



GUÍA SOBRE LA DIVERSIDAD SEXUAL Y LA IDENTIDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA

SARA CORLETT, DONATELLA DI MARCO Y ALICIA ARENAS



INDICE

GUÍA SOBRE LA DIVERSIDAD SEXUAL Y LA IDENTIDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA

SARA CORLETT, DONATELLA DI MARCO Y ALICIA ARENAS

GUÍA SOBRE LA DIVERSIDAD SEXUAL Y LA IDENTIDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA



VICERRECTORADO DE LOS SERVICIOS
SOCIALES Y COMUNITARIOS
Unidad para la Igualdad



Editorial Universidad de Sevilla



indrho

DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIONES

Sevilla 2021

Colección Textos Institucionales
Núm.: 102

COMITÉ EDITORIAL

Araceli López Serena
(Directora de la Editorial Universidad de Sevilla)
Elena Leal Abad
(Subdirectora)

Concepción Barrero Rodríguez
Rafael Fernández Chacón
María Gracia García Martín
Ana Ilundáin Larrañeta
María del Pópulo Pablo-Romero Gil-Delgado
Manuel Padilla Cruz
Marta Palenque Sánchez
María Eugenia Petit-Breuilh Sepúlveda
José-Leonardo Ruiz Sánchez
Antonio Tejedor Cabrera

Reservados todos los derechos. Ni la totalidad ni parte de este libro puede reproducirse o transmitirse por ningún procedimiento electrónico o mecánico, incluyendo fotocopia, grabación magnética o cualquier almacenamiento de información y sistema de recuperación, sin permiso escrito de la Editorial Universidad de Sevilla.

Financia: Unidad para la Igualdad de la Universidad de Sevilla

Diseño e ilustración de cubierta: Universo de Trapo

Edición digital de la primera edición impresa de 2021

© Editorial Universidad de Sevilla 2021
c/ Porvenir, 27 - 41013 Sevilla
Tlf. 954 487 447; 954 487 451 - Fax 954 487 443
Correo electrónico: eus4@us.es
Web: <<https://editorial.us.es>>

© Sara Corlett, Donatella Di Marco y Alicia Arenas 2021

ISBN-e: 978-84-472-3133-1
DOI: <http://dx.doi.org/10.12795/9788447231331>

Edición digital: Dosgraphic, S.L. (dosgraphic@dosgraphic.es)

ÍNDICE

PRÓLOGO INSTITUCIONAL	9	Espacios binarios	40
PRÓLOGO COMUNIDAD UNIVERSITARIA ...	13	Experiencia del personal de la Universidad...	42
INTRODUCCIÓN Y PRESENTACIÓN DE LA INICIATIVA.....	15	BUENAS PRÁCTICAS Y RECOMENDACIONES	45
DEFINICIÓN DE CONCEPTOS CLAVE Y RETOS PARA PERSONAS LGTBI	23	Visibilidad.....	49
Sexo.....	24	Uso del lenguaje	51
Género	26	Configuración de los espacios	56
Expresión de género	28	Discriminación	57
Orientación sexual.....	29	CONCLUSIONES	59
EXPERIENCIAS DEL ALUMNADO Y DEL PERSONAL EN LA UNIVERSIDAD	33	Agradecimientos	61
Presunción de heterosexualidad.....	35	BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS DE INTERÉS..	63
Trato del nombre y pronombres.....	36	ANEXO	67

PRÓLOGO INSTITUCIONAL

La Universidad de Sevilla (US) es una institución democrática y comprometida con la construcción de una universidad igualitaria y saludable. Para ello las relaciones entre los individuos que conforman la comunidad universitaria han de ser necesariamente de buentrato¹. Sin embargo, hay muchas situaciones

¹ Reivindicamos la palabra “buentrato” que no existe en nuestro diccionario (sí existe “maltrato”), porque el lenguaje construye y articula la realidad: lo que no se nombra no existe. El buentrato no tiene reconocimiento y visibilidad social; habrá que crear,

en las que la naturaleza de las relaciones entre determinadas personas es asimétrica. Muchas de ellas están relacionadas con una estructura social heredada.

La tradición cultural de la que venimos, en nuestro caso la judeocristina, estructura nuestra sociedad en base a pares de opuestos, que además están jerarquizados. Uno de ellos es el que divide a las personas en hombres y mujeres, y en donde los hombres valen más que las mujeres.

no solo la palabra, sino el concepto, y empezar a conjugar el verbo “bientratar”.

En el momento actual, esta dicotomía hombres/mujeres, relacionada con la identidad sexual y de género, parece que se está traspasando: se cuestiona no solo el binarismo de género sino la heterosexualidad normativa impuesta. Pero aún nos cuesta tener “sistematizados” los conceptos. No tenemos definidas todas las realidades porque están naciendo y/o transformándose. Prueba de ello son los cambios frecuentes en poco tiempo del colectivo que representa la diversidad sexual.

Como cualquier proceso que no tenemos bien definido, bien controlado, bien

asentado, genera confusión. Esta confusión en muchas ocasiones pasa por encima del respeto que nos debemos todas las personas y caemos en relacionarnos de una forma maltratante. Lo distinto, lo diverso, nos produce a veces desconcierto y desasosiego, y para poderlo sostener, discriminamos a esas personas diferentes. Esto no es saludable, por supuesto para las personas que sufren la discriminación, pero tampoco para la comunidad que la genera.

Lo nuevo, lo diverso, lo no heteronormativo provoca inseguridad, aunque sea bueno. Aceptar nuevas situaciones personales, re-

lacionales o comunitarias nos hace ganar en libertad y riqueza. Sin embargo, nos hace perder seguridad, la que proporciona lo establecido. Para los grupos y las instituciones es complicado abordar situaciones relacionales que no están definidas y establecidas sin dar lugar a situaciones que puedan atentar contra la dignidad de las personas.

En la legislatura que comienza en la US, el programa de gobierno pone en el centro a las personas. Nuestra universidad se ha comprometido continuamente en favor de la igualdad y la no discriminación. En nuestro Protocolo para la Prevención, Evaluación e

Intervención ante el Acoso, aprobado en Consejo de Gobierno (Acuerdo 9.1/CG 19-6-18), se dice expresamente: *La US se plantea, como objetivo estratégico, trabajar por un entorno libre de cualquier tipo de acoso y ser referente para la sociedad. Por ello, proclama para toda persona el derecho a ser tratada con dignidad y respeto; a la no discriminación, a la igualdad de oportunidades y se posiciona de manera categórica contra cualquier práctica que pueda suponer acoso.*

El compromiso de tolerancia cero ante estas situaciones es contundente, pero hay que llevarlo a la práctica, a la realidad de

las personas y situaciones concretas. Por ello, esta guía es muy bienvenida. Expresan las autoras en la introducción que *pretende servir como recurso de orientación en asuntos de diversidad sexual y de género a los miembros de la Universidad de Sevilla*. Estamos seguras de que con este y otros instrumentos que habilitaremos, en una

comunidad universitaria diversa, rica y comprometida, iremos avanzando en esa cultura de *buentrato* que queremos para nuestra universidad.

Rosa Casado Mejía

*Directora de la Unidad para la Igualdad
Universidad de Sevilla*

PRÓLOGO COMUNIDAD UNIVERSITARIA

La importancia de esta guía radica en que va más allá de un análisis descriptivo. Supone un paso más en el avance de una realidad que cada día se reivindica con mayor fuerza: necesidad de reflejar en los diferentes ámbitos de nuestra vida un sistema de prácticas y comportamientos que den cobijo a todas las personas, extendiendo el campo de la heteronormatividad y abarcando realidades y formas de sentirse, ser y pensar que no tienen cabida en ese sistema de consideraciones.

Es por ello por lo que esta obra supone una continuación, realizada por las profesoras de la Facultad de Psicología Sara Corlett, Donatella Di Marco y Alicia Arenas, del curso de formación básica en esta materia aplicada al entorno universitario denominado “Formando en diversidad sexual y de género para la Universidad de Sevilla”.

Esta guía puede servir como refugio para esas personas que se sienten dentro del colectivo LGTB, una guía con la que sentirse identificados y que les dota de relevancia en una organización tan fundamental en la vida de los jóvenes como la universidad.

Es difícil ponerse en la situación de aquellas personas del colectivo LGTB que hayan sido excluidas, amenazadas, discriminadas y dotadas de una voz obviada, sin permitirles expresarse y ser en libertad. Por ello, pienso que el promover esta guía servirá para darle mayor voz e importancia a toda persona del colectivo LGTB.

Asimismo, esta guía puede fomentar un mayor reconocimiento y entendimiento para las familias que poseen una ideología más tradicional, cuya finalidad es sensibilizar aquellos entornos de quienes se sienten incomprendidos por una cultura que ha decidido que, si no eres ubicado en

una casilla ya establecida, no puedes ser aceptado.

En un mundo globalizado, tan heterogéneo y dominado por los discursos reivindicativos en las redes sociales, esta obra contribuye a seguir en la lucha por dar a conocer, afrontar y naturalizar una diversidad de ser y de sentirse cada vez más amplia y de la que tanto debemos aprender para hacer el mundo un lugar más inclusivo e igualitario.

Ismael Reinado Trinidad
*Estudiante de Grado
de la Universidad de Sevilla*

INTRODUCCIÓN Y PRESENTACIÓN DE LA INICIATIVA

En un mundo cada vez más globalizado y diverso, las instituciones se enfrentan a la difícil tarea de construir entornos organizacionales (p. ej., empresas privadas, Administración pública) donde todas las personas que los integran se sientan incluidas, con independencia de su género, sexo, edad, orientación sexual, capacidad u origen. Se dice que las personas se sienten incluidas en su organización cuando se ven valoradas y desarrollan un sentido de pertenencia que fomenta su capacidad de contribuir. Cuando las organizaciones se esfuerzan por fomentar la inclusión de la diversidad logran, entre otros factores, un mayor bienestar, un mejor

rendimiento y unos niveles inferiores de absentismo en las personas pertenecientes a grupos diversos.



Un motivo por el que puede verse comprometida la inclusión de la diversidad en las organizaciones es por razones de sexo o de género. Son objeto de rechazo aquellas personas que no se ajustan a las normas de género socialmente establecidas, unas normas que tratan de determinar las formas en las que hombres y mujeres deben ser, cómo han de interactuar entre sí y cómo deben relacionarse con el mundo. En base a estas normas, se concibe el concepto de **heteronormatividad**, entendiendo esta como la presunción de que solo existen dos géneros (hombre y mujer) que se alinean y se comportan de acuerdo con su sexo biológico, atrayéndose así de manera

“natural” entre ellos. Bajo este supuesto, se espera que los hombres y las mujeres expresen su género de manera estereotipada como masculinos (p. ej., dominantes, fríos, desinteresados) y femeninos (p. ej., cariñosas, sumisas, cuidadoras), respectivamente. Estas expectativas también definen los límites de la normalidad en las relaciones heterosexuales hombre-mujer; relaciones que la heteronormatividad privilegia y exalta. Es aquí donde nace la intersección entre género y sexualidad.

Aunque la heteronormatividad en sí no implica la intención de perjudicar a las personas no heterosexuales o que no se ajustan

estrictamente a las normas de género, sí funciona como caldo de cultivo y un prerrequisito para que se produzca la discriminación, al marcar lo que se considera aceptable de los comportamientos de los hombres y las mujeres. De esta manera, la heteronormatividad puede expresarse al darse por hecho que una persona es heterosexual cuando en realidad le gustan las personas de su mismo género, que es hombre o mujer por su aspecto cuando no se sienten como tal o al esperar que una persona se comporte de manera femenina o masculina por el hecho de ser mujer u hombre, respectivamente.

A pesar de que se han dado pasos hacia el reconocimiento de derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales (LGBTI), sigue existiendo discriminación en los diferentes contextos que forman nuestra sociedad. Es de especial importancia el ámbito educativo, donde se proporciona el acceso a un derecho fundamental como es el de la educación. Tanto en el aula como en otros espacios se pueden generar situaciones negativas y discriminatorias para personas que no se encuadran en los supuestos heteronormativos, a veces desde el desconocimiento.



De hecho, el 19 % de los encuestados LGBTI por la Agencia Europea de Derechos Fundamentales (FRA) en 2020 manifestaron haber sido discriminados por parte del personal de su centro educativo en los últimos 12 meses. Esto tiene consecuencias perjudiciales, innegablemente, para el bienestar y la

salud mental de las personas involucradas, pero también para la institución, que puede transformarse en un espacio donde no todas las personas sean incluidas, respetadas y valoradas con independencia de sus características. Además, estos tipos de situaciones pueden convertir los espacios educativos en una fuente de emociones negativas al generar también miedo y enfado en las personas que son testigos de la situación, aunque no estén directamente involucradas.

Estos tipos de situaciones se dan con mayor frecuencia en la escuela, pero se siguen reproduciendo en la educación superior

y, para evitarlas, consideramos importante que aquellos/as que representan la imagen de nuestra universidad y moldean sus entornos, es decir, el personal de administración y servicios y el personal docente e investigador, estén formados/as en materia de diversidad de género y diversidad sexual. Con este fin, la Unidad para la Igualdad de la Universidad de Sevilla financió un curso de tres ediciones de formación básica en esta materia aplicada al entorno universitario denominado *Formando en diversidad sexual y de género para una Universidad Inclusiva* (REF/13753). Este curso se llevó a cabo para sensibilizar y crear una mayor

conciencia de la diversidad que existe en relación con el género y la sexualidad entre el personal de la Universidad. Para continuar con este objetivo, y en el marco de esta iniciativa, desarrollamos la presente *Guía sobre la diversidad sexual y la identidad de género en la Universidad de Sevilla* que recoge la información presentada en los talleres de formación y las propuestas y preocupaciones del personal de la Universidad. Tratamos de contribuir, así, a la transferencia de buenas prácticas a nivel institucional y entre las personas que la integran para reconocer y comprender esta diversidad e interactuar con ella de manera respetuosa, construyendo así

un entorno donde sus integrantes se sientan incluidos/as.

Esta guía va dirigida a la comunidad universitaria y pretende servir como recurso de orientación en asuntos de diversidad sexual y de género a los miembros de la Universidad de Sevilla. Comenzaremos clarificando los conceptos de sexo, género, expresión de género y orientación sexual para dar a conocer al/a la lector/a qué son, cómo interactúan entre sí, en qué se diferencian y cuál es su relación con la manera en la que las personas se sienten y en la que se relacionan. En segundo lugar, haremos una breve

descripción de algunas de las situaciones que puede vivir el alumnado como consecuencia de su identidad de género y/u orientación sexual y las limitaciones con las que se pueden encontrar en la Universidad, así como las preocupaciones y experiencias del PAS y PDI. Incluimos en esta sección algunas citas de un estudio previo realizado en la Universidad de Maastricht que llevó a cabo la primera autora de esta guía para ilustrar la experiencia del alumnado que, aunque no pertenece a nuestra universidad, puede tener experiencias parecidas en cualquier ámbito educativo. Después incluimos iniciativas que se pueden promover, desde el

trato entre personal y alumnado hasta las acciones por parte de la institución para crear un entorno más inclusivo, introduciendo previamente el marco legal de referencia. La guía concluye llamando a la necesidad de

promover buenas prácticas capaces de prevenir situaciones negativas y discriminatorias en nuestra Universidad. Se incluyen en el Anexo y en la bibliografía recursos informativos relevantes en la materia de esta guía.

DEFINICIÓN DE CONCEPTOS CLAVE Y RETOS PARA PERSONAS LGTBI

Antes de comentar los retos a los que se enfrenta la comunidad universitaria para una correcta gestión de la diversidad sexual e identidad de género, es necesario dedicar espacio a aclarar algunos conceptos básicos relacionados con dicha diversidad. Aunque la realidad es más compleja que la que presentamos, en esta guía hacemos un intento de simplificarla para entenderla mejor y poder comunicarla. Así, se puede decir que existen cuatro conceptos básicos de los que se derivan las diferentes realidades relacionadas con la sexualidad y con el género. Estos son: el **sexo**, el **género**, la **expresión de género** y la **orientación sexual**.

SEXO

El sexo es un conjunto de características biológicas (p. ej., cromosomas, hormonas, gónadas, genitales) a partir de las que se categoriza tradicionalmente a las personas en hombres y mujeres. Es, por tanto, una cuestión meramente física. El sexo se *asigna* al nacer al observar los genitales del bebé y, concretamente en España, los/las progenitores/as tienen 72 horas para registrar el sexo (masculino o femenino) del bebé recién nacido.

Una persona de **sexo masculino** sería aquella que tiene pene, testículos, cromos-

somas XY y principalmente testosterona. Una persona de **sexo femenino** sería aquella con vulva, vagina, ovarios, cromosomas XX y hormonas predominantemente femeninas (p. ej., estrógenos, progesterona). Aunque la mayoría de las personas tienen un sexo masculino o femenino, hay personas que nacen con características de ambos sexos. Estas personas son **intersexuales** o **intersex** y existe mucha diversidad en cuanto al tipo de características que presentan. Así, una persona intersexual puede nacer con genitales que se reconocen como ambiguos al nacer, desarrollar en la pubertad características sexuales de otro sexo (p. ej., barba, crecimiento

de pechos) o no ser reconocibles físicamente a lo largo de su desarrollo.



En la actualidad y en algunas comunidades autónomas de España están permitidas las intervenciones quirúrgicas de reasignación de sexo de bebés intersexuales,

que consisten en modificaciones de genitales que son aparentemente ambiguos para hacerlos encajar con la apariencia de un pene o una vagina. Estas cirugías no tienen en cuenta la voluntad de la persona intersexual, presuponen el género con el que se sentirá identificada y pueden tener repercusiones tanto físicas como psicológicas en el futuro. Se ilustra aquí una de las dificultades a las que se enfrentan algunas personas intersex por no encajar con la idea binaria de que solo existen dos sexos: masculino o femenino. Ser intersexual no es una identidad de género ni una orientación sexual, sino la presentación de variaciones biológicas y

genéticas que no se ajustan a esta idea binaria del sexo.

GÉNERO

El género es un conjunto de patrones de comportamiento e identidad que tienen un origen cultural y a partir de los cuales se distingue a hombres y mujeres. Concretamente, la identidad de género es la experiencia psicológica de sentirse hombre, mujer, ambos o ninguno de los dos (p. ej., no binaria). Se trata, por lo tanto, de una percepción personal que, aunque en muchos casos se corresponde con el sexo asignado al nacer, no tiene por qué ser así. La

identidad de género se desarrolla alrededor de los 2 y 3 años, edad en la que los infantes ya se sienten de un género u otro.

Las personas cuya identidad de género se corresponde con el sexo que les es asignado al nacer se conocen como hombres y mujeres **cisgénero** o **cis**. Por otro lado, aquellas personas cuya identidad de género no se alinea con el sexo asignado al nacer se conocen como personas **transgénero** o **trans**². Una

² El término **trans** es un término paraguas que incluye también a personas *transsexuales*. El término **transexual** se refiere a las personas que en su transición realizan cambios en las características sexuales

persona que se siente mujer, pero nació con características sexuales masculinas, se considera, por tanto, una **mujer trans**. Asimismo, una persona que se siente hombre, pero nació con características sexuales femeninas, se considera un **hombre trans**. Los hombres cisgénero y trans son hombres, así como las mujeres cisgénero y trans son mujeres,

mientras que transgénero se refiere a los cambios más relacionados con lo social y lo legal.

Aunque hay personas que se identifican como transexuales y no transgénero, se considera un término progresivamente en desuso. Por su carácter integrador es preferible utilizar el término *trans*.

porque en todos los casos se sienten como tales; es su identidad.

La **transición de género** es el conjunto de cambios que llevan a cabo las personas trans desde el sexo y el género que les han sido asignados hacia el género con el que se identifican. De este modo, los cambios pueden ser sociales (p. ej., presentarse con los nuevos pronombres), legales (p. ej., cambiar el nombre en el registro, cambiar el marcador de sexo en el documento de identidad) o físicos (p. ej., mastectomía, depilación láser). La transición es un proceso que sigue un camino *personal* que debe ser garantizado

con independencia de los cambios que la persona quiera hacer.

EXPRESIÓN DE GÉNERO

La expresión de género se refiere a las maneras de comportarse y de vestirse que se vinculan social y culturalmente a hombres y mujeres. Es decir, se trata de lo que las personas *parecen* a los ojos del resto. La expresión de género se presenta en un continuo entre **masculinidad** y **feminidad**, siendo realmente complicado que un hombre parezca totalmente masculino y que una mujer parezca totalmente femenina.



Las personas **travestis** son aquellas que adoptan las maneras de vestir y comportarse socialmente consideradas de otro género. En el mundo del espectáculo y relacionado con lo anterior, los/las **Drag Kings/Queens** son personas que se visten y adoptan gestos, actitudes y ademanes propios socialmente de otro género de forma exagerada y con un

código de humor. No debe confundirse la expresión de género con la identidad de género.

Mientras que la expresión de género se refiere a lo que las personas parecen, la identidad de género se refiere a lo que las personas sienten que son. De esta manera, cuando una mujer parece más 'masculina' no deja de ser una mujer y cuando un hombre parece más 'femenino' no deja de ser un hombre.

ORIENTACIÓN SEXUAL

La orientación sexual es la atracción sexual y afectiva que sienten unas personas hacia otras. En función del género de la persona

que siente atracción y de la persona por la que siente atraída, se conoce una variedad de orientaciones sexuales. A continuación, presentamos algunas categorizaciones.



Las personas **heterosexuales** son aquellas que se sienten atraídas por otras del género contrario. Son heterosexuales, así, los hombres a los que les atraen las mujeres y las mujeres a las que les atraen los hombres, sean cisgénero o trans. Las personas **homosexuales** son aquellas que se sienten atraídas por personas del mismo género. Aquellas que se sienten atraídas tanto por hombres como por mujeres se consideran **bisexuales**. Las personas **pansexuales** se sienten atraídas por hombres, mujeres y, a diferencia de las bisexuales, también por personas no binarias. Por último, las personas **asexuales** son aquellas que no sienten atracción sexual por

una persona concreta. Tienen la capacidad de excitarse sexualmente, no son célibes, pueden mantener relaciones sexuales, pero no las mantienen por atracción sexual.

A veces se confunde la expresión de género con la orientación sexual. Sin embargo, mientras que la expresión de género es lo que las personas parecen, la orientación sexual está más relacionada con el género por el que se sienten atraídas. Así, una mujer puede parecer masculina y le pueden gustar las mujeres, los hombres o ambos.

Lo que arriba presentamos se trata de una serie de etiquetas que clasifican a las

personas en base a su atracción sexo-afectiva predominante. Sin embargo, es posible que las personas tengan una identidad sexual diferente a su orientación sexual. Por ejemplo, una mujer que tenga relaciones con hombres y que ocasionalmente tenga relaciones sexuales con otras mujeres puede identificarse como heterosexual. También puede haber personas que prefieran no identificarse con etiquetas y sientan que su orientación sexual es fluida. Queremos reiterar que esta clasificación sirve para simplificar y entender la realidad, pero la realidad es más compleja y diversa que las etiquetas que presentamos en esta guía.

EXPERIENCIAS DEL ALUMNADO Y DEL PERSONAL EN LA UNIVERSIDAD

Las personas que son miembros de nuestra universidad y que no se alinean con los supuestos heteronormativos pueden tener experiencias negativas, incluso discriminatorias, derivadas del desconocimiento del personal y la falta de reconocimiento de estas realidades. En esta línea, la discriminación se puede dar de manera abierta como, por ejemplo, mediante insultos, represalias académicas o el uso incorrecto del nombre y pronombres, ignorando la voluntad del alumnado. Sin embargo, muchas veces la discriminación se da de manera más sutil, a través de bromas o desde el desconocimiento y estereotipos interiorizados (p. ej., lo normal es ser heterosexual

o si un hombre es femenino es homosexual). En esta sección queremos introducir algunas de las situaciones que se dan en el ámbito universitario y en las que existe potencial de cambio hacia una mayor inclusión. Así, primero hablaremos de la presunción de que todo el mundo es heterosexual, que es una experiencia más relacionada con la diversidad sexual, para después abordar cuestiones como el trato del nombre, los pronombres y los espacios segregados por sexo, más relacionadas con la diversidad de género. Introducimos también algunas citas de jóvenes trans universitarios/as que cuentan su experiencia en relación con estos temas.

PRESUNCIÓN DE HETEROSEXUALIDAD

A menudo en nuestra sociedad se da por hecho que todo el mundo es heterosexual y esta idea se puede repetir en las aulas haciendo preguntas al alumnado asumiendo que son heterosexuales. Lo anterior sucede, por ejemplo, cuando el/la docente pregunta por alguna experiencia utilizando los términos: novio/novia, chico/chica o marido/mujer, asumiendo el género de la pareja del/de la alumno/a. Esta situación pone al alumnado no heterosexual en una situación de dilema. Pongamos el ejemplo de un alumno homosexual y una profesora. Por

un lado, el alumno podría corregir a la profesora. Esta situación puede generar un conflicto innecesario profesora-alumno, teniendo en cuenta también las diferencias de poder entre ambos y las posibles reacciones que puede tener la profesora en función de su ideología o creencias y cómo reciba esta corrección.

También podría darse el caso de que el alumno sufra represalias por parte de la docente como, por ejemplo, ser echado de clase. Por otro lado, el alumno podría decidir no confrontar la situación y simular ser heterosexual.



Esta situación puede resultar incómoda para el alumno, teniendo en cuenta que algunos/as de sus compañeros/as pueden ser conscientes de la situación, generando emociones negativas entre ellos/as. La persona afectada puede también tener la sensación de no ser auténtico u honesto consigo mismo o con el resto.

TRATO DEL NOMBRE Y PRONOMBRES

En relación con la identidad de género, un asunto importante a tener en cuenta es el uso correcto de los pronombres y del nombre de uso común al relacionarse con el alumnado. En este sentido, cabe conocer que en los documentos internos de la universidad (p. ej., listas de clase, tarjeta universitaria) aparecen por defecto los nombres y apellidos del documento de identidad del alumnado. Cuando se da la circunstancia de que un/a alumno/a trans no ha cambiado su nombre en el registro civil, se pueden generar situaciones desagradables. Un alumno

de 19 años, Pedro (pseudónimo del alumno), nos cuenta: "Muchos profesores leerán de la lista y llamarán a cualquier persona que se llame por su nombre. Eso podría tener muy malas consecuencias. Si [...] la gente sabe cuál es tu apellido puede volverse hacia ti, y tú te quedas ahí parado en una sala llena. Y eso puede ser una experiencia horrible". En la cita anterior, Pedro habla de una situación en la que el profesor se dirige al alumno trans utilizando el nombre legal, provocándose una experiencia 'horrible' ante sus compañeros/as de clase. Se trata de una situación de exposición no deseada por un problema en parte estructural de la universidad.

Muchos profesores leerán de la lista y llamarán a cualquier persona que se llame por su nombre. Eso podría tener muy malas consecuencias. Si [...] la gente sabe cuál es tu apellido puede volverse hacia ti, y tú te quedas ahí parado en una sala llena. Y eso puede ser una experiencia horrible.
(Pedro, 19 años)

En estas condiciones, el alumnado trans tiene que solicitar al profesor que le llame por su nombre, haciendo públicas sus circunstancias y lo que puede ser parte de su identidad por necesidad y no por voluntad propia. Se trata de una situación en la que el profesorado revela ante otros/as la identidad trans

sin el consentimiento del/de la alumno/a. En ocasiones puede también haber profesores/as que por convicciones propias no acepten esta realidad. Por ejemplo, puede haber profesorado que siga tratando al/a la alumno/a con el nombre legal o el pronombre de sexo asignado y no del género sentido, estando en conocimiento de las circunstancias que rodean al/a la alumno/a.

En lo que respecta a la administración de la universidad y por lo tanto a la responsabilidad institucional de estas experiencias, cuando no existe un protocolo de cambio de nombre en los documentos internos, se

pueden dar circunstancias no deseadas en el proceso. Así, hay alumnos/as trans que exponen que tienen que hacer trámites que pueden durar meses y en ocasiones se les solicitan documentos médicos (p. ej., de hormonación, operación, psicológicos); documentos que son privados y no necesarios para hacer el cambio en documentos internos. Los/las alumnos/as trans pueden sentirse constantemente inquietos en clase, pensando en si se van a equivocar con el nombre y van a ser expuestos. Puede darse también la ocasión en la que lleguen a evitar la situación no entrando en enseñanza virtual o no yendo a clase para no verse confrontados. Esto supone

una limitación en el acceso a un derecho fundamental como es el de la educación.



También hay experiencias positivas cuando los nombres y pronombres se utilizan de manera correcta, como cuenta Juan: "El simple hecho de ser reconocido por quien eres es muy bueno, incluso cuando no tienes el aspecto que quieres tener, pero aun así usan el pronombre correcto. Eso es muy bonito, te da una sensación muy agradable". En esta

cita, el joven de 21 años comenta las sensaciones positivas al ser llamado y conocido por quien es, haciendo referencia especialmente a los momentos tempranos de su transición en los que no tiene el aspecto que desearía tener. Con esto se destaca la importancia para su bienestar del uso correcto de pronombres con los que el alumnado se siente identificado con independencia de su expresión de género.

.....
El simple hecho de ser reconocido por quien eres es muy bueno, incluso cuando no tienes el aspecto que quieres tener, pero aun así usan el pronombre correcto. Eso es muy bonito, te da una sensación muy agradable. (Juan, 21 años)
.....

ESPACIOS BINARIOS

Como gran parte de nuestra sociedad, la universidad refleja a nivel estructural su concepción heteronormativa de las personas en cada uno de los espacios que son segregados en función del sexo. Esto tiene consecuencias negativas para aquellos/as que no se alinean con la concepción lineal de sexo igual a género, como comenta Elisa: "Si eres una chica trans como yo y no eres como lo que la gente piensa de una chica, la gente se va a sentir incómoda si vas al baño de las chicas. Pero si eres muy femenina, también te sentirás incómoda en el baño de los chicos. El primer año estaba

asustada, no usaba el baño. Todo el mundo debería ser capaz de hacer algo tan simple como eso". En esta cita se ilustra cómo en el proceso de transición o cuando la persona trans no tiene una expresión de género completamente alineada con los cánones heteronormativos puede tener problemas de acceso a baños tanto masculinos como femeninos en la universidad. En este caso, la joven comenta que por miedo dejó de ir al baño en su centro educativo. En este sentido, las personas trans pueden recibir miradas, comentarios excluyentes o encontrarse con otras personas que les impidan usar el baño, en parte por la existencia de esta segregación de espacios.

.....

Si eres una chica trans como yo y no eres como lo que la gente piensa de una chica, la gente se va a sentir incómoda si vas al baño de las chicas. Pero si eres muy femenina, también te sentirás incómoda en el baño de los chicos. El primer año estaba asustada, no usaba el baño. Todo el mundo debería ser capaz de hacer algo tan simple como eso. (Elisa, 24 años)

.....

Además, en aquellas facultades y centros en los que haya vestuarios también se pueden dar situaciones en las que la intimidad y, en algunas ocasiones, la seguridad del alumnado trans se vean comprometidas si no existen habitáculos individuales. Con-

siderando que hay personas que no hacen público que son trans y que en los vestuarios el cuerpo se hace visible, es recomendable tener espacios privados.



En línea con esta separación de espacios, Marcos hace una propuesta: "Fui al consejo estudiantil para preguntarles si podían hacer algo con los baños y están trabajando en ello. Mi propuesta fue un baño sin género en cada edificio. Y están trabajando en eso, así que está bien". En la cita anterior, este estudiante de 22 años propone que haya un baño mixto por cada edificio de su universidad para así poder tener una experiencia normalizada. Haremos hincapié en este punto en la sección de recomendaciones.

Fui al consejo estudiantil para preguntarles si podían hacer algo con los baños y están trabajando

en ello. Mi propuesta fue un baño sin género en cada edificio. Y están trabajando en eso, así que está bien. (Marcos, 22 años)

EXPERIENCIA DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD

La mayor parte del personal de la Universidad que ha participado en los cursos de formación en diversidad sexual y de género señala tener la sensación de que existe desconocimiento en la materia. Afirma que no hay formación suficiente, lo que puede llevarlos a no actuar de la manera más adecuada con el alumnado y el personal LGBTI y a tener

inseguridad acerca de cómo dirigirse a estas personas. Concretamente destacan su inseguridad con respecto al uso correcto de los pronombres y la duda de hasta qué punto es apropiado preguntar al alumnado o no sobre su identidad. Es decir, las personas que han manifestado lo anterior plantean su deseo de tratar con respeto, pero reconocen una falta

de herramientas. Esta falta de herramientas puede llevar a situaciones discriminatorias. En este sentido, algunos/as empleados/as de la Universidad participantes en nuestra iniciativa reconocen la necesidad de estar constantemente atentos a la diversidad que les rodea y a los propios prejuicios, para lo que hace falta formación.

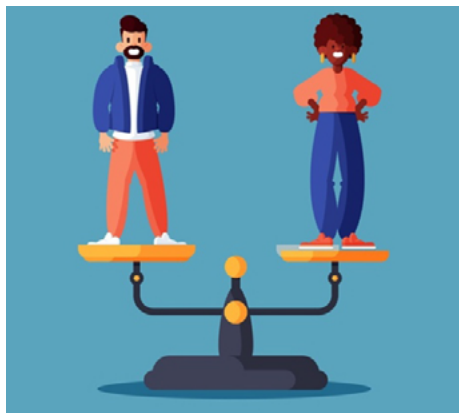
BUENAS PRÁCTICAS Y RECOMENDACIONES

Los datos muestran que las personas que no se alinean con la heteronormatividad afrontan mayores dificultades en el ámbito educativo. La encuesta más reciente de la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2020) indica que en España el 70 % de las personas encuestadas han sido objeto de conductas negativas en el colegio por ser LGBTI, y que el 50 % de los/las jóvenes de 18 a 24 años con estudios superiores esconde su identidad sexual y/o de género en el contexto educativo. En línea con estos datos y para garantizar los derechos de las personas LGTBI se ha desarrollado legislación desde diferentes organismos nacionales e internacionales.

En el ámbito **internacional**, la Unión Europea (UE) tiene como uno de sus valores fundamentales la no discriminación y la establece como uno de sus objetivos. Además, la UE apoya iniciativas mediante financiación contra la discriminación, ofrece información y datos sobre la situación actual en Europa y vigila el cumplimiento de los derechos LGBTI en sus Estados miembros.

En este marco, a nivel **nacional** se ha desarrollado legislación por la igualdad de derechos como la ley de matrimonio igualitario (Ley 13/2005), que reconoce el matrimonio entre personas del mismo sexo incluyendo el derecho

a la adopción o la Ley de Identidad de Género (Ley 3/2007) que regula la rectificación de la mención del sexo en el registro. Sin embargo, actualmente la legislación en esta materia se concreta principalmente a nivel autonómico.



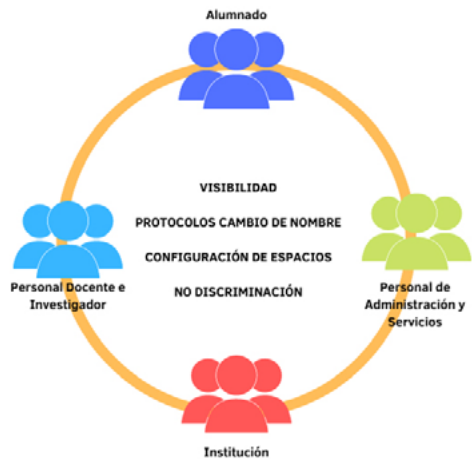
En **Andalucía** se han implementado fundamentalmente dos leyes. La primera es la Ley 2/2014 para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía, que establece un marco normativo para garantizar la auto-determinación de género. La segunda es la Ley 8/2017 para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía.

En lo que respecta a la aplicación de estas leyes en el contexto educativo, estas insisten en la elaboración de protocolos contra

la discriminación e instan a la educación en el respeto y la tolerancia entre los miembros de la comunidad educativa, animando a su formación para reducir estereotipos y prejuicios.

Muchas veces la ley, aunque plantea una hoja de ruta, es más limitada en cuanto a su alcance local que las iniciativas que se pueden desarrollar en las instituciones. Así, nuestra institución, como organismo autónomo y al servicio de la sociedad, tiene el deber de ir más allá del mero cumplimiento de los derechos humanos y promover iniciativas que fomenten los valores de igualdad, libertad, justicia, solidaridad y pluralismo. En este sentido, esta guía

destaca medidas tanto a nivel de trato entre el personal y el alumnado como a nivel institucional, que podrían evitar situaciones discriminatorias y promover un entorno inclusivo.



Destacamos de esta manera recomendaciones relacionadas con la visibilidad, el uso del lenguaje inclusivo, el respeto a la identidad de las personas mediante el uso correcto del nombre propio y pronombres, la promoción de protocolos que estandaricen los procedimientos relacionados con la diversidad sexual y de identidad de género, la recogida de datos sensible a dicha diversidad, la configuración de espacios inclusivos, medidas contra la discriminación y la promoción de redes de apoyo.

VISIBILIDAD

Por parte del personal...

El personal de la universidad tiene la posibilidad de dar visibilidad a la realidad de las personas LGBTI y comprometerse con su inclusión de diferentes maneras. Pueden añadir en sus **materias** alguna sección dedicada a ello. A modo de ejemplo, docentes en materias relacionadas con la biología podrían tratar su presencia en la naturaleza, o relacionadas con las artes tratar producciones artísticas en las que se representen diferentes expresiones de género o relaciones homoeróticas. En la situación en la que se utilicen estudios de

caso o **problemas prácticos** se puede añadir a personas LGBTI como protagonistas (p. ej., problemas sobre conciliación que incluyan a familias homoparentales). Tienen la posibilidad también de colocar **señales** como pegatinas o pósteres en sus lugares de trabajo que marquen su espacio como un lugar inclusivo.

Por parte de la institución...

La institución, por su parte, también puede dar visibilidad a esta realidad. La Universidad de Sevilla, a través de la Unidad para la Igualdad, organiza acciones formativas y de comunicación enfocadas a visibilizar a la mujer, introducir

la perspectiva de género en la investigación, la erradicación de violencias machistas y la discriminación contra la mujer y el uso no sexista del lenguaje. También existe la semana LGTB desde 2013, donde se invita a diferentes personalidades, incluyendo "influencers", activistas, científicos/as que informan sobre la temática LGBTI, o que hablan de su experiencia personal. De forma parecida, en el programa de radio de la Universidad, *I-Radiando Igualdad*, se tratan diferentes temas relacionados con el género y la inclusión.

Otras iniciativas que se llevan a cabo en universidades andaluzas son el izado de la ban-

dera LGBTI durante el mes de junio por el Día Internacional del Orgullo, conmemoraciones en sus páginas web, campañas de concienciación por redes sociales, así como la organización de ciclos culturales de cine o música.

Aparte de estas iniciativas, la **divulgación** de los protocolos de protección la diversidad sexual y de género dan visibilidad al compromiso de la Universidad con sus miembros y a los problemas que pueden afrontar las personas LGBTI en el contexto educativo. La promoción mediante **recursos** (p. ej., materiales, de información, de financiación) de proyectos e iniciativas estudiantiles o

por parte del personal con perspectiva LGBTI también contribuye a dar luz a las diferentes realidades. En este sentido, se puede impulsar la creación de **redes de apoyo** (*networks*) LGBTI formadas por PAS, PDI y estudiantes del colectivo y abiertas a todas aquellas personas que quieren ofrecer su apoyo a la defensa de los derechos de las personas LGBTI.

USO DEL LENGUAJE

Por parte del personal...

Comenzando con el trato con respeto, corresponde destacar la importancia del lenguaje

inclusivo, el uso adecuado de pronombres y la reproducción de estereotipos y roles de género. Así, cuando el personal se dirige al alumnado para preguntar sobre su vida personal se sugiere utilizar *términos neutros* como "pareja" para dejar así la respuesta a la elección del alumnado. También es recomendable no dar por hecho que el/la alumno/a proviene de una familia heteroparental (padre-madre), pues existe una gran diversidad en cuanto a configuraciones familiares. Invitamos de este modo al uso del **lenguaje inclusivo** que trata de no remarcar, en la medida de lo posible, las características (p. ej., género, orientación sexual) de las personas a las que el personal

se dirige. Estas características, dentro del contexto universitario, han de tenerse en cuenta para hablar de las relaciones humanas de manera inclusiva en el aula y para tratar a las personas respetando su identidad. Sin embargo, la información relativa a lo privado dependerá del nivel de confianza entre personas. Por otra parte, se desaconseja hacer afirmaciones que comparen a hombres y mujeres basadas en prejuicios y estereotipos que reproducen los roles de género establecidos.

En cuanto al **uso de pronombres**, y como hemos indicado en la sección de conceptos

básicos, al personal de la universidad le corresponde respetar la identidad del alumnado al que se dirige. Así, sería apropiado dirigirse a mujeres trans y cisgénero en femenino y a hombres trans y cisgénero en masculino. En caso de que se trate de una persona no binaria, se aconseja preguntar a la persona los pronombres con los que se siente identificada y quiere ser llamada. Una opción puede ser la de solicitar los pronombres de uso común al alumnado en general. En el caso del **nombre**, y para sortear las circunstancias que han podido llevar a no cambiarlo en registro o en los documentos internos de la universidad, se aconseja utilizar los apellidos para referirse

al alumnado en general o preguntar por el nombre con el que se identifica.

Por parte de la institución...

Son también prioritarias las medidas llevadas a cabo por parte de la institución. En relación con el cambio de nombre, existen universidades andaluzas que tienen **protocolos** que son capaces de agilizar los trámites, estandarizarlos, preservar la confidencialidad de los/las interesados/as y hacer visible para la comunidad universitaria no solo la posibilidad de hacerlo, sino el esfuerzo de inclusión por parte de la institución. Estos protocolos

permiten cambiar el nombre en listas de clase, calificaciones académicas, censos electorales y demás documentación interna de exposición pública. Aunque en el caso de certificados oficiales no es posible el cambio de nombre hasta realizar el cambio registral, sí sería posible después de este cambio que la persona pueda solicitar la emisión de un nuevo certificado. Es además valiosa la inclusión de una tercera casilla en los documentos administrativos que solicitan el género de las personas que pertenecen a esta universidad.

Estos protocolos, además, pueden ser difundidos en los diferentes eventos de socia-

lización del alumnado como son las Jornadas de Bienvenida de las facultades y escuelas y en las diferentes páginas webs de la Universidad de Sevilla, incluyendo sus redes sociales. Esto da visibilidad al compromiso de la Universidad con la inclusión de todos sus miembros y facilita el acceso al cumplimiento de sus derechos.



Por parte de la investigación...

Específicamente para el personal que realice labores de **recogida de datos** y en relación con el uso apropiado de términos, la Asociación Americana de Psicología (APA) plantea una serie de recomendaciones para la recogida de datos de las características de los participantes. Primero, se debe preguntar por el género y no el sexo, teniendo en cuenta que este último puede confundirse con el acto sexual. Se preguntará por el sexo asignado al nacer en el caso de que sea relevante para el objeto del estudio, incluyendo la opción intersexual en los contextos culturales en los que sea apropiado hacerlo. En esta línea, se

sugiere poner como opciones: hombre, mujer y no-binario, para conocer el género de la persona. Desde la APA también se insta a añadir una pregunta para conocer si las personas que participan son trans o cisgénero. En el siguiente cuadro ponemos un ejemplo de cómo preguntar acerca del género y sexo:

Sexo asignado al nacer	<input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Femenino <input type="checkbox"/> *Intersex*
Género	<input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/> No binario
¿Tu género coincide con el sexo asignado al nacer?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No

Esta práctica debería tenerse en cuenta en otras labores no directamente relacionadas con la investigación, pero que sí suponen la recogida de datos del alumnado. Estos datos han de ser siempre solicitados de manera anónima y ser tratados de manera confidencial.

En el caso de que la orientación sexual sea un factor relevante para el estudio, se puede preguntar por ella como indicamos a continuación:

Orientación sexual	<input type="checkbox"/> Heterosexual <input type="checkbox"/> Homosexual (gay/lesbiana) <input type="checkbox"/> Bisexual <input type="checkbox"/> Otra (especificar cuál): -----
--------------------	--

Dado que existen muchas maneras en las que las personas se pueden identificar en cuanto a su orientación sexual, es importante ofrecer la oportunidad de que se identifiquen de manera libre con otra opción no especificada.

CONFIGURACIÓN DE LOS ESPACIOS

Por parte de la institución...

Otro ámbito en el que la institución puede evitar situaciones discriminatorias es en la manera en que organiza sus espacios. En el apartado de experiencias del alumnado

comentamos las situaciones que se pueden vivir en baños y vestuarios, espacios que generalmente están segregados entre hombres y mujeres. Como el participante expresa en su cita y como algunos de los/las inscritos/as en nuestra iniciativa de formación han sugerido, sería oportuno que existieran baños no binarios, al menos uno por cada edificio de nuestra universidad. En estos baños es recomendable no utilizar urinarios de pared y, en la medida de lo posible, que incluyan habitáculos individuales.

DISCRIMINACIÓN

Por parte del personal...

En caso de ser testigo o ser objeto de una situación de discriminación en el entorno universitario se aconseja al personal acudir a los **servicios de asesoramiento** de la Universidad que se indican en el Anexo. Por descontado, el personal debe abstenerse de hacer bromas y utilizar términos ofensivos para referirse a personas no heterosexuales o trans dentro y fuera del aula. Queremos destacar que, aunque esta guía esté dirigida al personal de la universidad y se centre en su relación con el alumnado, la diversidad se extiende a todas

las esferas y es posible que las situaciones que vive el alumnado LGBTI las viva de manera parecida al personal de esta Universidad.

Por parte de la institución...

La institución por su parte puede poner sus **recursos en la prevención y atención a situaciones de discriminación**. Por ejemplo, puede crear canales de participación como buzones

de quejas y sugerencias, seguros y accesibles a toda la comunidad universitaria. La creación de protocolos para casos de discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género, como el Protocolo de Acoso de nuestra Universidad, puede agilizar el proceso, asegurar la confidencialidad, establecer los plazos en los que debe ser resuelto y especificar las conclusiones posibles del procedimiento.

CONCLUSIONES

Esta guía trata de ofrecer información y una serie de orientaciones para sensibilizar y concienciar a las personas integrantes de esta Universidad en el marco de una iniciativa financiada por la Unidad para la Igualdad de la Universidad de Sevilla. Informa, así, sobre conceptos que están directamente relacionados con la realidad de la diversidad sexual y de género, las experiencias de las personas LGBTI y del personal en el contexto universitario y proporciona recomendaciones para contribuir a la construcción de un entorno inclusivo.

Centrándonos en las recomendaciones, queremos subrayar que estas son orientacio-

nes generales que para ser efectivas han de ser apoyadas por acciones institucionales. Es decir, para que tengan un impacto significativo en la cultura de inclusión de nuestra Universidad, han de incluirse como parte de un plan institucional coordinado. De esta manera, teniendo claras las necesidades de las personas de nuestra universidad, organizando un plan de actuación para cubrir dichas necesidades, haciendo este plan visible y accesible a todos y evaluando su impacto, existe mayor probabilidad de que tenga la repercusión positiva esperada.

Finalmente, basándonos en la experiencia de los cursos de Formación en

diversidad sexual y de género para una universidad inclusiva, insistimos en la importancia de la formación en esta materia. Aunque es cierto que existe personal muy informado y sensible a las realidades LGBTI, muchos también subrayan la falta de herramientas y se observan muchas diferencias entre ellos/as en cuanto a su conocimiento. Esta ausencia de herramientas puede resultar en que el personal se sienta inseguro en el trato con el alumnado y provocar situaciones discriminatorias no deseadas. Además, más allá del personal y teniendo en cuenta que estas situaciones se pueden dar en cualquier dirección

(p. ej., alumnado-personal, entre alumnos/as), consideramos conveniente que la formación vaya también dirigida al alumnado de la Universidad de Sevilla.

AGRADECIMIENTOS

Queremos agradecer a la **Unidad para la Igualdad** de la Universidad de Sevilla por apoyar esta iniciativa. Al PDI, PAS y los/las estudiantes de doctorado que han participado, por su acogida tan positiva y por compartir con nosotras sus experiencias y preocupaciones. También al Instituto de Ciencias de la Educación (ICE) y FORPAS por facilitar su plataforma para la

divulgación de los cursos entre el personal de la Universidad. Finalmente, deseamos agrade-

cer a Universo de Trapo por la elaboración de la ilustración de esta guía.

BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS DE INTERÉS

Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2020). *A long way to go for LGBTI equality*. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-lgbti-equality-1_en.pdf.

Arenas, A., Di Marco, D., Munduate, L. y Euwema, M. C. (Eds.) (2017). *Shaping inclusive workplaces through social dialogue*. Springer International Publishing.

Asociación Americana de Psicología (2019). *Manual de publicación de la APA*. <https://apastyle.apa.org/style-grammar-guidelines/bias-free-language/gender>.

Corlett, S., Di Marco, D. y Arenas, A. (2019). Coming out' across cultures: Examining the experiences of Ecuadorian and Spanish LGB employees. *Current Psychology*, 1-11.

Di Marco, D., Arenas, A., Hoel, H. y Munduate, L. (2020). Living a double life and experiencing modern sexual prejudice: The effect on Ecuadorian lesbian, gay, and bisexual workers' well-being. *LGBTQ Mental Health: International Perspectives and Experiences.*, 43–57.

Di Marco, D., Hoel, H., Arenas, A. y Munduate, L. (2018). Workplace incivility as modern sexual prejudice. *Journal of Interpersonal Violence*, 33(12), 1978-2004.

Di Marco, D., Munduate, L., Arenas, A. y Hoel, H. (2018). *¿Quién queda en el armario? La experiencia de personas gays y lesbianas en el trabajo*. Ediciones Pirámide.

Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales (2020). *Recursos informativos*.

<https://felgtb.org/que-hacemos/recursos-informativos/documentos/>.

Instituto Andaluz de la Mujer (2019). *El Futuro de las Políticas de Igualdad en las universidades andaluzas: un enfoque desde la política comparada*. <https://igualdad.uca.es/wp-content/uploads/2019/07/El-futuro-de-las-politicas-de-igualdad.pdf?u>.

Ley 2/2014 integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2014/BOE-A-2014-8608-consolidado.pdf>.

Ley 8/2017 para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2018/BOE-A-2018-1549-consolidado.pdf>.

Pichardo, J. I., Alonso, M., Puche, L. y Muñoz, O. (2019). *Guía ADIM LGBT+: Inclusión de la diversidad sexual y de identidad de género en empresas y organizaciones*. <https://eprints.ucm.es/59897/1/191110%20-%20Gu%C3%ADa%20ADIM%20-%20ES.pdf>.

Kstudio (pág. 36), pikisuperstar (págs. 25, 39, 47, 54), rawpixel (págs. 16, 19, 30). *Freepik*.

ANEXO

SERVICIOS DE ASESORAMIENTO EN LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA

- Consejo de Alumnos de la Universidad de Sevilla (CADUS).
<http://www.cadus.us.es/>
- Unidad para la Igualdad.
<https://igualdad.us.es/>
- Defensor del Estudiante.
<http://defensoria.us.es/>
- Vicerrectorado de Servicios Sociales, Campus Saludable, Igualdad y Cooperación.
<http://serviciosociales.us.es>

ASOCIACIONES Y GRUPOS DE APOYO EN SEVILLA

- Asociación DeFrente.
<https://defrente.org/>
- Asociación de Transexuales de Andalucía Silvia Rivera.
<http://www.atandalucia.org/>
- Asociación Adriano Antinoo.
<http://adriano-antino.blogspot.com/>
- Fundación Triángulo Andalucía.
<https://fundaciontriangulo.org/>

ASOCIACIONES Y GRUPOS DE APOYO EN ESPAÑA

- Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales (FELGTB).
<https://felgtb.org/>
- Asociación de Familias de Menores Trans.
<https://chrysallis.org.es/>



[CUBIERTA](#)

[INDICE](#)