la biblioteca, etc.

## **CONCLUSIONES**

En la universidad, el tema de la inclusión a las personas de la diversidad siempre ha sido una preocupación que se ha buscado atender desde diferentes espacios. Sin embargo, en los últimos años se ha registrado un aumento de personas que se autoidentifican como trans o no binarias, y se prevé que la tendencia vaya en aumento, lo cual representa nuevos retos de inclusión. En este sentido, se requiere una estrategia que pueda ser articulada y coordinada, porque implica a diferentes áreas de atención, y también formación para profesorado y personal.

Aunque el Comité interdireccional ha ido asumiendo algunas de las tareas necesarias para avanzar, se requiere un plan estratégico y un grupo de seguimiento con capacidad, pues en el Comité interdireccional no tenemos conocimiento técnico específico sobre población trans, ni capacidad de asumir nuevas tareas en función del tamaño de nuestros encargos.