

Inclusión LGBTQ+ en la comunicación en la Ibero Puebla de México

Marie-Elise Boyen¹, Barbara Ortiz², Lieve Vangehuchten^{3(*)}

¹ Máster en Interpretación, Universidad de Amberes (Bélgica), ² Doctora en Antropología, Universidad de Leiden (Países Bajos), ³ Doctora en Filología Hispánica, Universidad de Amberes (Bélgica).

La primera autora llevó a cabo la realización del trabajo de campo, desarrolló el estado de la cuestión y analizó los datos. Las tres autoras se hicieron cargo del diseño y la estructura del trabajo y participaron activamente en la discusión de los resultados, así como en la redacción y la revisión.

Resumen: En la sociedad mexicana, la discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género sigue siendo un problema estructural a pesar de los avances legales registrados. Esta investigación se centra en la Universidad Iberoamericana Puebla y examina la construcción de una comunicación incluyente para la comunidad LGBTQ+. Utilizando un enfoque de métodos mixtos, se recopiló y analizaron datos cualitativos (entrevistas en profundidad y tuits) y cuantitativos (encuesta). La universidad muestra políticas activas para promover la igualdad y la inclusión de las personas LGBTQ+. Sin embargo, a pesar de estos esfuerzos, el discurso dominante sigue siendo en gran medida binario y heteronormativo. Los resultados de la encuesta realizada a 52 estudiantes indican que las percepciones de las políticas de inclusión varían mucho. Dentro de la comunidad LGBTQ+, principalmente las personas no binarias y transexuales experimentan desigualdad, tanto en términos de orientación sexual como de identidad de género. Este estudio concluye que la Universidad Ibero Puebla tiene una conciencia conceptual de la inclusión, pero se necesita un mayor desarrollo de las prácticas de comunicación y sensibilización para influir en el discurso dominante.

Palabras clave: comunicación incluyente, LGBTQ+, Universidad Iberoamericana Puebla México, métodos mixtos

Recibido: 12 de diciembre de 2023. Aceptado: 10 de mayo de 2024

Received: December 12th, 2023. Accepted: May 10th, 2024

LGBTQ+ Inclusion in the Communication at the Ibero Puebla in Mexico

Summary: In Mexican society, discrimination based on sexual orientation and gender identity remains a structural problem despite legal advances. This research focuses on the Universidad Iberoamericana Puebla and examines the construction of inclusive communication for the LGBTQ+ community. Using a mixed methods approach, qualitative (in-depth interviews and tweets) and quantitative (survey) data were collected and analyzed, revealing that the university shows active policies to promote LGBTQ+ equality and inclusion. However, despite these efforts, the dominant discourse remains largely binary and heteronormative. The results of the survey of 52 students indicate that perceptions of inclusion policies vary widely. Within the LGBTQ+ community, mainly non-binary and transgender people experience inequality, both in terms of sexual orientation and gender identity. This study concludes that Ibero Puebla University has a conceptual awareness of inclusion, but further development of communication and awareness-raising practices is needed to influence the dominant discourse.

Keywords: inclusive communication, LGBTQ+, Universidad Iberoamericana Puebla Mexico, mixed methods

1.INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la discriminación y la violencia contra las personas LGBTQ+ [1] siguen siendo generalizadas en México (Gamboa Muñoz et al., 2022.; LetraEse, 2021). A pesar de los avances positivos en la legislación (Humanium, 2020), la práctica sigue rezagada. Existe un alto nivel de intolerancia en la sociedad y la comunidad LGBTQ+ se enfrenta a numerosos retos (ACNUDH, s.f.). La comunicación incluyente desempeña un papel crucial en esta lucha (Brce & Kogovšek, 2020). Más concretamente, el uso del lenguaje incluyente contribuye a reconocer la diversidad y a promover la igualdad de oportunidades (APA, 2021). El presente estudio investiga lo anterior en relación con la comunidad LGBTQ+ en la Universidad Ibero Puebla. Específicamente, la pregunta de investigación es la siguiente: "¿Cómo se construyen los conceptos y prácticas de comunicación incluyente para la comunidad LGBTQ+ en la Universidad Ibero Puebla y qué factores contribuyen a ello, con especial atención a la influencia del discurso dominante?" En lo que sigue, primero se desarrolla la situación de la comunidad LGBTQ+ en México en general, y en Puebla en particular, y se explican la importancia, así como las características de la comunicación incluyente.

2.DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN MÉXICO

2.1 La comunidad LGBTQ+ en México

De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género (ENDISEG) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2022), 5.1% (alrededor de 5 millones de residentes) se consideran parte de la

comunidad LGBTQ+. Más específicamente, 4.6 millones (4.8%) de personas en México (de 15 años y más) se identifican con la orientación sexual [2] LGB+ (lesbiana, gay, bisexual y otras), de las cuales 10.6% se consideran lesbianas, 26.5% gay, 1.7% bisexual y 11.2% declaran tener otra orientación, como asexual. 908.6 mil (0.9%) personas en México se identifican con una identidad de género [3] que no corresponde a su sexo de nacimiento. El 34.8% se identifica como transgénero o transexual y el 65.2% restante se considera genderqueer o no binario.

La discriminación y los retos a los que se enfrenta la comunidad LGBTQ+ en México son un problema muy arraigado que afecta a diversos aspectos de la vida cotidiana de las personas LGBTQ+. Las normas socioculturales discriminatorias marginan y excluyen a la comunidad LGBTQ+. Esto conduce a la desigualdad de oportunidades y de acceso a los recursos en términos de educación, empleo, vivienda, atención sanitaria, etcétera. (OHCHR, s.d.). Asimismo, las personas LGBTQ+ sufren acoso, violencia física, aislamiento social, humillación y amenazas de muerte. También se siguen llevando a cabo procedimientos médicos o psicológicos para "tratar" la homosexualidad en personas LGBTQ+, las llamadas terapias de conversión, también conocidas como ECOSIG (Esfuerzos para Corregir la Orientación Sexual y de la Identidad de Género), violando así gravemente sus derechos (UNODC, 2020). La falta de sensibilización o considerar tabú o inapropiado hablar de la comunidad LGBTQ+ fomenta aún más la discriminación contra este colectivo (Humanium, 2020).

Afortunadamente, hay avances esperanzadores como la prohibición de las terapias de conversión en algunos estados mexicanos, entre ellos Puebla, donde el Congreso acordó en junio de 2022 penas de prisión de hasta tres años para quienes realicen estas prácticas (Vázquez, 2022). Sin embargo, datos de Yaaj México muestran que dichas terapias siguen permitidas en muchos otros estados (Yaaj México, 2022). En Puebla también se ha avanzado en otras áreas. Se incluyó la orientación sexual como motivo agravante de los crímenes de odio. En Puebla, quien cometa un homicidio por la orientación sexual de la víctima se arriesga así a una pena más severa que va de los 20 a los 50 años de prisión (LetraEse, 2019). También se aprobó la Ley de Identidad de Género, mejor conocida como la Ley Agnes, que permite el cambio de nombre y género en el estado civil sin necesidad de comprobarlo con algún tipo de terapia, diagnóstico o cirugía (Flores, 2022). Sin embargo, sigue existiendo una brecha entre la legislación y la práctica, donde la discriminación y la estigmatización conducen a la marginación y la exclusión.

2.2 Comunicación incluyente en México

La comunicación incluyente se considera un factor esencial para reconocer la diversidad y promover la igualdad en la sociedad (Brce & Kogovšek, 2020). El objetivo de la comunicación incluyente es evitar cualquier forma de discriminación, sexismo, estereotipos y prejuicios en la comunicación, ya que el lenguaje utilizado en una sociedad, tanto verbal como no verbal, contribuye a modelar la realidad (Parra & Serafini, 2022).

En 2011, el gobierno mexicano publicó la guía ICI (Guía de acción contra la discriminación, Institución Comprometida

con la Inclusión, Mobwa Mobwa N'djoli & Olivo Aguilar, 2011), que proporciona directrices para prevenir la discriminación en el lugar de trabajo y menciona explícitamente el uso del lenguaje incluyente. Además, en 2015 México introdujo la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, que permite a los centros de trabajo obtener una certificación tras una auditoría cumpliendo 14 requisitos de igualdad de trato y no discriminación, uno de los cuales es el lenguaje incluyente, no sexista y accesible (Instituto Nacional de las Mujeres, 2023). Las organizaciones y empresas pueden utilizar para ello el manual diseñado por el Instituto Nacional Electoral (INE, s. f.): *Lenguaje incluyente y no sexista*, así como las *Recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje* elaboradas por el Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación (CONAPRED, Diédhiou et al., 2015). El INE sostiene que el uso del lenguaje en México reproduce prejuicios y estereotipos que excluyen sistemáticamente a distintos grupos. En particular, la forma masculina genérica plural [4] es calificada como "ni universal ni neutra", ya que implica la exclusión de las mujeres y de todas las personas que no se identifican con el sistema binario de género).

Las Naciones Unidas también ofrecen varias estrategias que se pueden utilizar para comunicarse en español de forma más incluyente desde el punto de vista del género. Su manual sugiere el uso de paréntesis, el signo @ o una barra oblicua (como en señor(a), chic@, chico/a) como alternativas a la forma genérica masculina. También se recomienda repetir ambos artículos tanto en masculino como en femenino (el y la; los y las). Por ejemplo, es preferible decir "los y las estudiantes" en lugar de "los estudiantes"

(Naciones Unidas, 2019). Por otro lado, esto excluye a las personas que no se identifican con el sistema binario de género. Por lo tanto, un género neutro o "tercer género" puede expresarse con las letras "e" y "x", por ejemplo, la palabra "todos" se convierte entonces en "todes" o "todxs" (Parra & Serafini, 2022). Aunque las Naciones Unidas confirman que estas formas son comunes en las plataformas en línea, su manual recomienda no utilizarlas en textos generales o en un contexto formal (Naciones Unidas, 2019). Las alternativas posibles incluyen el uso de sustantivos epicenos, como "persona", el pronombre relativo "quien(es)", los pronombres indefinidos "alguien", "nadie" y "cualquiera", y el adjetivo indefinido "cada" o el adjetivo demostrativo "tal", seguidos de un sustantivo de género genérico (Naciones Unidas, 2019).

Por último, es importante señalar que el lenguaje incluyente no está exento de polémica en el mundo académico. El 27 de octubre de 2020, la Real Academia Española incluyó el pronombre "elle" en el Observatorio de palabras para referirse a las personas que no se identifican con las categorías de género tradicionales. No obstante, lo retiró rápidamente tras una confusión sobre el estatus de la publicación (Parra & Serafini, 2022). Asimismo, la famosa lingüista mexicana Concepción Company Company llegó a considerar peligroso el lenguaje incluyente, ya que solo haría parecer que hay más igualdad, e invisibilizaría así el verdadero problema subyacente (Toche, 2019).

3. METODOLOGÍA

El objetivo de este estudio es conocer las políticas de comunicación incluyente hacia la comunidad LGBTQ+ en la Ibero Puebla.

Esto se investiga tanto cualitativa como cuantitativamente en diferentes tipos de datos, a saber, entrevistas, comunicación a través de dos cuentas de X, el antiguo Twitter, de la Ibero Puebla y encuestas (triangulación de datos). A continuación, presentamos este enfoque de métodos mixtos.

2.3 Análisis cualitativo

Los datos para el análisis cualitativo consisten en cuatro entrevistas en profundidad semiestructuradas y 15 tuits. Las entrevistas se realizaron a la persona responsable de diversidad estudiantil en el consejo de economía y finanzas (CEEF) en la Ibero Puebla, a la persona responsable de la Defensoría de derechos universitarios de la Ibero Puebla y a dos representantes del colectivo estudiantil LGBTQ+ Camaleonxs. Los tuits son de la cuenta de la Ibero Puebla (@iberopueblamx, 4 tuits) y del Instituto de Derechos Humanos Ignacio Ellacuría, S. J. (@ldhie_iberopue, 11 tuits), y fueron publicados entre el 11 de agosto de 2022 y el 15 de mayo de 2023.

Estos datos se analizan mediante un análisis crítico del discurso (Fairclough, 1989). En efecto, la forma en que las personas se comunican y construyen un discurso ofrece la posibilidad de comprender mejor la realidad social estableciendo vínculos entre el discurso (texto) y la sociedad (contexto) (Martínez Lirola, 2017). El análisis se realiza en tres niveles: macro, meso y micro. El nivel macro se centra en el contenido del discurso de la política de inclusión y examina cómo funciona el texto de este discurso dentro del contexto institucional y sociocultural más amplio, con el fin de analizar el papel que la Ibero Puebla pretende jugar hacia la comunidad LGBTQ+ y las relaciones entre ambos. El

nivel meso se centra en la comunicación concreta de este discurso y cómo lo vive la comunidad LGBTQ+ dentro de la Ibero Puebla. En el nivel micro, se lleva a cabo un análisis textual del discurso, que incluye el vocabulario, la gramática, la estructura del texto y otras elecciones lingüísticas, incluidas las no verbales (Morton, 2016). Estos niveles están interconectados, y cada elección lingüística en el nivel micro afecta al mensaje en el nivel macro.

Para examinar estos niveles, se elaboró una matriz de operacionalización con el objetivo de llegar a indicadores que se pudiesen medir. Los indicadores a nivel macro se basan principalmente en la guía ICI (Mobwa Mobwa N'djoli & Olivo Aguilar, 2011). Como ya se ha mencionado, se trata de una guía de actuación contra la discriminación en el lugar de trabajo que propone diversas medidas para ofrecer igualdad de oportunidades a todas las personas, independientemente de su origen étnico, sexo, orientación sexual, etcétera.

Por ejemplo, evalúa si la comunidad LGBTQ+ está representada en la plantilla de la universidad, medida por el número de personas contratadas pertenecientes a la comunidad LGBTQ+, y si es así en los puestos directivos. También se examina si la institución lleva a cabo campañas internas de divulgación para promover la igualdad y si existe una política explícita de igualdad de género. Asimismo, se comprueba si la institución dispone de una línea directa para casos de acoso sexual o intimidación. A nivel meso, la atención se centra en la importancia de la comunicación incluyente para la realización de la política. En concreto, se investigan los siguientes indicadores: evitar los estereotipos y el humor discriminatorio (Dhiédiou et al., 2015),

evitar los prejuicios (Mobwa Mobwa N'djoli & Olivo Aguilar, 2011), tener directrices claras en torno a la comunicación incluyente y evaluar su implementación (Tiggelovend, 2019), proporcionar al alumnado literatura profesional que se desvíe de las normas tradicionales de sexualidad y género (Blackburn et al., 2015).

En el nivel micro de análisis, se utilizan diferentes indicadores para examinar los datos a nivel textual, considerando tanto las dimensiones verbales como las no verbales. Las dimensiones verbales incluyen el vocabulario, las estructuras gramaticales y la connotación de las palabras y se basan principalmente en las directrices ya mencionadas de las Naciones Unidas (2019) y del INE (s.f.). Se considera, por ejemplo, si el género y la orientación sexual se mencionan solo cuando son relevantes, y si se utilizan términos generales como "persona", "quien(es)", "alguien", "nadie", "cualquiera", "cada" y "tal" para promover la inclusión. También se evalúa si se utiliza una combinación de formas masculinas y femeninas y si los títulos, funciones y profesiones se mencionan tanto en masculino como en femenino. En términos gramaticales, se comprueba si se evitan las formas plurales masculinas cuando existen alternativas y si se utilizan ambos artículos, además de otras estructuras gramaticales como los sustantivos epicenos y la construcción "se".

Además, se examina la connotación de las palabras, haciendo hincapié en evitar las expresiones negativas y los estereotipos de género. En cuanto a la dimensión no verbal, se examinan las elecciones tipográficas, además de elementos multimodales como las imágenes y los colores en la comunicación. Se analizan tipografías como el uso de "@", "/",

paréntesis y "x" o "e" para evaluar en qué medida contribuyen al uso del lenguaje incluyente. Se comprueba si las imágenes están libres de estereotipos y convenciones sociales y son suficientemente diversas. Por último, se evalúa si se utilizan los colores del arcoíris para dar visibilidad a la comunidad LGBTQ+ (Verhoeven y Wasserbauer, 2022).

3.1 Análisis cuantitativo

Además del análisis cualitativo, este estudio también utilizó un enfoque cuantitativo para explorar la pregunta de investigación. La integración de la investigación cualitativa y cuantitativa, tal como se aplica en un enfoque de métodos mixtos, proporciona una comprensión más completa del problema investigado. Cuando se combina con la triangulación de datos, como en este estudio en el que se analizan distintas fuentes de datos, a saber, entrevistas, textos y encuestas, aumenta la fiabilidad de los resultados y la validez de la investigación. Específicamente, para el componente cuantitativo se aplicó una encuesta a 52 estudiantes de la Ibero Puebla para indagar sus conocimientos y percepciones sobre la comunicación incluyente hacia la comunidad LGBTQ+ en su universidad. La encuesta se realizó a través de la herramienta Qualtrics XM y se distribuyó vía Instagram, Facebook y gracias a la colaboración de los profesores de las asignaturas Ética de la comunicación, Comunidades incluyentes e Investigación social. La encuesta constaba de tres partes. La primera parte contenía nueve preguntas dirigidas a las personas encuestadas con el objetivo de identificar datos personales relevantes, como la identidad de género, la orientación sexual, el conocimiento del acrónimo LGBTQ+, la identificación con la comunidad LGBTQ+,

el campo de estudio, el período de estudio, la lengua materna y el lugar de nacimiento. La segunda parte de la encuesta se componía de preguntas de evaluación en forma de afirmaciones, en las que las personas encuestadas podían expresar sus opiniones. Estos enunciados se formularon como preguntas cerradas de opción múltiple e incluían temas como la discriminación e inclusión de las personas LGBTQ+ en la Ibero Puebla, así como el uso del lenguaje incluyente dentro de la institución. Los enunciados se basaron en la guía ICI (op.cit.) y en las recomendaciones para el uso del lenguaje incluyente y no sexista de CONAPRED (op.cit.). La tercera parte de la encuesta se utilizó para comprobar el conocimiento de las personas encuestadas sobre el uso del lenguaje incluyente a través de cinco frases cuyo grado de inclusión debía ser evaluado.

4. RESULTADOS

4.1 Entrevistas

Política de igualdad de género

Desde 2021, la Ibero Puebla cuenta con una política oficial de igualdad de género, a la que hace referencia con frecuencia la persona representante de la Defensoría. El cumplimiento de esta política es supervisado por una comisión de igualdad. No obstante, todas las personas entrevistadas coinciden en que siguen existiendo importantes retos en lo que se refiere a la aplicación de este plan en todas las secciones de la universidad. Para ello, aluden también al contexto sociocultural más amplio. La arraigada cultura patriarcal y la influencia de la iglesia se citan como el principal problema en relación con las cuestiones LGBTQ+ en México, lo que conduce a la discriminación y los prejuicios contra la comunidad

LGBTQ+. También se destaca que el contexto político ejerce una importante influencia, ya que los partidos mexicanos de derechas suelen oponerse a los derechos LGBTQ+, lo que frena los avances en este ámbito. Posibles enfoques para concienciar y conseguir apoyo cívico en este sentido consistirían en organizar cursos y prácticas de formación. Así lo confirman quienes representan al colectivo estudiantil Camaleonxs. También consideran que la comunidad académica en general está muy apegada a los roles y estereotipos de género tradicionales. Es más, denuncian que la diversidad que existe dentro de la comunidad LGBTQ+ no es totalmente aceptada ni siquiera por la propia comunidad: "Okey, sí soy la T. Pero es como... de igual soy no binarie, igual soy queer [...], soy arromántica. O sea, tengo como varias identidades. Siempre saco la broma de, oye, es que soy la minoría de la minoría de la minoría, ¿no?".

Se afirma que, si bien las letras L, G, B y T parecen ser conocidas, no ocurre lo mismo con las demás orientaciones e identidades de género. Y aunque la universidad dispone de una guía destinada a identificar cada una de las letras del acrónimo, esta parece no ser suficientemente conocida además de demasiado poco elaborada: "Hay otras identidades y hay otras orientaciones que ni siquiera están como parte del acrónimo eh, y que de todos modos deberían tener esa representación." Por ello, Camaleonxs aboga por un arraigo institucional más estructural y sostenible en lugar de las actividades de sensibilización ad hoc que se realizan actualmente, como el "Mes del Orgullo" en junio o la "semana de la salud sexual", con un día dedicado específicamente a la comunidad LGBTQ+.

Experimentan un apoyo limitado por parte de la universidad para ello, tanto desde el punto de vista práctico como económico, y reclaman una mayor implicación y apoyo por parte de la institución para no dejar la carga únicamente en manos del colectivo estudiantil. También sobre la representación del colectivo LGBTQ+ en la plantilla, Camaleonxs indica que tanto la administración como el profesorado carecen de suficiente diversidad en este sentido.

Política de seguridad

La institución dispone de un punto de contacto para casos de acoso sexual o intimidación para todos los miembros de la comunidad académica. Cuando se presenta una denuncia, se inicia un proceso de investigación, se proporciona el asesoramiento adecuado y se adoptan medidas de protección urgentes. Esto es percibido por el colectivo de estudiantes de Camaleonxs como una oportunidad profesional para que las denuncias sean tratadas con seriedad, como demuestra este testimonio: "Al menos desde mi punto de vista, y desde mis experiencias, las veces que yo, cuando ya llevo tres denuncias y quejas formalmente en defensoría, las veces que yo he ido, pero es un espacio seguro sí, para mí, sí, sé que para otras personas no lo es tanto, pero para mí sí lo ha sido." Por otra parte, también consideran muy cínico que haya que llegar a este punto para que se tomen medidas, lo que indica que las prácticas parecen retrasarse con respecto al discurso: "Y lo que siento que sí hacen bien hasta ahorita, y de lo que yo he visto y vivido, ha sido la atención de quejas. Lo cual me pone muy triste porque es como... ajá. Tienen bien cuando ya se violentó a alguien, cómo... Mmh... creo que es de las pocas cosas que se hacen bien aquí."

Política de enseñanza

En la entrevista con Camaleonxs se hace referencia a la materia "Ser persona" del Área de Reflexión Universitaria que cada estudiante debe cursar independientemente de su carrera. Según Camaleonxs, esta es la única oportunidad en el plan de estudios en la que se tratan contenidos LGBTQ+: "Tuvimos una clase que era como sobre violencias y ha sido el único espacio académico en el que me han enseñado algo sobre la comunidad LGBT de que yo, o sea, era como de que el esquema de *the Genderbread Person*. Súper escuete y mal explicado.

De que era un slide. Y eso era todo. De que ni siquiera explicaron el acrónimo. Ni siquiera explicaron como que es un espectro. No explicaron nada más que hay identidad de género, expresión de género, atracción sexual, y como que las cosas de que súper escuetas, súper generales. Y esa ha sido la mayor cantidad de contenido temático LGBT que he llevado en la uni.". Las personas representantes de Camaleonxs también declararon que el profesorado de otras asignaturas no se muestra abierto a abordar contenidos relacionados con el colectivo LGBTQ+, y que tampoco experimentan apoyo para ello por parte del resto de estudiantes en clase.

En la mayoría de los casos les deja indiferentes, provocando en ocasiones una reacción agresiva. La entrevista con la persona representante de la Defensoría revela que, aunque existe una política de tolerancia cero con la discriminación basada en la orientación sexual o la identidad de género, efectivamente no hay facilidades que permitan al alumnado ajustar el contenido de las asignaturas en este sentido.

4.2 Comunicación incluyente como prioridad política

La persona representante de la Defensoría cita varias iniciativas que la Ibero Puebla está llevando a cabo para promover el uso del lenguaje incluyente. En primer lugar, se revisan todos los documentos distribuidos por la Ibero Puebla y se hacen sugerencias para el uso del lenguaje incluyente. En segundo lugar, se organizan reuniones para el personal antes del inicio del curso académico, centradas en el uso respetuoso del lenguaje sin sexismo, homofobia, estereotipos de género, etcétera.

En tercer lugar, se ofrecen periódicamente talleres y cursos de formación sobre este tema al personal y también existe un manual del profesorado, todo ello, no obstante, sin carácter obligatorio. Sin embargo, está previsto revisar la normativa institucional sobre el uso del lenguaje incluyente y hacer obligatoria su integración en las prácticas comunicativas. También indica que ésta puede ser la única forma de garantizar que toda la comunidad académica se tome en serio el lenguaje incluyente y lo acepte. Así lo confirma Camaleonxs, que dice experimentar cierto interés entre el profesorado por hacer que su comunicación sea no binaria y libre de estereotipos de género, pero que sigue siendo excepcional. La conciencia de la comunicación incluyente entre el alumnado les parece igual de limitada. En su opinión, el lenguaje utilizado por el estudiante medio manifiesta un uso frecuente de estereotipos discriminatorios. Algunos ejemplos citados fueron los siguientes: "Te ves muy femenina para ser trans", "No se te nota" y "Disculpa, te equivocaste. Este es el baño de mujeres". Del mismo modo, surgieron algunos ejemplos de humor discriminatorio: "Ya me

voy a maquillar porque parezco travesti y les pagan muy bien”, "Eres pansexual, ¿entonces te gusta el pan?". También se ridiculizaría el uso del lenguaje incluyente, como la letra "e", por ejemplo, en el uso de "compañere".

4.3 Tuits

En cuanto al contenido de los tuits, en el caso de la Ibero Puebla, todos corresponden a invitaciones a actividades sobre el tema de la igualdad de género y

la diversidad. Concretamente se trata de un curso, una conferencia, una mesa redonda, una entrevista y un festival de cortometrajes. Un tuit da cuenta de la investigación de una de las colaboradoras, quien fue invitada a Estados Unidos para hablar sobre homoerotismo masculino y reconstrucción de la historia. Un ejemplo:



IDHIE IBERO Pu... @Idhie_Iber... · Aug 17, 2022 ...

Profesor/a de asignatura de la @IberoPuebla, te invitamos al Curso Herramientas para la transversalización de los DDHH, la perspectiva de género y la igualdad sustantiva en la universidad

Del 29 de ago. al 28 de oct. / Modalidad virtual

Registro: bit.ly/3yIRICY



CURSO
Herramientas para la transversalización de los derechos humanos,
la perspectiva de género y la igualdad sustantiva en la universidad

Del lunes 29 de agosto al viernes 28 de octubre, 2022 / a través de TEAMS
8 sesiones sincrónicas: 1, 8, 15, 22 y 29 de septiembre / 6, 13 y 27 de octubre
11:00 - 13:00 h

Inscríbete en el siguiente enlace:
<https://bit.ly/3yIRICY>

Curso para profesores de Asignatura.
Imparte: Instituto de Derechos Humanos Ignacio Ellacuría, S.J. y Prevención de Violencias.

INFORMES
guadalupe.hernandez@iberopuebla.mx

IberoPueblaMX @IberoPuebla www.iberopuebla.mx

IBERO PUEBLA Coordinación de Formación de Profesores y Tutores / Programa de Prevención de Violencias / **IDHIE** INSTITUTO DE DERECHOS HUMANOS IGNACIO ELLACURÍA, S.J.

Figura 1: Tuit con un anuncio para docentes de un curso sobre la transversalización de los derechos humanos

El tuit manifiesta cierto intento de uso de lenguaje incluyente, aunque no sea de índole no binaria. Así, se utiliza la barra "profesor/a" para promover la inclusión. Sin embargo, en la parte inferior del cartel y en el logotipo de los coordinadores de formación, sólo se utiliza la forma plural masculina "profesores", lo que hace que el lenguaje incluyente sea incoherente. Los demás tuits de la Ibero Puebla presentan un nivel parecido del uso del lenguaje incluyente. Por ejemplo, los nombres de títulos, funciones o profesiones se utilizan en femenino cuando son diferentes al masculino, como en "académica" y "directora", o se utiliza un término genérico, como en el caso de "responsable de". También es frecuente el uso del sustantivo epiceno "personas", de sustantivos colectivos, como "población", y en sintaxis mediante el uso de la construcción impersonal "se".

En el lenguaje no verbal, sólo en uno de los tuits de la Ibero Puebla se utilizan los colores internacionales del arcoíris, que identifican de forma visible e inmediata el mensaje como comunicación LGBTQ+. Esto se hace adicionalmente en forma de un puño revolucionario, dándole a la invitación un aspecto activista. Además, la bandera del Orgullo LGBTQ+ con los Colores del Progreso aparece en este

mismo tuit, simbolizando la diversidad dentro de la diversidad.

Los 11 tuits del Instituto de Derechos Humanos Ignacio Ellacuría, S. J. (IDHIE) son claramente de carácter más especializado. Este instituto de la Ibero Puebla promueve activamente los derechos de las personas LGBTQ+ a través de la investigación, la sensibilización y el apoyo. Siete de los tuits hacen referencia al informe "Discriminación, violencia e ineficacia institucional: los derechos humanos de las personas LBTTTIQ+ en el estado de Puebla 2015-2021" (Gamboa Muñoz et al., 2022). Este informe es una colaboración entre la Ibero Puebla, el IDHIE, el Observatorio de Violencia Social y de Género y el Observatorio Con los Ojos Abiertos: Por el Derecho a la Verdad. El informe contiene, entre otros, un glosario relacionado con la comunidad LGBTQ+, que se representa de forma simplificada en el tuit que aparece a continuación (Figura 2).

Todos los tuits muestran un claro carácter sensibilizador, que también se aprecia en el uso de un lenguaje altamente incluyente. En el lenguaje no verbal, la inclusión y la visibilidad se promueven mediante el uso de los colores internacionales del arcoíris.



¿Sabes qué significan las siglas LGBTTTIQ+? Te compartimos este glosario que forma parte del informe “Discriminación, violencia e ineficiencia institucional: Los derechos humanos de las personas LGBTTTIQ+ en el estado de Puebla 2015-2021”, disponible en t.ly/RYH4



Figura 2: Tuit con referencia al informe de Gamoba Muñoz et al. (2022)

4.3 Encuesta

Datos personales

La primera pregunta de la encuesta se refiere a la identidad de género de las personas encuestadas. 1 persona del total de 52 personas no respondió a esta pregunta. De las 51 personas restantes, 33 (64.71%) se identifican como mujeres, 16 (31.37%) como hombres, 3 (5.88%) como persona no binaria y 1 como persona transgénero (1.96%). Por tanto, 2 personas se identifican con más de una identidad de género. La segunda pregunta se refiere a la orientación sexual. 25

personas (48.08%) se consideran heterosexuales, 10 personas (19.23%) gay o lesbianas, 7 personas (13.46%) bisexuales, 8 personas (15.38%) como 'otra' y 2 personas (3.85%) no saben. Estos resultados indican la gran diversidad de la muestra, ya que aproximadamente la mitad de las personas encuestadas afirma formar parte de la comunidad LGBTQ+. Por lo tanto, es evidente que la encuesta atrajo principalmente a un público interesado en temas LGBTQ+, lo que permite que los resultados den una imagen representativa de cómo se vive el discurso hacia este grupo minoritario en la Ibero Puebla.

Percepción de la comunidad LGBTQ+ en la Ibero Puebla

| | ¿Cómo se identifica usted? (identidad de género) | | | | | | | |
|---|--|--------|--------|--------------------|---------------------|---------|----------|-----------------------------------|
| | Total | mujer | hombre | persona no binaria | persona transgénero | otra | no lo sé | prefiero no contestar la pregunta |
| | 53,00 | 33,00 | 16,00 | 3,00 | 1,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| En mi opinión, la Ibero Puebla trata a todas las personas por igual, independientemente de su sexo (por ejemplo, todas las personas reciben las mismas oportunidades en la formación y capacitación): | de acuerdo | 25,00 | 15,00 | 10,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| | | 47,17% | 45,45% | 62,50% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% |
| | más bien de acuerdo | 16,00 | 12,00 | 3,00 | 1,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| | | 30,19% | 36,36% | 18,75% | 33,33% | 0,00% | 0,00% | 0,00% |
| | más bien en desacuerdo | 7,00 | 2,00 | 2,00 | 2,00 | 1,00 | 0,00 | 0,00 |
| | | 13,21% | 6,06% | 12,50% | 66,67% | 100,00% | 0,00% | 0,00% |
| | en desacuerdo | 2,00 | 2,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| | | 3,77% | 6,06% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% |
| | no lo sé | 3,00 | 2,00 | 1,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| | 5,66% | 6,06% | 6,25% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | |

Tabla 1. Percepción de la igualdad de las personas en combinación con la identidad de género

Como se muestra en la Tabla 1, principalmente los hombres opinan que en la Ibero Puebla se trata a todas las personas por igual, independientemente de su identidad de género: el 62.5% está totalmente de acuerdo y el 18.75% más bien de acuerdo. Entre las mujeres encuestadas, el porcentaje global también es muy alto, 81.81%, pero el porcentaje que está totalmente de acuerdo con la afirmación es bastante inferior, 45.45%. Estos resultados contrastan con las respuestas de las personas no binarias y transgénero, el 66.67% y el 100% de las cuales, respectivamente, indicaron estar más bien en desacuerdo con esta afirmación. Sin embargo, cuando se formula la misma pregunta en relación con

la orientación sexual, los resultados son diferentes: el 76.93% de las personas LGBTQ+ y el 78.26% de las personas que no se identifican con esta comunidad consideran que se trata bastante por igual a las personas independientemente de su orientación sexual. Parece importante no pasar por alto la diferencia de matiz entre "de acuerdo" y "más bien de acuerdo". En efecto, el 34.62% de la comunidad LGBTQ+ no está totalmente de acuerdo, frente a sólo el 4.35% entre quienes no se consideran parte de esta comunidad. También es destacable que el 7.69% de la comunidad LGBTQ+ considera que no hay igualdad en absoluto, frente al 0% entre el otro grupo.

5) Alguna vez he oído a alguien utilizar humor que discrimina a la comunidad LGBTQ+ en la Ibero Puebla:



Figura 3. Percepción de humor discriminatorio

Aunque la mayoría de todas las personas encuestadas está (más bien) de acuerdo en que ya ha escuchado humor discriminatorio hacia la comunidad LGBTQ+ en algunas ocasiones en la Ibero Puebla, este porcentaje es mayor entre los miembros de la comunidad LGBTQ+ (84.61%) que entre las personas que no se consideran miembros de esta comunidad (72.73%) (ver Figura 3). Además, sólo el 11.54% de las personas LGBTQ+ considera que el humor discriminatorio no existe o es escaso. Este porcentaje es más del doble entre las personas que no forman parte de la comunidad, con un 27.28%. Además, el 84.61% de la comunidad LGBTQ+ es (más bien) de opinión que ya ha notado estereotipos y falta de inclusión en la comunicación en la Ibero Puebla. Este porcentaje es significativamente menor entre quienes no se identifican con la comunidad, y asciende concretamente al 65.22%.

4.5 Conocimientos sobre el lenguaje incluyente

La tercera parte de la encuesta mide el grado en que las personas encuestadas creen conocer el uso del lenguaje incluyente y sus conocimientos reales mediante cinco ejemplos [5]. Sólo el

13.46% de las personas encuestadas autoevalúa que no sabe muy bien cómo funciona el lenguaje incluyente, mientras que el 53.84% indica que sí lo sabe y el 28.84% que lo sabe parcialmente. El 3.85% indica que no sabe del todo. Los resultados muestran que las personas encuestadas se autocalifican bastante bien en cuanto a los ejemplos evidentes que contienen un elemento claramente masculino o no binario (entre un 50% y un 85% de respuestas correctas), pero que esto no ocurre en absoluto en los ejemplos que son meramente semánticamente excluyentes (entre un 22% y un 37%).

5.DISCUSIÓN

Una primera constatación importante de este estudio es que en la Universidad Ibero Puebla existe una fuerte conciencia conceptual sobre la importancia de las políticas institucionales de igualdad y que estas políticas son plasmadas en la práctica por diferentes actores, entre los que destaca el Instituto de Derechos Humanos (IDHIE). Además, la Defensoría de derechos universitarios es un actor importante, también gracias al punto de contacto para casos de acoso sexual o intimidación, lo cual, según la guía ICI (Mobwa Mobwa N'djoli & Olivo Aguilar,

2011), es un prerrequisito básico para una política organizacional de inclusión. Estas iniciativas demuestran claramente un compromiso activo y genuino con la temática. Los esfuerzos se centran en crear un entorno seguro y de apoyo para todos los miembros de la comunidad académica, con un enfoque específico en la comunidad LGBTQ+. Por lo tanto, podemos concluir que la Universidad Ibero Puebla no escatima esfuerzos en su afán de cumplir con las normas mexicanas de igualdad laboral y no discriminación, establecidas en la Norma Mexicana NMX-R025- SCFI- 2015 de Igualdad Laboral y No Discriminación (Instituto Nacional de las Mujeres, 2023).

De hecho, la universidad adopta políticas activas para combatir la discriminación y promover la inclusión, con varios comités responsables de supervisar el desarrollo y la aplicación de prácticas de no discriminación.

En segundo lugar, la Universidad Ibero Puebla parece ser consciente de que, para alcanzar estos objetivos, la comunicación incluyente es una herramienta indispensable. El análisis de los tuits de la Ibero Puebla y del IDHIE muestra que utilizan esta comunicación de forma dirigida en sus esfuerzos por concienciar y sensibilizar a toda la comunidad académica. En estos tuits se comparten entrevistas, conferencias, informes y otros recursos con el claro objetivo de sensibilizar en torno a la igualdad de género, los derechos LGBTQ+ y la diversidad. Según la guía ICI (Mobwa Mobwa N'djoli & Olivo Aguilar, 2011), la realización de campañas internas es un requisito esencial para que la comunicación incluyente tenga impacto en una organización. Además, los tuits hacen referencia a diferentes aspectos de la problemática LGBTQ+ y brindan la

oportunidad de adquirir mayor conocimiento al respecto, lo que aumenta la efectividad de la comunicación (Tiggelovend, 2019).

Sin embargo, en las entrevistas surgen también otras perspectivas. A pesar de todas las iniciativas, el discurso dominante en la Ibero Puebla sigue siendo mayoritariamente binario y heteronormativo. En particular, el colectivo estudiantil Camaleonxs destaca la falta de inclusión y diversidad en el contexto cotidiano del entorno universitario, así como en los cursos. Esto se ilustra con experiencias negativas, como el humor discriminatorio y los estereotipos. La guía con recomendaciones de CONAPRED (Diédhiou et al., 2015) confirma que los estereotipos de género y el humor discriminatorio conducen a la exclusión de determinados grupos. Los testimonios del alumnado demuestran que la política de inclusión de la universidad aún no se ha implementado suficientemente a todos los niveles. Por lo tanto, el colectivo de estudiantes aboga por prácticas más diversas centradas en la educación y la sensibilización para abordar estas cuestiones, tanto dentro de la universidad como en la propia comunidad LGBTQ+.

Por lo tanto, un tercer hallazgo clave de este estudio es que, a pesar de los innegables esfuerzos de la Universidad Ibero Puebla a nivel conceptual, las prácticas aún están en obras, ya que los diferentes puntos de vista expresados en las entrevistas demuestran que la conciencia sobre la importancia de la inclusión y la diversidad dentro del entorno universitario por lo que se refiere a la comunidad LGBTQ+, y el papel que la comunicación puede desempeñar en este sentido, aún no se ha desarrollado lo suficiente dentro de la Ibero Puebla.

Los resultados del componente cuantitativo de este estudio corroboran este hallazgo y demuestran de manera contundente que, aunque la Ibero Puebla tiene una política en torno a la inclusión en general y a la comunicación incluyente en particular, la percepción de ésta es muy diferente dependiendo de si la persona encuestada se considera o no parte de la comunidad LGBTQ+. Si bien la mayoría de los encuestados cree que la universidad trata a todas las personas por igual, independientemente de su identidad de género u orientación sexual, los resultados indican que según las personas no binarias y transgénero no hay igualdad para todos los géneros. Asimismo, el 23,07% de las personas LGBTQ+ señalan que en la Ibero Puebla no se trata a todas las personas por igual en cuanto a su orientación sexual. Por lo que se refiere a las prácticas comunicativas no oficiales, los datos corroboran la falta de respeto a la diversidad que ya se había constatado en la entrevista con el colectivo estudiantil Camaleonxs. De hecho, la encuesta muestra que casi el 85% del alumnado LGBTQ+ ya ha observado estereotipos y/o humor discriminatorio en la Ibero Puebla.

Aunque este porcentaje es especialmente alto entre las personas encuestadas que se consideran parte de la comunidad LGBTQ+, también es confirmado por las personas no LGBTQ+. Por último, los resultados de la encuesta nos dan una idea del conocimiento que tienen las personas encuestadas sobre el lenguaje incluyente. Estos resultados muestran claramente que todavía hay mucho potencial de mejora en términos de comprensión y aplicación. También ilustran la importancia de la sensibilización y la educación sobre este tema, ya que apuntan a un riesgo que no debe subestimarse: aunque la mayoría de las personas encuestadas creen saber qué es

el lenguaje incluyente y cómo se debe utilizar, sus respuestas muestran que no es así.

La falta de educación sobre la comunidad LGBTQ+, aunada a prejuicios y suposiciones erróneas, contribuye a la discriminación hacia este grupo (Humanium, 2020). Por lo tanto, aquí también se presenta un reto importante para la Universidad Ibero Puebla, sobre todo porque los resultados de este estudio revelan que los temas LGBTQ+ sólo se abordan de manera marginal en los planes de estudio.

6. CONCLUSIÓN

Los resultados de este estudio pretenden contribuir al debate sobre el papel que puede desempeñar la comunicación en la promoción de la igualdad y la inclusión en la sociedad mexicana. El estudio se centró en la comunicación incluyente hacia la comunidad LGBTQ+ en la Universidad Ibero Puebla y, basándose en un análisis de métodos mixtos y en la triangulación de datos, llegó a la conclusión principal de que, aunque la universidad hace prueba de una fuerte conciencia conceptual de la importancia de las políticas incluyentes y del papel de la comunicación incluyente como herramienta para ello, el discurso dominante dentro de la comunidad académica, así como las prácticas, siguen siendo binarios y heteronormativos.

Las recomendaciones incluyen directrices políticas más claras, campañas de sensibilización, integración de temas LGBTQ+ en los planes de estudios y acciones específicas de educación y apoyo para la plantilla y la comunidad de estudiantes. Asimismo, hace falta una mayor colaboración y un mayor apoyo, y de manera más estructural, al colectivo de estudiantes Camaleonxs. Futuras

investigaciones podrían centrarse en la replicación en otras universidades mexicanas y evaluar la eficacia de las iniciativas educativas, así como la percepción del lenguaje incluyente en diferentes contextos y el impacto de su enseñanza en grupos diversos.

7. REFERENCIAS

American Psychological Association (APA). (2021). *Inclusive language guidelines*.

<https://www.apa.org/about/apa/equitydiversity-inclusion/language-guidelines.pdf>

Brce, J. N., & Kogovšek, D. (2020). Inclusion, Inclusive Education and Inclusive Communication. *Topics in*, 161.

Cherry, K. (2022). What Does the LGBTQ+ Acronym Mean? *Verywell Mind*. <https://www.verywellmind.com/what-does-lgbtq-mean-5069804>

Diédhiou B., G., Ugalde, Y. & Bellón, B. (2015). *Recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje*. Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación, CONAPRED. Colección Guías básicas. https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/GuiaBasica-UsolenguajeAx.pdf

Fairclough, N. (1989). *Language and power*. New York: Longman Inc.

Flores, A. (2022). Lo que debes saber sobre la ley Agnes. *Homosensual*. <https://www.homosensual.com/lgbt/activismo/lo-que-debes-saber-sobre-la-ley-agnes-puebla/>

Gamboa Muñoz, A. L., David George, S. A. (2022). *Discriminación, violencia e ineficiencia institucional: los derechos*

humanos de las personas LGBTTTIQ+ en el Estado de Puebla 2015-2021. Instituto de Derechos Humanos Ignacio Ellacuría, SJ, Observatorio de Violencia Social y de Género (OVSG), & Observatorio con los Ojos Abiertos: Por el Derecho a la Verdad (OCLOA).

[https://web.iberopuebla.mx/sites/default/files/enlaces-multimedia/archivos/discriminacionviolenciaeineficienciainstitucionallectura.pdf](https://web.iberopuebla.mx/sites/default/files/enlaces-multimedia/archivos/discriminacionviolenciaeineficienciainstitucionaldigitallectura.pdf)

Humanium (2020). *Protegiendo los Derechos del Niño LGBTQ*. <https://www.humanium.org/es/enfoques-tematicos/discriminacion/derechos-nino-lgbtq/>

INEGI (2022). *Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género (ENDISEG) 2021*. <https://www.inegi.org.mx/programas/endiseq/2021/>

Instituto Nacional de las Mujeres (2023). Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/norma-mexicana-nmx-r-025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>

Instituto Nacional Electoral. (s.f.). *INE: Lenguaje incluyente y no sexista*. <https://igualdad.ine.mx/lenguaje-incluyente/>

LetraEse (2021). *La Otra Pandemia: Muertes violentas LGBTI+ en México*, <https://letraese.org.mx/crimenes-de-odio-archivos/>

Martínez Lirola, M. (2017). *La importancia del análisis crítico del discurso y la gramática visual para analizar textos:*

Propuesta de actividades enmarcadas en la educación para el desarrollo, la educación con perspectiva de género y la educación para la paz. Granada: Editorial Comares.

López Fraguas, I. (2019). Lenguaje inclusivo, comunicación no sexista, género, *Punto y Coma*, 163, 7-18. https://ec.europa.eu/translation/spanish/magazine/documents/pyc_163_es.pdf

Mobwa Mobwa N'djoli, J. P., & Olivo Aguilar, N. (2011). *Guía de acción contra la discriminación: Institución Comprometida con la Inclusión (ICI)*. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED). https://sindis.conapred.org.mx/wp-content/uploads/2018/09/Guia_ICI_2011_digital.pdf

Morton, K. A. (2016). Hitchhiking and missing and murdered indigenous women: a critical discourse analysis of billboards on the Highway of Tears. *Canadian Journal of Sociology*, 41(3), 299–326. doi: 10.29173/cjs28261

Naciones Unidas (2019). *Lenguaje inclusivo en cuanto al género*. <https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/guidelines.shtml>

OHCHR. (s.f.). *Effective inclusion of LGBT persons: Independent Expert on sexual orientation and gender identity*. United Nations. <https://www.ohchr.org/en/special-procedures/ie-sexual-orientation-and-gender-identity/effective-inclusion-lgbt-persons>

Parra, M. L. & Serafini, E. J. (2022). “Bienvenidxs todes”: el lenguaje inclusivo desde una perspectiva crítica para las clases de español. *Journal of Spanish Language Teaching*, 8(2), 143–160.

<https://doi.org/10.1080/23247797.2021.2012739>

Tiggelovend, I. (2019). *Diversiteitscommunicatie, verbindende communicatie & marketing*. Ekeren: Studio Sesam.

Toche, N. (2019). El lenguaje inclusivo distrae del verdadero problema de fondo: Concepción Company. *El Economista*. <https://www.economista.com.mx/arteseideas/El-lenguaje-inclusivo-distrae-del-verdadero-problema-de-fondo-Concepcion-Company-20190825-0085.html>

UNODC (2020). *La UNODC en México se suma a los esfuerzos nacionales para la prohibición de ECOSIG*. https://www.unodc.org/lpomex/es/noticias/julio-2020/07_24_UNODC_esfuerzos_combate_ECOSIG.html

Vázquez, J. (2022). Congreso de Puebla aprueba penalización de ECOSIG. *Contigo Puebla*. <https://contigopuebla.mx/2022/19756/congreso-de-puebla-aprueba-penalizacion-de-ecosig/>

Verhoeven, E., & Wasserbauer, M. (2022). Regenboogkleuren zijn een teken van politiek en sociaal verzet. *De Morgen*. <https://www.demorgen.be/meningen/regenboogkleuren-zijn-een-teken-van-politiek-en-sociaal-verzet~b7867949/>

Yaaj México. (2022). #NadaQueCurar Sabes cómo vamos en la lucha para prohibir los #ECOSIG o mal llamadas “terapias” de conversión en #México!? Instagram. <https://www.instagram.com/p/Ck9J3j5ut-a/>

[1] El acrónimo LGBTQ+ incluye los términos Lesbiana, Gay, Bisexual, Transgénero, Queer/Questioning, Plus. El signo más se utiliza para denotar todas las identidades de género y orientaciones sexuales no cubiertas específicamente por las otras cinco iniciales, con la intención de ser lo más incluyente posible (Cherry, 2022).

[2] El término "orientación sexual" se refiere a la capacidad de una persona para sentirse atraída romántica o sexualmente por mujeres, hombres, ambos sexos, otro género, o no sentirse atraída en absoluto (INEGI, 2022).

[3] El término "identidad de género" se refiere a cómo un individuo se percibe a sí mismo como hombre, mujer, no binario u otro. La identidad de género se determina en función de cómo se siente y actúa la persona. Puede corresponderse o no con el sexo biológico (APA, 2021).

[4] Se usa el género masculino como genérico universal para hablar de todas las personas, sin tener en cuenta sus identidades de género (López Fraguas, 2019).

[5] ¿Ya has hablado con María Pérez, la nueva ingeniero?; Aquel que tire basura será consignado.; Quiero dar la bienvenida a todxs.; Todas las personas con preferencias distintas a la heterosexual pertenecen a ...; Esther, la mujer transexual que trabaja en mi oficina. (Diédhou et al., 2015; Naciones Unidas, 2019; Parra & Serafini, 2022).