Guía Básica

Trato Incluyente a Personas Transgénero y No Binarias en la UPN

EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
IGUALDAD DE GÉNERO, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN · UPN

Introducción

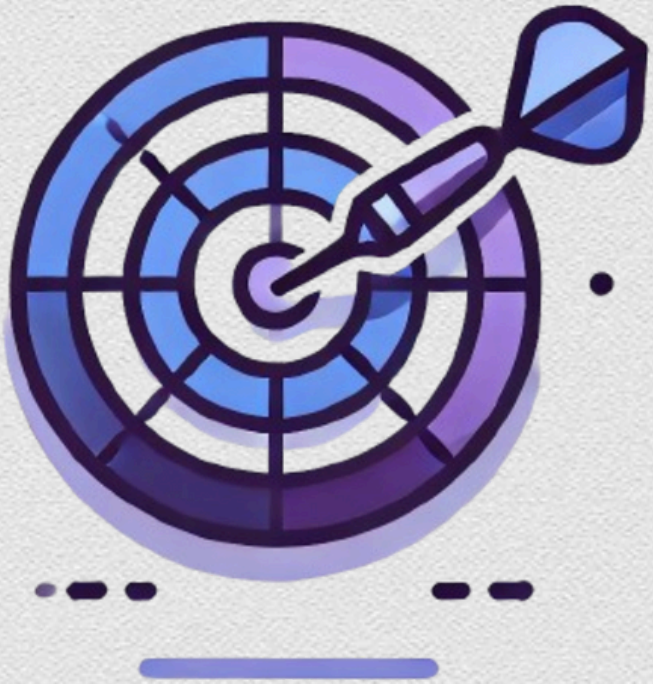
La diversidad sexogenérica abarca una amplia gama de orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género más allá del binario "hombre" y "mujer". En las Instituciones de Educación Superior (IES), este concepto es clave, pues refleja la pluralidad de experiencias de estudiantes, docentes y personal. Aunque esta diversidad enriquece la comunidad educativa, también presenta desafíos cuando las estructuras tradicionales no reconocen la complejidad de las identidades de género.

En México, la situación de las personas transgénero en el ámbito educativo es motivo de preocupación. Según la Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género (ENDISEG) 2021, al menos 908 mil personas de 15 años o más se identifican como transgénero. Sin embargo, la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) 2022 revela que solo el 8.9 % de estas personas sienten que sus derechos son plenamente respetados. De acuerdo con la Encuesta sobre Discriminación por Motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género (ENDOSIG) 2018, más del 30 % de las personas transgénero y con identidades de género no normativas han enfrentado discriminación en la escuela debido a su identidad de género. El 41 % de las mujeres trans han reportado sufrir agresiones físicas en el entorno escolar, y cerca del 90 % de hombres trans, mujeres trans y personas con identidades de género no normativas han tenido que ocultar su identidad en estos espacios para evitar represalias. Además, el 68.5 % de los hombres trans, el 74.1 % de las mujeres trans y el 76.8 % de las personas con identidades de género no normativas señalaron haber recibido comentarios negativos u ofensivos en la escuela debido a su identidad de género.

Ante esta realidad, la UPN emite esta Guía Básica de Trato Incluyente a Personas Transgénero y No Binarias para promover el respeto y garantizar un ambiente educativo libre de discriminación.

Objetivo

El objetivo de esta guía es establecer criterios claros y accesibles para el trato incluyente de personas transgénero y no binarias en la Universidad Pedagógica Nacional, dirigidos a estudiantes, docentes y personal administrativo. Reconociendo la importancia de crear un entorno educativo donde todas las personas, sin importar su identidad de género, se sientan respetadas, valoradas y seguras. Esta guía busca proporcionar herramientas prácticas y conocimientos fundamentales para fomentar un ambiente inclusivo en todos los aspectos de la vida universitaria y así atender a nuestra Política Institucional para la Igualdad de Género, Inclusión y No Discriminación.



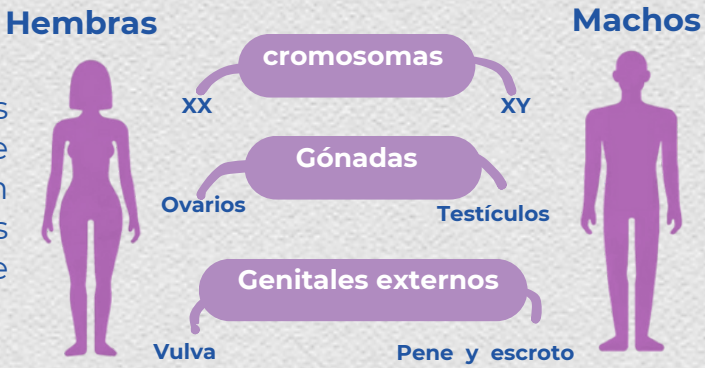
Fundamento Normativo

- **Llamamiento Ministerial a la Acción para una educación inclusiva y equitativa (UNESCO, 2016)**: Compromete a México a prevenir la violencia por orientación sexual e identidad de género en la educación.
- **Resolución 17/19 del Consejo de Derechos Humanos de la ONU:** Insta a crear sistemas educativos inclusivos y seguros para personas transgénero y con identidades de género no normativas.
- **Principios de Yogyakarta:** Garantizan el derecho a la educación sin discriminación por orientación sexual e identidad de género.
- **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Art. 1º:** Prohíbe la discriminación por género, orientación sexual o identidad de género.
- **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación:** Prohíbe prácticas discriminatorias y promueve la igualdad en el acceso a la educación.
- **Ley General de Educación Superior:** Protege la diversidad y promueve la igualdad de género en las IES.
- **Política Institucional para la Igualdad de Género, Inclusión y No Discriminación de la UPN:** Fomenta respeto e igualdad, erradicando la discriminación y violencia por género.

Definiciones clave

Sexo

Se refiere a las características físicas y biológicas que tradicionalmente se utilizan para clasificar a los seres humanos en categorías de "machos" y hembras".



Género

Son las expectativas y normas que la sociedad considera apropiados para las personas según su sexo asignado al nacer.

Expresión de género

Es la forma en que una persona presenta su género al mundo a través de su apariencia, comportamiento, vestimenta, peinados, voz, y otros aspectos.

identidad de género

Es la percepción interna y personal que una persona tiene de sí misma como hombre, mujer, una combinación de ambos, ninguno o algo completamente diferente.

Conociendo a las personas trans

¿Quién es una persona transgénero?

Son las personas cuya identidad de género no coincide con el género que se les asignó a partir de su sexo al nacer. Cuando esta sí coincide se considera que es una persona **cisgénero.**

¿Cuál es la diferencia entre ser mujer trans y hombre trans?

Una **mujer trans** es una persona que fue asignada como hombre al nacer, pero que se identifica y vive como mujer.

Un **hombre trans** es una persona que fue asignada como mujer al nacer, pero que se identifica y vive como hombre.

Como podemos ver, **la manera de referirnos a una persona es por la identidad de género** con la que se identifica y no la que socialmente se le asignó a partir de su sexo.

¿Por qué hay personas transgénero

No lo sabemos, así como tampoco sabemos por qué hay personas cisgénero. Lo importante es que independienemente de ello, sabemos que no se decide tan conscientemente serlo y siempre debemos respetar la experiencia de las personas.

¿Las identidades transgénero son una enfermedad mental?

Durante muchos años estas identidades fueron patologizadas en el ámbito médico y psicológico y fueron consideradas como un trastorno mental. Sin embargo, la Organización Mundial de la Salud (OMS), en su Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11), publicada en 2019, eliminó la "transexualidad" y en consecuencia las identidades transgénero de la categoría de trastornos mentales.

¿Es lo mismo ser transgénero que transexual?

El término “transexual” proviene de la jerga médica y y se refiere más a personas que han optado por atravesar por intervenciones médicas. Sin embargo, con los años, muchas personas consideran que el término puede ser excluyente y patologizante, ya que no todas las personas buscan ese tipo de transiciones, así que se ha optado por “transgénero” como un término más inclusivo. Es importante mencionar que finalmente hay que respetar el término que utilice la persona sobre sí misma. En esta guía nos decantaremos por usar el término más ampliamente usado que es el de transgénero.

¿Qué es la transición de género?

Algunas personas transgénero optan por realizar una transición de género **social** (como el uso de un nuevo nombre y pronombres), **médica** (como terapia hormonal o cirugías de afirmación de género), y **legal** (como el cambio de género en documentos oficiales).

Conociendo a las personas No Binarias

¿Quién es una persona no binaria?

Son personas con identidades de género que no se ajustan estrictamente a las categorías tradicionales de "hombre" o "mujer". Y su bandera es la que se ve a la derecha.

Si las personas no binarias no se identifican como hombres o mujeres ¿cómo se identifican?

Pueden identificarse con un género que está entre, fuera de, o que trasciende las categorías tradicionales de "masculino" y "femenino". Esto dependerá de la persona.

¿Cómo se ve una persona no binaria?

La expresión de género de las personas no binarias puede ser muy diversa y a menudo no sigue las normas tradicionales de género. Pueden adoptar una apariencia y comportamiento que combinan aspectos de ambos géneros, o que se consideran neutros o fluidos. Sin embargo, hay personas no binarias que pueden decantarse por vestir con ropas de uno u otro género, ya que la expresión no determina su identidad.

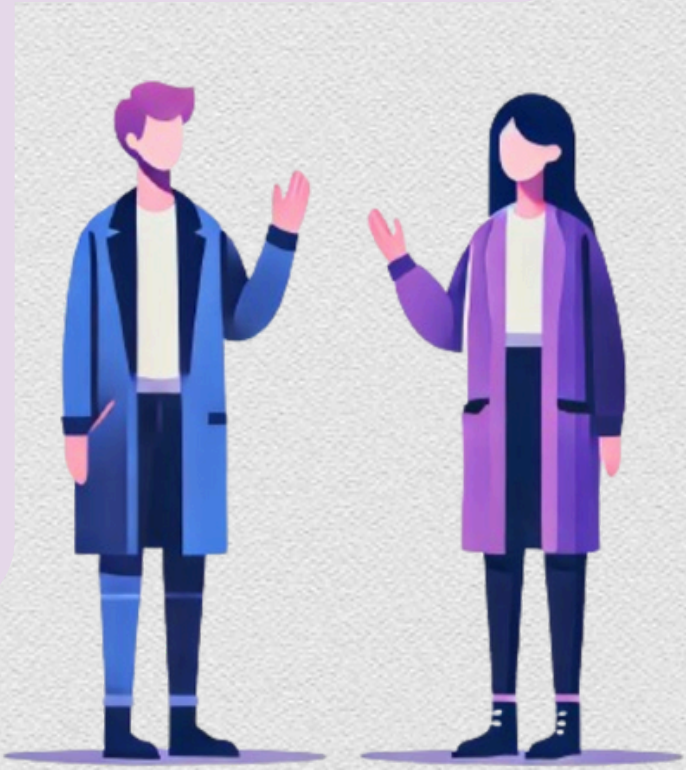
¿Cómo doy un trato incluyente a las personas trans y no binarias?

Dar un trato incluyente a personas con identidades de género no normativas es sencillo y puedes empezar por dos acciones básicas:

1 Respeta el nombre elegido.

Si una persona trans o no binaria te ha compartido su nombre, asegúrate de usarlo siempre, en lugar de su nombre anterior.

Por ejemplo, si antes conocías a esta persona como "Juan," pero ahora se identifica como "Laura," debes llamarla "Laura" en todas las situaciones. Así que, en lugar de decir "Juan presentó el informe," dirías "Laura presentó el informe." O si están hablando sobre un plan, podrías decir "Laura propuso que nos reunamos mañana" en lugar de usar su nombre anterior (deadname).



2 Respeta los pronombres

Los pronombres son palabras que utilizamos para referirnos a personas sin tener que repetir su nombre constantemente. En el contexto de la identidad de género, los pronombres son importantes porque reflejan cómo una persona se identifica y cómo desea ser llamada por los demás.

- **Mujer trans:** Si una persona trans se identifica como mujer, debes usar el pronombre "**ella**". Por ejemplo, si estás hablando sobre un plan para ir al cine, dirías "Ella quiere ver la nueva película" en lugar de "Él quiere ver la nueva película.

- **Hombre trans:** Si una persona trans se identifica como hombre, debes usar el pronombre "**él**". Por ejemplo, si estás organizando una salida al parque, dirías "Él va a traer la pelota" en lugar de "Ella va a traer la pelota."

- **Persona no binaria:** Si una persona con identidad no binaria se identifica con pronombres neutros como "**elle**," debes usar esos pronombres para referirte a la persona. Por ejemplo, si están planeando un trabajo en grupo, podrías decir "Elle se encargará de la investigación" en lugar de "Él/Ella se encargará de la investigación."

¿Cómo puedo respetar los nombres y pronombres si soy personal académico?

En las siguientes páginas encontrarás algunas situaciones y respuestas diseñadas para ayudar al cuerpo docente a interactuar de manera respetuosa y solidaria con estudiantes trans y de género no binario. Son enunciativas, mas no limitativas, pero esperamos puedan ejemplificar los escenarios más comunes.

Situación 1. Al pasar lista el primer día de clases, el profesor nota que el nombre de una estudiante en la lista oficial es diferente al nombre con el que ella se identifica. Por ejemplo, el nombre en la lista es "Carlos," pero la estudiante se presenta como "Laura."

Sugerencia: El profesor maneja la situación con respeto y discreción. En lugar de destacar la diferencia frente a toda la clase, el profesor puede continuar pasando lista sin hacer comentarios, y luego, acercarse a la estudiante de manera privada para confirmar el nombre y los pronombres correctos. El docente agradece a la estudiante por compartir esta información y asegura que usará el nombre y los pronombres correctos. Coloca una anotación a la lista y se asegura de que en todas las interacciones en clase y en la evaluación de la estudiante se respete su identidad.

Situación 2. Durante una clase, otro estudiante utiliza el nombre o pronombres incorrectos al referirse a una compañera trans. Por ejemplo le dice a Laura “El hizo el proyecto...” en lugar de “Ella hizo el proyecto...”

Sugerencia: La o el docente puede intervenir de manera inmediata pero respetuosa para corregir el error, sin avergonzar a nadie. Ejemplo de respuesta: “Solo un recordatorio, Laura usa el pronombre ella, así que sería Ella hizo el proyecto...”. Es importante hacer esto de forma natural para normalizar el uso correcto y no poner en una situación incómoda a ningún estudiante.

Situación 3. Un estudiante trans se da cuenta de que en un documento de la clase aparece su nombre anterior (deadname) y se siente incómodo al respecto. (puede ser en un examen o en la portada de un proyecto).

Sugerencia: La o el docente le informa al estudiante que puede hacer los cambios necesarios en los documentos internos de la clase. Si bien los documentos oficiales, como las listas o las actas no podrán cambiarse sin un cambio legal del nombre, los documentos de uso interno no tendrían por qué ser inmodificables.

Situación 4. Un docente planea una actividad o evaluación que tradicionalmente separa al estudiantado por género (p. ej., grupos de trabajo solo de hombres o mujeres).

Sugerencia: El docente reconsidera la estructura de la actividad para evitar la segregación por género, ofreciendo alternativas que no obliguen al estudiantado a elegir entre categorías que no se alinean con su identidad.

Situación 5. En un examen o discusión en clase, el profesor plantea preguntas o comentarios que asumen una identidad de género binaria, como “los chicos” o “las chicas,” lo que puede incomodar a estudiantes de género no binario.

Sugerencia: El profesor se esfuerza por usar un lenguaje incluyente que no asuma un género binario. Ejemplo de cómo ajustar: En lugar de decir “Chicos, vamos a empezar,” podría decir “Estudiantes, vamos a empezar.” En lugar de “Responde según tu género (masculino/femenino),” el profesor podría formular la pregunta de manera neutra o adaptada a cualquier identidad de género.

Situación 6. Al iniciar el curso, un estudiante de género no binario se presenta y menciona que utiliza pronombres neutros (por ejemplo, “elle”), pero la profesora no está familiarizado con su uso.

La profesora toma nota y hace un esfuerzo consciente por usar los pronombres correctos, además de estar abierta a aprender si comete errores. Ejemplo de respuesta: “Gracias por informarme. Aprecio que me lo digas, y me aseguraré de usar ‘elle’ en clase. Si alguna vez me equivoco, por favor, corrígeme.”

¿Cómo puedo respetar los nombres y pronombres si soy personal administrativo?

En las próximas páginas, se presentan algunas situaciones y respuestas pensadas para guiar al personal administrativo en la interacción respetuosa y solidaria con personas trans y de género no binario. Estas son sugerencias y no pretenden ser exhaustivas, pero esperamos que sirvan como ejemplo de los escenarios más habituales.

Situación 1: Un estudiante trans se acerca a la ventanilla de servicios escolares para solicitar un documento oficial, pero el nombre que figura en su identificación oficial es diferente al nombre con el que se identifica.

Sugerencia: El personal de servicios escolares atiende al estudiante usando el nombre con el que se identifica, independientemente del nombre que figure en la documentación oficial.

Situación 2: Un estudiante de género no binario acude a la biblioteca para pedir ayuda con la búsqueda de materiales y se presenta utilizando pronombres neutros, como “elle,” pero el sistema de la biblioteca no tiene opción para pronombres neutros en los registros.

Sugerencia: El personal de la biblioteca se dirige a le estudiante utilizando los pronombres que prefiera, y si es necesario registrar su información en el sistema, informan sobre las limitaciones actuales del sistema, pero aseguran que en todas las interacciones personales usarán los pronombres correctos.

Situación 3: Una estudiante ingresa al campus con una expresión de género femenina, pero su credencial muestra un nombre masculino. El personal de vigilancia nota la discrepancia y no está seguro de cómo proceder.

Sugerencia: El personal de seguridad debe centrarse en la verificación de la identidad sin hacer comentarios sobre la discrepancia entre la expresión de género y el nombre en la credencial. La interacción puede ser sencilla y respetuosa: "Gracias por mostrarme tu credencial". Si el, la o le estudiante menciona que prefiere que se le llame de otra manera a cómo aparece en su credencial, el personal debe respetar ese nombre, sin necesidad de hacer preguntas adicionales.

Situación 4: Un estudiante de identidad de género no binaria se inscribe en un intersemestral en el Centro de Atención a Estudiante, pero el formulario solo ofrece opciones de género binario (hombre/mujer). Por lo anterior, le estudiante se siente inconforme.

Sugerencia: El personal le ofrece a le estudiante la posibilidad de dejar en blanco la sección de género o agregar su identidad de género manualmente. También pueden tomar nota de la preocupación y transmitirla a la administración para que se actualicen los formularios en el futuro.

Situación 5: Un trabajador trans acude al área de personal para actualizar su información personal, incluyendo su nombre y pronombres, pero su nombre legal aún no ha sido cambiado oficialmente en sus documentos.

Sugerencia: En el Área de Personal se debe manejar la situación con sensibilidad y discreción. Aunque los documentos oficiales deben reflejar el nombre legal hasta que se realicen cambios formales, el Área de Personal puede hacer ajustes internos para usar el nombre y los pronombres que el trabajador prefiere en la mayoría de las interacciones cotidianas y no legales. En todo momento, el personal debe dirigirse al trabajador utilizando el nombre y los pronombres con los que se presenta.

Situación 6: Un estudiante con identidad de género no binaria es convocade a una entrevista por el consejo técnico en el marco de una denuncia. Durante la entrevista, el consejo técnico se da cuenta de que le estudiante se presenta con un nombre distinto al que aparece en sus documentos legales.

Sugerencia: El consejo técnico debe manejar la situación con respeto absoluto hacia la identidad de género de le estudiante, utilizando el nombre y pronombres con los que se identifica durante la entrevista y en todas las interacciones, incluso si el nombre legal en los documentos es diferente. Al iniciar la entrevista, pueden decir: "Gracias por venir, Alex. Usaremos este nombre durante toda nuestra conversación." En los registros de la entrevista, se debe utilizar el nombre preferido de le estudiante, mencionando el nombre legal solo si es absolutamente necesario para fines administrativos, siempre de manera discreta y respetuosa.

¿Cómo puedo respetar los nombres y pronombres si soy estudiante?

En las siguientes páginas, encontrarás diversas situaciones y respuestas diseñadas para orientar a la comunidad estudiantil en el trato respetuoso y solidario hacia personas trans y de género no binario. Estas son recomendaciones que no buscan ser exhaustivas, pero confiamos en que sean útiles como ejemplos de los escenarios más comunes.

Situación 1: Durante una presentación en clase, un estudiante trans es malgenerizado (se usan pronombres incorrectos) por otro compañero.

Sugerencia: Si eres testigo de esto, puedes intervenir de manera respetuosa y corregir el error sin hacer sentir mal a nadie. Por ejemplo, podrías decir: "Creo que Adrian usa los pronombres él." Esto no solo corrige el error, sino que también ayuda a educar a otros sobre la importancia de usar los pronombres correctos.

Situación 2: Un grupo de estudiantes en el comedor está discutiendo temas de género y hacen comentarios despectivos o ignorantes sobre personas no binarias.

Sugerencia: Podrías intervenir para educar y corregir las percepciones erróneas de manera calmada. Por ejemplo, podrías decir: "Entiendo que este tema es complejo, pero es importante que respetemos la identidad de todas las personas, independientemente de su género. Sería mejor evitar comentarios que puedan hacer que alguien se sienta mal." Esto promueve una cultura de respeto y puede abrir un diálogo constructivo.

Situación 3: Una estudiante trans de nuevo ingreso se muestra incómoda utilizando los jardines de la UPN Ajusco debido a miradas o comentarios de otros estudiantes que la hacen sentir observada o juzgada.

Sugerencia: Puedes ofrecer tu apoyo acompañando a la estudiante en el espacio común y asegurándote de que se sienta bienvenida. También puedes, de manera discreta, llamar la atención de tus compañeros sobre la importancia de respetar a todos en los espacios compartidos. Podrías decir: “Estos espacios son para que todas las personas disfrutemos, y es importante que todo el mundo sienta cómodidad aquí.”

Situación 4: Durante una conversación en el pasillo alguien se refiere a un compañero trans con su nombre anterior (deadnaming), ya sea por desconocimiento o por error.

Sugerencia: Si escuchas esto, puedes corregir de manera educada y respetuosa. Por ejemplo: “Creo que ahora Mariana prefiere que lo llamen Paul. Es importante que usemos el nombre con el que se identifica.” Esta corrección ayuda a crear un entorno más respetuoso y evita que el compañero trans se sienta deslegitimado en su identidad.

Situación 5: Una compañera de clase te confía que es trans y te dice que preferiría que ahora la llames “Adriana”.

Sugerencia: Lo primero es agradecerle por confiar en ti y asegurarle que respetarás su identidad. Puedes decir algo como: “Gracias por confiar en mí, Adri. Claro que usaré tu nombre y pronombres correctos. Si en algún momento cometo un error, por favor corrígeme, cuentas conmigo” Además, es importante que mantengas la confidencialidad de esta información y que no la compartas con nadie más sin su consentimiento. Esto ayudará a tu compañera a sentirse respetada y segura en su proceso de afirmación de género

Situación 6: Se está organizando una actividad física o recreativa en los jardines, y las personas están siendo divididas por género, lo que incomoda a une estudiante de género no binario.

Sugerencia: Puedes sugerir que las actividades se organicen de manera diferente, sin basarlas en el género. Por ejemplo, podrías proponer: “¿Qué tal si formamos equipos al azar o según la preferencia de la actividad, en lugar de dividirnos por género?” Esto ayuda a incluir a todas las personas sin forzar a nadie a encasillarse en una categoría que no les representa.

¿Qué hacer si veo que alguien sufre discriminación por su identidad de género?

A continuación se te sugiere lo que puedes hacer:

1. Si la persona está sufriendo una agresión física o la ha sufrido, llama de inmediato al personal del servicio de vigilancia o protección civil.
2. Si la persona informa sobre una afectación emocional, puedes sugerirle acudir a la Unidad de Igualdad de Género e Inclusión (UIGI), que puede canalizarle con la atención especializada que requiere.
3. Escuchale con atención y empatía, validando su sentir. No emitas juicios o hables de anécdotas personales en ese momento.
4. Informale que esas conductas no están permitidas en la UPN y que puede levantar una denuncia. Recomiéndale asistir a la UIGI para que le brinden orientación.

Para más información consulta el siguiente material:

Guía básica de actuación para personal no especializado ante situaciones de violencia y discriminación en razón de género en la Universidad Pedagógica Nacional

Anexos

A continuación, dando clic en la imagen, te abrirá un documento público que orienta a las personas sobre el trámite para el cambio de documentos oficiales a fin de adecuarlos a su identidad de género.

También se puede acudir a estas instancias externas para presentar quejas o denuncias por discriminación hacia personas trans o no binarias:

CONAPRED
www.conapred.org.mx
(55) 5262 1490
Lunes a jueves de 09:00 a 17:30 horas y viernes de 09:00 a 15:00 horas. Londres No. 247, Colonia Juárez, Alcaldía Cuauhtémoc, Ciudad de México, Código Postal 06600.

Fiscalía General de Justicia
gestion_fiscal@fgjcdmx.gob.mx (55) 5200 9000
Lunes a domingo Las 24 Hrs Calle Digna Ochoa y Plácido S/N Colonia Doctores, Alcaldía Cuauhtémoc C.P. 06720, Ciudad de México

Contacto

Unidad de Igualdad de Género e Inclusión

Somos el área de la UPN que se encarga de planear y realizar actividades para consolidar la igualdad entre mujeres y hombres, la inclusión y los espacios libres de discriminación y violencia por razones de género, así como de incorporar la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos en el actuar de todas las áreas que integran la Universidad.

IGUALDAD DE GÉNERO, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN • UPN

Ubicación:
Edificio D, Piso Azul, Oficina C-G y C-E
Horario:
Lunes a viernes
de 09:00 a 19:00 horas
Correo electrónico:
ui_generoeinclusion@upn.mx
Teléfono:
55 5630 9700 Extensión 1277
Titular:
Patricia Adriana Amador Islas
pamadori@upn.mx