

Building Capacities to Prevent and Respond to Any Form of Violence against the LGBTQI+ Community in Europe

Agreement Number:
2019-1-ES01-KA203-064121



Cofinanciado por
la Unión Europea

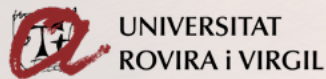
sepie

M EDIS

Metodologia de Recerca Educativa amb Impacte Social



**Hei4Diversity. Building Capacities to Prevent and
Respond to any Form of Violence Against the LGBTQI+
Community in Europe**



Agreement number – 2019-1-ES01-KA203-064121

Disclaimer

“El proyecto “Hei4Diversity. Building Capacities to Prevent and Respond to Any Form of Violence against the LGBTQI+ community in Europe” es co-financiado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea. El contenido de este curso es exclusivamente responsabilidad de la Universidad Rovira i Virgili y ni la Comisión Europea ni el Servicio Español por la Internacionalización de la Educación (SEPIE) son responsables del uso que pueda darse de la información publicada aquí.”

Índice

SECCIÓN 1	4
Introducción	
SECCIÓN 2	14
Situación de la población LGBTQI+ en las universidades: prevención de la discriminación y la violencia	
SECCIÓN 3	28
Panorama europeo para favorecer la igualdad de las personas LGBTQI+ y contra la discriminación y la violencia	
SECCIÓN 4	36
Formas de violencia y discriminación en la era digital: ciberacoso, fake news y prejuicios	
SECCIÓN 5	55
Desafíos de la prevención y respuesta a la violencia contra la población LGBTQI+ en las instituciones de educación superior	



Cofinanciado por
la Unión Europea

SECCIÓN 1.

Introducción

1.1. Conceptualización de la violencia contra los colectivos LGBTQI+

Michael Warner, en su introducción a *Fear of a Queer Planet*, utiliza la imagen de la placa de la **misión de la nave espacial Pioneer 10 de la NASA** para ilustrar su noción de heteronormatividad (Ver la figura 1). En efecto, esta imagen retrata el sistema decimal y las distancias entre los planetas que componen el sistema solar junto a la representación de una pareja (heterosexual), en la que la figura masculina, de pie junto a la femenina, saluda con benevolencia. La pareja pretende mostrar a los posibles extraterrestres la raza humana en toda su complejidad, o esencia. **La imagen combina un conjunto de supuestos ideológicos sobre el ideal de la matriz heterosexual, empleando el enfoque de Judith Butler** (una prestigiosa autora en la materia): *la institución de la heterosexualidad obligatoria y naturalizada requiere y regula el género como una relación binaria en la que el término masculino se diferencia del femenino, y esta diferenciación se realiza a través de las prácticas del deseo heterosexual.*

La sociedad y la mayoría de nuestros sistemas de valores, normas e imaginarios se basan en la



Figura 1 - Misión NASA Pioneer 10

creencia de que existe una sola forma de deseo sexual, que actúa como **una orientación única y primigenia (la heterosexualidad), a la vez que plantea la complementariedad inviolable entre dos opuestos (masculino**

y femenino) que se atraen “naturalmente”. Tal concepción atraviesa estructuralmente cada centímetro de nuestra cultura, el sistema de valores y las conceptualizaciones. Esto se materializa cuando nuestros actos, políticas y otras manifestaciones se basan, corresponden o luchan contra esta normalización de una única sexualidad legítima y “natural”: la heteronormatividad. En este sentido, conocer y tomar conciencia de la naturalización de una sola forma de amar e identificarse es clave para entender la discriminación. La sexualidad tiene un importante poder sobre el sexo, y el género y el deseo son categorías centrales a la hora de estudiar la realidad LGBTQI+. En este sentido, para ser clasificado como varón, un sujeto debe presentar un conjunto de características biológicas específicas (tener pene y testículos), rasgos y características masculinas (género); además, debe sentirse atraído sexualmente por las mujeres (declarándose, así como heterosexual) y pensarse a sí mismo como varón (en cuanto a la identidad de género). Por el contrario, las mujeres están biológicamente dotadas de una vulva, tienen rasgos y características definidos como femeninos, desean a los hombres al tiempo que se piensan a sí mismas como mujeres, y se las ve (e imagina) mayoritariamente dedicadas a actividades “naturalmente” femeninas, como el cuidado y el bienestar de los niños. **Este flujo de categorías naturalizadas de género, sexo y deseo establece jerarquías de poder, visibilidad y discriminación de género.**

Es importante tener en cuenta que la identidad de género y la orientación sexual son dos categorías distintas; de hecho, y como se ha citado an-

teriormente, la identidad de género responde a la pregunta “¿Cómo me veo a mí mismo en términos de género?”, mientras que la orientación sexual se explica mejor refiriéndose a la atracción sexual y al amor (es decir, “¿De quién me enamoro? ¿Por quién me siento atraído sexualmente?”). Además de la heterosexualidad (sujetos que se sienten atraídos por persona del sexo opuesto), existe una amplia variabilidad como, por ejemplo, la homosexualidad (en la cual los sujetos se sienten atraídos por personas del mismo sexo) y la bisexualidad (donde los sujetos se sienten atraídos por personas dos o más géneros), entre muchas otras. Además, investigaciones recientes han profundizado en la categoría de la asexualidad, en la que la intindimidad puede expresarse de maneras muy diferentes fuera de la normatividad (sociabilidad, profundidad emocional o experiencia afectiva). Los sujetos asexuales son aquellos sujetos que no se sienten atraídos sexualmente (parcial o en absoluto), o cuyo deseo de tener relaciones sexuales no forma parte de su vida íntima, hasta el punto de que también puede descuidarse por completo.

Si bien evitamos una reflexión basada meramente en taxonomías clasificatorias, la realidad de nuestra identidad sexual es mucho más compleja. Es el resultado de la intersección de dimensiones que dan paso a una serie impen-sable de matices y formas de subjetivación. Además de las categorías biológicas (sexo), se deben incluir las categorías de atracción y deseo sexual (orientación sexual), autopercepción (identidad de género) y expectativas sociales (rol de género y expresión de género). (Ver figura 2)

El término “**intersexualismo**” se utiliza para referirse a una serie de condiciones en las que los **genitales de una persona se declaran “ambiguos”** (es decir, sus órganos no se corresponden con los conjuntos hormonales “estándar”); **en otras ocasiones, se refiere a personas cuyos órganos geni-**

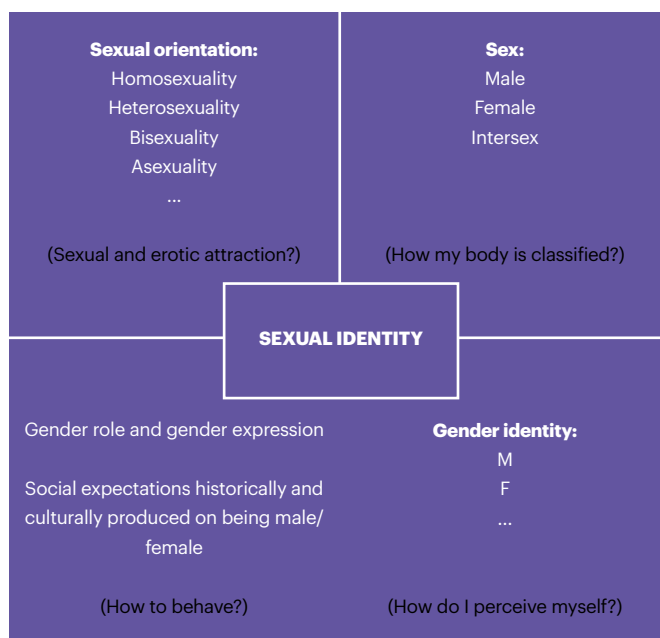
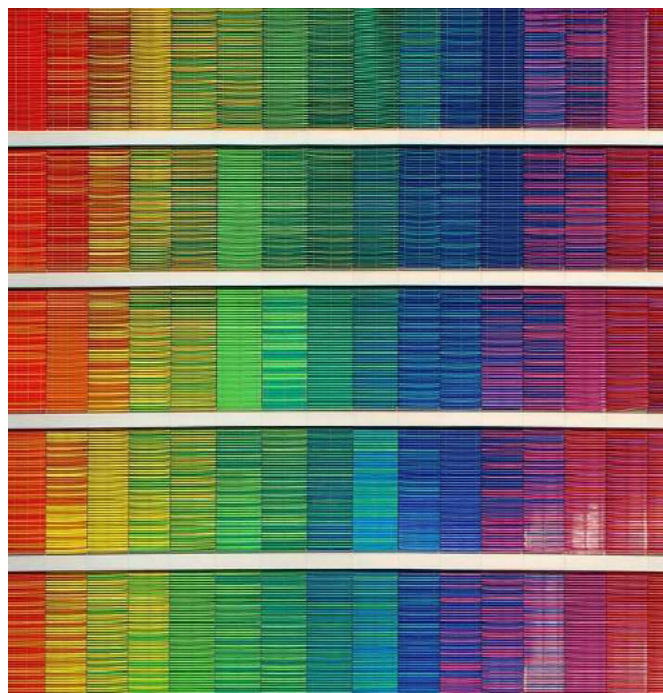


Figura 2 - Dimensiones/Categorías de la identidad sexual
Fuente Propia

tales se corresponden con su conjunto cromosómico, pero no con sus gónadas. En ambos casos, las gónadas, los cromosomas, las hormonas y los genitales externos no se corresponden con las definiciones normativas de los sujetos masculinos y femeninos. Toda esta diversidad ha formado parte históricamente del movimiento LGBTIQ+ y ha caracterizado sus orígenes, su crecimiento continuo y el futuro encuentro de orientaciones, identidades y expresiones disidentes.

Tipologías de violencia contra los grupos LGBTIQ+

Los comportamientos violentos contra los grupos LGBTIQ+ pueden agruparse bajo la categoría específica de lo que puede definirse como “**violencia normalizadora**”. Nos referimos a ella como aquella que reproduce los modelos de género hegemónicos y las configuraciones sexuales normativas existentes. Este tipo de violencia está invisibilizada ya que se basa en las expectativas culturales y sociales relacionadas con ser, por ejemplo, “un hombre de verdad” o “una mujer de verdad”.

Este tipo de violencia que afecta a la comunidad LGBTIQ+ tiene también una función simbólica, ya que se dirige tanto a las “víctimas” como a todo el grupo al que pertenecen, o a las que los agresores creen que pertenecen. Por esta razón, la violencia contra los grupos LGBTIQ+ no es exclusivamente “cosa suya”, ya que también lo son las personas heterosexuales que son “percibidas” como no normativas. Así, **la violencia contra las personas que son percibidas como “no verdaderamente masculinas/femeninas” y “no auténticamente heterosexuales” está formada por una serie de momentos violentos en los que las normas de género y sexuales se imponen a las víctimas en el seno de la familia, con los grupos de pares, en el ámbito de la vida pública a través de los medios de comunicación, la política, el derecho, las instituciones y las organizaciones.** Todas las demás categorías (sexo, género, deseo, rol, expresión) no deben tomarse demasiado en serio porque simplemente representan, según la matriz heteronormativa que contribuye a que la heterosexualidad parezca “natural”, una desviación de lo que las personas y las cosas deberían ser naturalmente.

Este tipo de violencia y actos de normalización son usados hacia aquellos sujetos que son percibidos como transgresores de los límites normativos de sexo y género.



ACTIVIDAD 1

Partiendo de tus conocimientos previos sobre la violencia contra las personas LGBTIQ+ y de las ideas presentadas en este curso, mira el siguiente vídeo. El vídeo propuesto es una grabación realizada por Jonah Mowry, titulada “Whats goin on”, en la que el protagonista comparte su historia como víctima de acoso escolar durante años. Por favor, échale un vistazo y reflexiona sobre las siguientes preguntas.

Preguntas

- ¿Cómo crees que se relacionan la identidad y las expectativas de los agresores con las de Jonah?
- ¿Qué impacto pueden tener las expectativas sexuales y de género de los demás en los entornos educativos?
- ¿Cómo se concibe y se trata la diversidad de género y sexual en los entornos educativos de su contexto?

Recurso accesible en
<https://www.youtube.com/watch?v=3TRASgip2lk>

Las manifestaciones de LGTBQI-fóbica pueden incluir discriminación, criminalización, LGTBQI-fobia, exclusión social y violencia tanto en términos interpersonales como culturales o institucionales. En lo que debemos centrarnos para acabar con la LGTBQI-fobia es en las raíces culturales de las normas y expectativas sobre el género y los roles de género, por lo que se basa principalmente en la identidad esperada de los perpetradores y de las víctimas.

El papel de las masculinidades hegemónicas/tradicionales en la perpetración de la violencia LGTBQI-fóbica

La masculinidad y sus jerarquías parecen ser clave para entender el comportamiento/conducta LGTBQI-fóbica y la violencia. El resto de categorías (sexo, género, deseo, rol, expresión) representan, según la matriz heteronormativa que contribuye que la heterosexualidad parezca “natural”, una desviación de lo que las personas deberían ser naturalmente. Dentro de los entornos escolares, **las investigaciones demuestran que algunos varones son más propensos a mostrar comportamientos agresivos hacia un compañero que se identifica y/o es percibido como homosexual.** Los varones también destacan la necesidad de mantener y preservar los roles de género tradicionales, por lo que adoptan comportamientos negativos y opresivos contra los gays “femeninos” (Parrott, Adams y Zeichner, 2002) y las lesbianas “masculinas” (Laner y Laner, 1980). Todo ello

apunta a ciertas circunstancias socioculturales que afectan a los varones debido al modelo hegemónico y tradicional de masculinidad (Connell y Messerch, 2005), razón por la que actúan de forma más agresiva y opresiva hacia quienes desafían las normas sexuales y de género.

El género y la violencia LGTBQI-fóbica se convierten en el mayor desafío para las masculinidades tradicionales y hegemónicas cuando la diversidad sexual y de género amenazan su estabilidad y poder social y cultural (Flecha, Puigvert & Ríos, 2013; Kimmel & Mahler, 2003).

El género del/los agresor/es (y el de la víctima) y las construcciones culturales de la masculinidad parecen desempeñar un papel crucial en la configuración de la conducta violenta anti-LGTBQI+. Un elemento que emerge con claridad, sin embargo, **es que el género del agresor y las construcciones culturales de la masculinidad parecen desempeñar un papel fundamental en la generación de la violencia anti-homosexual.** En efecto, la violencia ejercida se utiliza para cimentar el vínculo entre los miembros de un grupo y sus valores; también conlleva una función predominantemente comunicativa, en tanto que se dirige contra aquellos sujetos que no se alinean con la masculinidad hegemónica, y son percibidos culturalmente como “homosexuales”, o “no varones”. Para los agresores, el recurso de la violencia es una forma de distanciarse de las víctimas, a la vez que restablecer la norma, siempre que perciban que se ha producido una transgresión respecto a la relación “natural” y normativa entre los géneros. Esto también se extiende a los límites de género, como en el caso de las agresiones transfóbicas. En este caso, la violencia es un castigo para aquellos individuos que se consideran que traicionan la masculinidad tradicional y la normatividad de género (Rinaldi, 2018). Sin embargo, la investigación también muestra la existencia de modelos de masculinidades no tradicionales que escapan de



estas masculinidades tóxicas y hegemónicas. Este tipo de masculinidades, denominadas las nuevas masculinidades alternativas (Flecha, Puigvert y Ríos, 2013), se enmarcan en diferentes rasgos: la autoestima, el comportamiento upstander y una fuerte combinación de atractivo y amabilidad.



ACTIVIDAD 2

Después de trabajar con los materiales sobre el papel de la masculinidad en la violencia de género y LGBTQI-fóbica, por favor, trabaja individualmente o en grupo, si es posible, para recoger información sobre este tema en un contexto específico en tu institución. Por favor, tómate un tiempo para explorar dentro de las estrategias de género (a nivel académico y político) puestas en marcha por tu institución cuál es el papel que la masculinidad juega en ellas.

Para presentar los resultados de su búsqueda, por favor prepare un documento escrito de 400 palabras como máximo en el que resuma los resultados que ha reunido sobre la importancia de las masculinidades y su vinculación con la perpetración, transformación y superación del género de la violencia LGBTQI+.

1.2. Panorama histórico de las políticas y recomendaciones internacionales para la protección de los derechos LGBTQI+

Cuando abordamos los marcos legales para la igualdad y los derechos LGBTQI+ en las instituciones de educación superior, debemos tener en cuenta **dos marcos legales principales: el primero se refiere a una serie de tratados internacionales vinculantes y el segundo se refiere específicamente a los compromisos dentro del marco legal del Consejo de Europa**. Dentro de los marcos internacionales, los Estados miembros han ratificado tratados internacionales vinculantes y han firmado compromisos políticos que protegen a las personas de la discriminación y luchan contra la violencia; la mayoría de ellos no están relacionados específicamente con la orientación sexual, la identidad/expresión de género o las características sexuales, aunque **todos ellos se inspiran en los principios de universalidad y no discriminación**. Entre ellos, cabe destacar los siguientes (Figura 3).

Los Estados miembros del Consejo de Europa deben adoptar nuevas medidas para respetar las



Figura 3 - Cronología sobre los pasos políticos de las Naciones Unidas LGBTQI+

normas del Consejo de Europa. Un papel relevante lo desempeñan los principios enunciados en el **Convenio Europeo de Derechos Humanos (1950)** (Figura 4) - **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea 2012/C 326/02** aplicado a todos los Estados miembros del Consejo de Europa e interpretado por el **Tribunal Europeo de Derechos Humanos**, que reafirma el derecho a la educación (Protocolo 1, artículo 2) y prohíbe la discriminación (Protocolo 12 y artículo 14) y, en concreto, en la **Carta Social Europea (1961)**, que establece explícitamente los derechos de acceso a la educación, protección contra la violencia y la discriminación (artículo 21).



Figura 4 - Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea 2012/C 326/02

Algunos otros compromisos son recomendados por el Comité de Ministros del Consejo de Europa, como la Recomendación CM/Rec(2010)5 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre las medidas para combatir la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género (2010), que invita a los Estados miembros a tomar medidas positivas para proteger los derechos humanos de los estudiantes LGBTIQ+ (específicamente en el plan de estudios y en relación con el acoso escolar) y dos resoluciones adoptadas por la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa: La Resolución 2048 sobre la discriminación de las personas transgénero en Europa (2015) y la Resolución 2097 sobre el acceso a la escuela y a la edu-

cación para todos los niños (2016). Mientras que la **primera pide a los Estados miembros que proporcionen entornos seguros para los niños transgénero**, la **segunda invita a los Estados miembros a generar un acceso seguro a la educación para niños LGBTIQ y pide que se introduzcan medidas para hacer frente al acoso homofóbico y transfóbico**. En la sección 5 de este curso se ampliarán los detalles del marco político sobre cuestiones LGBTIQ+ en la Unión Europea.

Recomendación del Consejo de Europa CM/Rec(2010)5

VI. Educación

31. Teniendo debidamente en cuenta el interés superior del niño, los Estados miembros deben adoptar las medidas legislativas y de otro tipo apropiadas, dirigidas al personal educativo y a los alumnos, para garantizar que el derecho a la educación pueda disfrutarse efectivamente sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género; esto incluye, en particular, la salvaguardia del derecho de los niños y los jóvenes a la educación en un entorno seguro, libre de violencia, intimidación, exclusión social u otras formas de trato discriminatorio y degradante relacionadas con la orientación sexual o la identidad de género.

32. Teniendo debidamente en cuenta el interés superior del niño, deberían adoptarse medidas apropiadas a tal efecto en todos los niveles para promover la tolerancia y el respeto mutuos en las escuelas, independientemente de la orientación sexual o la identidad de género. Esto debería incluir el suministro de información objetiva con respecto a la orientación sexual y la identidad de género, por ejemplo, en los planes de estudio y los materiales educativos, y proporcionar a los alumnos y estudiantes la información, la protección y el apoyo necesarios para que puedan vivir de acuerdo con su orientación sexual e identidad de género.

ACTIVIDAD 3

Después de leer las declaraciones de la CE y la política de la ONU para proteger y reconocer los derechos LGBTIQ+, tómate un tiempo para revisar lo publicado en 2015. Para responder a las siguientes preguntas trabajen individualmente o en grupos si es posible. Por favor, tómame un tiempo para revisar el contenido de esta Resolución y aplícalo a la política de tu país sobre los derechos de las personas trans.

Preguntas

- ¿Cuáles son los temas más importantes tratados en esta Resolución que innovan en la forma en que las instituciones y los organismos públicos tratan y conciben tradicionalmente los derechos de las personas trans?
- ¿Cómo se aplican estas medidas y declaraciones realizadas en la ONU sobre cuestiones de trans a la política de su país a este respecto en el presente?
- ¿Cómo cree que los compromisos de aplicación obligatoria pueden afectar a estas políticas y a su inclusión en la política nacional y regional?

Recurso accesible en
<https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-EN.asp?fileid=21736>

Uno de los principales objetivos de la Comisión es garantizar que la legislación y la política de la UE cumplan con la Carta de los Derechos Fundamentales, concretamente con **el Artículo 21**, que prohíbe específicamente la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género. De acuerdo con el principio de no discriminación, la Comisión Europea protege los derechos de las personas mediante diversas directivas:

■ **Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000**, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

■ **Propuesta de Directiva (COM(2008)462)**: por la que se establece un marco general contra la discriminación por motivos de edad, discapacidad, orientación sexual y religión o convicciones más allá del lugar de trabajo.

La Comisión también desempeña un papel relevante en el apoyo a los Estados miembros, como principales actores clave que tienen competencia exclusiva en materia de LGTBQI+, apoyando a los Estados miembros en áreas políticas clave como:

1. El Grupo de Alto Nivel sobre No Discriminación, Igualdad y Diversidad. Este grupo apoya las actividades en el ámbito de la igualdad, desarrolla e identifica el intercambio de prácticas de grupo con la participación de expertos, la sociedad civil y/o las organizaciones en relación con la legislación transgénero, el reconocimiento legal del género, el desarrollo de planes de acción nacionales eficaces y el uso del Fondo Social Europeo con el objetivo de la inclusión social de LGBTIQ+ en el mercado laboral.

2. El Grupo de Alto Nivel sobre Racismo, Xenofobia y Otras Formas de Intolerancia. Este grupo reúne a los Estados miembros, la sociedad civil y los representantes de la comunidad para mejorar la intervención y la aplicación de la legisla-

ción penal de la UE y nacional sobre los delitos de odio y la incitación al odio.

3. La Comisión apoya también a los Estados miembros para que apliquen la **declaración de París con el fin de intercambiar buenas prácticas sobre las acciones contra la discriminación del colectivo LGBTIQ+** en la educación y el acoso escolar homo/transfóbico.

4. La Comisión aplica también la despatologización de las identidades transgénero siguiendo las iniciativas de la Organización Mundial de la Salud (OMS).

5. El Programa de Derechos, Igualdad y Ciudadanía (2014-2020) proporciona financiación para ayudar a los Estados miembros a prevenir y combatir la discriminación y los discursos y delitos de odio homo/transfóbico.

Tras el cumplimiento y el control de la aplicación de la legislación de la UE, la **Comisión también pretende alinear a los Estados miembros con la disposición sobre reasignación de género** (Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, y la Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004), al **reconocimiento mutuo de las medidas de protección relativas a las víctimas de delitos motivados por prejuicios y a todas las cuestiones relativas a la orientación sexual y la identidad de género en el ámbito del Sistema Europeo de Asilo** (Oficina Europea de Apoyo al Asilo - OEAA).

En lo que respecta a las cuestiones LGBTIQ+, hay una mayor concienciación en el contexto europeo, pero la justicia social y la inclusión siguen siendo objeto de debate, ya que los derechos LGBTIQ+ son un tema verdaderamente controvertido en términos de consenso y aplicación de

políticas institucionales. La concienciación y la **diversidad en la educación superior** han sido declaradas por varios compromisos políticos como la **Declaración de París de los Estados miembros de la UE en marzo de 2015 sobre la ciudadanía y la promoción de la no discriminación**, el **Comunicado de Ereván de 2015** y el **Comunicado de París de 2018 del Proceso de Bolonia** y, en 2017, la Comisión Europea consideró la necesidad de renovar la **agenda para la educación superior con el objetivo de reforzar la dimensión social y la igualdad**.



ACTIVIDAD 4

Después de trabajar con los materiales de la primera sección del curso de formación, esperamos que puedas aplicar algunas de las nociones sobre las principales políticas LGBTQI+ de la ONU en la siguiente actividad. Por favor, tómate un tiempo para leer detenidamente la "Asamblea General de la ONU, Declaración sobre los Derechos Humanos, la Orientación Sexual y la Identidad de Género, 18 de diciembre de 2008". Tómate un tiempo para reflexionar sobre las siguientes preguntas y respóndelas individualmente o en grupos si es posible. Esperamos un documento breve de 400 palabras como máximo.

Recurso accesible en

<https://www.refworld.org/docid/49997ae312.html>

Preguntas

- ¿Encuentra alguna similitud entre esta Declaración sobre Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género de la ONU y los recientes cambios políticos en este sentido en la Unión Europea? Por favor, justifique su respuesta.
- ¿Qué impacto cree que tiene esta Declaración a nivel social y político en todo el mundo?
- ¿Cómo establece esta Declaración de la ONU unas normas mínimas de respeto y reconocimiento de la orientación sexual y la identidad de género?



Enlaces relacionados:

- <http://www.refworld.org/docid/51ef9e134.html>
- <http://www.refworld.org/pdfid/50a0cd982.pdf>
- http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_ENG.pdf
- <http://www.coe.int/en/web/turin-european-social-charter/home>
- <http://www.coe.int/en/web/sogi/rec-2010-5>
- <http://www.coe.int/en/web/sogi/rec-2010-5>
- <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-EN.asp?fileid=21736&lang=en>
- <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-EN.asp?fileid=22510&lang=en>
- <https://eige.europa.eu/keywords/lgbt>
- <https://www.coe.int/it/web/commissioner/thematic-work/lgbti>
- <https://www.oecd.org/els/soc/lgbti.htm>
- <https://www.unfe.org/about-2/>
- <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TX/?uri=CELEX%3A52008PC0426>
- <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TX/?uri=celex%3A32006L0054>
- <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TX/?uri=celex%3A32004L0113>
- <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TX/?uri=CELEX%3A32012L0029>
- https://ec.europa.eu/assets/eac/education/news/2015/documents/citizenship-education-declaration_en.pdf
- http://ehea.info/media.ehea.info/file/2015_Yerevan/70/7/YerevanCommuniqueFinal_613707.pdf
- <http://www.ehea.info/page-ministerial-conference-paris-2018>

Referencias:

- Bertone, C., Bonuccelli, L., Cappotto, C., & Rinaldi, C. (2003). Relazioni familiari dei giovani omosessuali: Le voci delle famiglie. In C. Cappotto, & C. Rinaldi (Ed.), *Fuori dalla città invisibile. Omosessualità identità e mutamento sociale*, Palermo-São Paulo, IT-BR: Ila Palma.
- Burn, S. M. (2000). Heterosexuals' use of "fag" and "queer" to deride one another: A contributor

to heterosexism and stigma. *Journal of Homosexuality*, 40, 1-11.

- Connell, R. W., & Messerschmidt, J. W. (2005). Hegemonic Masculinity: Rethinking the Concept. *Gender & Society*, 19(6), 829-859. <https://doi.org/10.1177/0891243205278639>
- Flecha, R., Puigvert, L., & Rios, O. (2013). The New Alternative Masculinities and the Overcoming of Gender Violence. *International and Multidisciplinary Journal of Social Sciences*, 2(1), 88-113. <https://doi.org/10.4471/rimcis.2013.14>
- Herek, G. M. (2002). Gender gaps in public opinion about lesbians and gay men. *Public Opinion Quarterly*, 66, 40-66.
- Kimmel, M. S., & Mahler, M. (2003). Adolescent Masculinity, Homophobia, and Violence: Random School Shootings, 1982-2001. *American Behavioral Scientist*, 46(10), 1439-1458. <https://doi.org/10.1177/0002764203046010010>
- Kite, M. E. (1984). Sex differences in attitudes towards homosexuals. A meta-analytic review. *Journal of Homosexuality*, 10, 69-89.
- LaMar, L., & Kite, M. (1998). Sex differences in attitudes toward gay men and lesbians. A multidimensional perspective. *Journal of Sex Research*, 35, 189-196.
- Laner, M. R., & Laner, R. H. (1980). Sexual preference or personal style? Why lesbians are disliked. *Journal of Homosexuality*, 5, 339-356.
- Parrott, D. J., Adams, H. E., & Zeichner, A. (2002). Homophobia. Personality and attitudinal correlates. *Personality and Individual Differences*, 32, 1269-1278.
- Rinaldi, C. (2018). *Maschilità, devianze, crimine. MOTUS*, Milano: Meltemi, ISBN: 978-88-8353-861-2.

SECCIÓN 2.

Situación de la población LGBTQI+ en las universidades

Prevención de la discriminación y la violencia

2.1. Regulación de los casos de violencia LGBTQI+ en las instituciones de educación superior: problemas de confianza y respuesta a la hora de denunciar

Para abordar la problemática de la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual, identidad y expresión de género desde una perspectiva transformadora es necesario evaluar cómo se rastrea, previene e interviene. En la lucha contra este problema sociocultural, el activismo feminista y LGBTQI+ ha sido crítico con la forma en que las instituciones educativas y sociales se han implicado en su erradicación en todo el mundo. El caso de la educación superior se encuentra en este momento en continuo cambio con respecto a esta cuestión, ya que las políticas de género y LGBTQI+ se están implementando lentamente a nivel nacional y regional. Tal y como estudia la organización ILGA-Europa en su 'Informe Educativo Inclusivo LGBTQI+' (2018), todavía hay cuestiones pendientes en la lucha dentro de las instituciones educativas para eliminar la violencia contra la comunidad LGBTQI+. Generar incidencia en el bullying y el acoso a través de protocolos de intervención es solo la punta de este profundo proble-

ma de falta de concienciación, desconocimiento y tolerancia. Para abordar esta violencia de manera transversal y con impacto social, es necesario generar cambios en el tratamiento del género, la sexualidad, la libertad y las identidades en las instituciones educativas en su curriculum teniendo en cuenta todas las formas de vulnerabilidad y condiciones que pueden llevar a cualquier forma de discriminación. En conclusión, para una transformación profunda y fructífera de las IES en materia LGBTQI+ necesitamos que **toda la comunidad universitaria, los responsables políticos, las ONG, los gobiernos y la sociedad civil comprendan la urgencia de este problema estructural y articulen estrategias transversales para su erradicación.**





En el contexto europeo existe una similitud en la forma de abordar la LGBTQI-fobia en las IES: **la creación de unidades universitarias que centralizan todas las políticas y medidas de género y LGBTQI+.** Estos centros se están integrando progresivamente en las instituciones, derivando en centros más especializados para la creación y consolidación de logros institucionales en materia de derechos, reconocimiento, protección y visibilidad de las comunidades vulnerables. Las **Unidades de Igualdad de Género**, como suelen denominarse el contexto español, se enmarcan en las Leyes Nacionales de regulación de las cuestiones de género y de la discriminación por razón de sexo desde principios del año 2000. En el caso de España, la *ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género* sentó un precedente en la articulación de acciones nacionales explícitas contra la violencia por razón de sexo y género. Además, estipuló el deber de crear Unidades de Igualdad universitarias e incluir y fomentar en todos los ámbitos académicos la actividad formativa, docente e investigadora en materia de igualdad de género y antidiscriminación de forma transversal. Este avance legislativo de 2004 se tradujo en un alto impacto social que creció y se multiplicó gracias a su ramificación en medidas, políticas y protocolos contra esta violencia a nivel autonómico y local. El caso de Cataluña presenta un esfuerzo significativo y actualizado para combatir la violencia y la discriminación contra la comunidad LGBTQI+. **Una de las evoluciones más notables de la política de igualdad de género y LGBTQI+ en España es**

la ley autonómica 11/2014, para la garantía de los derechos de lesbianas, gays, transexuales e intersexuales y para la erradicación de la homofobia, bifobia y transfobia promovida en Cataluña. Con esta política se lograron varios cambios, incluyendo protocolos educativos sobre la prevención e intervención de casos de violencia y discriminación LGBTQI-fóbica. En general, el ejemplo español de transformaciones políticas y legislativas es uno de los muchos que están teniendo lugar en el contexto europeo hacia el reconocimiento, la protección y la igualdad de la comunidad LGBTQI+ en las IES.

A pesar de que los cambios institucionales y los protocolos son tangibles, se han promovido medidas y otras estrategias, ya que la situación del colectivo LGBTQI+ debe mejorar en las instituciones educativas superiores en el contexto europeo. El problema del odio, la violencia y la **discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género y expresión de género se sigue manifestando en las aulas de las universidades**, tal y como señalan las pruebas e informes científicos. Los estudiantes LGBTQI+ siguen sintiéndose incómodos en sus entornos académicos, como se presenta en el informe del Instituto de Física, la Real Sociedad Astronómica y la Real Sociedad de Química (2019) (Figura 5).

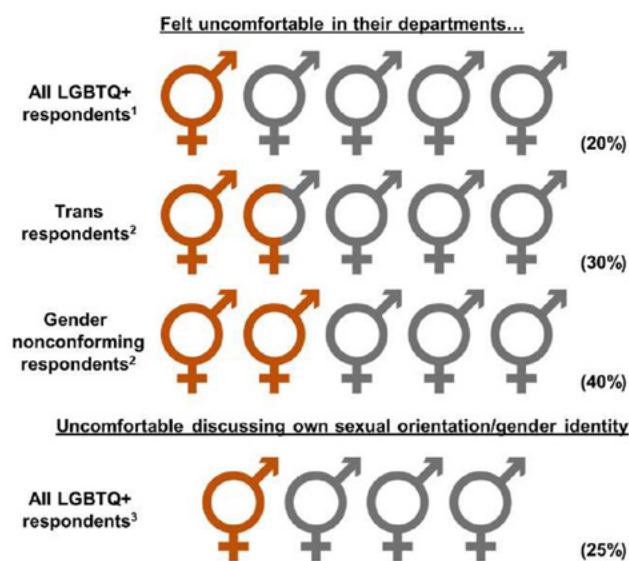


Figura 5 - Hallazgos clave de la Royal Society of Chemistry, la American Physical Society y Wellcome Trust sobre la cultura y las actitudes del lugar de trabajo hacia los miembros de la comunidad LGBTQ+. (Crédito de la imagen: The Biochemist)

Las evidencias como tal demuestran la crítica situación actual de los estudiantes LGBTQI+ en las IES de toda Europa en términos de seguridad, comodidad y libertad para expresarse libremente. Asimismo, otras investigaciones señalan el alto riesgo al que está expuesta la comunidad LGBTQI+ de sufrir discriminación o acoso sexual en su trayectoria universitaria (Costa, Peroni, de Camargo, Pasley & Nardi, 2005; McGinley, Wolff, Rospenda, Liu & Richman, 2016; Ranking, 2005). Esto se debe a que el entorno universitario presenta hostilidad hacia las identidades, orientaciones y expresiones de género y sexualidad diversas, generando temor en los estudiantes LGBTQI+ a sufrir represalias (Ellis, 2009; Evans & Broido, 2002; Lapinski & Sexton, 2014; Rankin, Hesp & Weber, 2013; Rothmann, 2016). Esta hostilidad y sufrimiento han demostrado tener profundas consecuencias en la salud (Woodford et al., 2013 y 2014; Martin-Storey & August, 2016; Alessi et al., 2017; Ellis, 2009), el éxito académico (Woodford & Kulick, 2015; Lapinski & Sexton, 2014; Kheswa, 2016) y las relaciones sociales (Rothmann, 2016; Hong et al., 2016; Woodford & Kulick, 2015; Alessi et al., 2017), determinando negativamente su presente y su futuro.

país, una región o una institución de educación superior concretos y escriba un breve informe (500 palabras como máximo) en el que presente los resultados y el impacto específico que estas políticas han tenido en las universidades. Los informes breves presentados se compartirán con el resto de los participantes en la plataforma en línea o presencialmente.

a) El caso de las Unidades de Igualdad y las cuestiones LGBTQI+ en las instituciones de educación superior.

Los resultados mencionados anteriormente pueden llevar a considerar problemas de confianza y apoyo en la institución educativa a la hora de recibir, procesar y gestionar los casos de violencia, ya que las Unidades de Igualdad no están reportando tal cantidad de casos. En **acciones recientes se han desarrollado protocolos detallados para intervenir en casos de acoso o violencia en las universidades**, en los que la protección de las víctimas y la confidencialidad son ejes cruciales para cualquier tipo de actuación. En este subapartado queremos profundizar en un protocolo muy reciente establecido en España para luchar contra la LGBTQI-fobia y otras formas de discriminación y violencia.

ACTIVIDAD 1

Instrucciones

Por favor, lea y reflexione sobre los materiales proporcionados en esta sección y preste especial atención al ejemplo presentado de la legislación en el contexto español desde el año 2000 sobre cuestiones LGBTQI+ e igualdad de género.

Individualmente o en grupos, si es posible, tendrán que desarrollar una tarea de revisión de literatura (documentos oficiales, legislación) sobre temas de protección, reconocimientos y antidiscriminación LGBTQI+ en los últimos 10 años. Por favor, **elija un**

Protocolo contra el acoso en la URV

El caso de la Universidad Rovira i Virgili (URV, en adelante) es muy reciente en la creación de un protocolo de actuación en caso de que se denuncie cualquier forma de acoso a la Unidad de Igualdad (URV.L18.03.00). En el caso de la URV, existe un flujo claro de trabajo cuando se detecta un caso por parte de la Unidad, de manera que todos los pasos son estandarizados y universales para toda la comunidad universitaria, poniendo todos los recursos posibles en la lucha contra la violencia. Para garantizar la protección y seguridad en la denuncia, la Unidad de Igualdad ha presentado los siguientes principios y garantía

de actuación: la base de este protocolo se enmarca en los siguientes objetivos:

- **Garantizar el respeto y la protección de la persona que denuncia el caso**, asegurándose de que su dignidad e intimidad no se vean dañadas en ninguna fase del proceso.
- Implementar una **intervención totalmente confidencial para la protección de la información personal en todas las etapas del proceso**. Sólo los trabajadores implicados en el proceso podrán acceder a la información personal de las víctimas y de otras personas implicadas.
- Esfuerzo por la **diligencia y la rapidez del proceso**, para resolver todos los casos de forma profesional y sin retrasos.
- Establecer **unos mínimos de imparcialidad en el ejercicio profesional** para garantizar la

defensa de todas las personas implicadas en el caso.

Para entender todo el proceso a la hora de recibir un presunto caso de violencia a la Unidad, véase la siguiente figura (Figura 6) en la que hemos resumido el procedimiento de cuatro pasos para diagnosticar, resolver y seguir un caso de violencia, acoso o discriminación en la universidad.

Los planes de trabajo como tales son pioneros en su forma, profundidad y seguimiento y deben ser difundidos y compartidos con toda la comunidad universitaria como parte de las acciones de prevención de la violencia. De todos modos, los protocolos de intervención no deben ponerse en marcha por sí solos ya que es necesario articular medidas y estrategias a largo plazo tanto de prevención como de intervención, teniendo en cuenta a toda la comunidad universitaria.

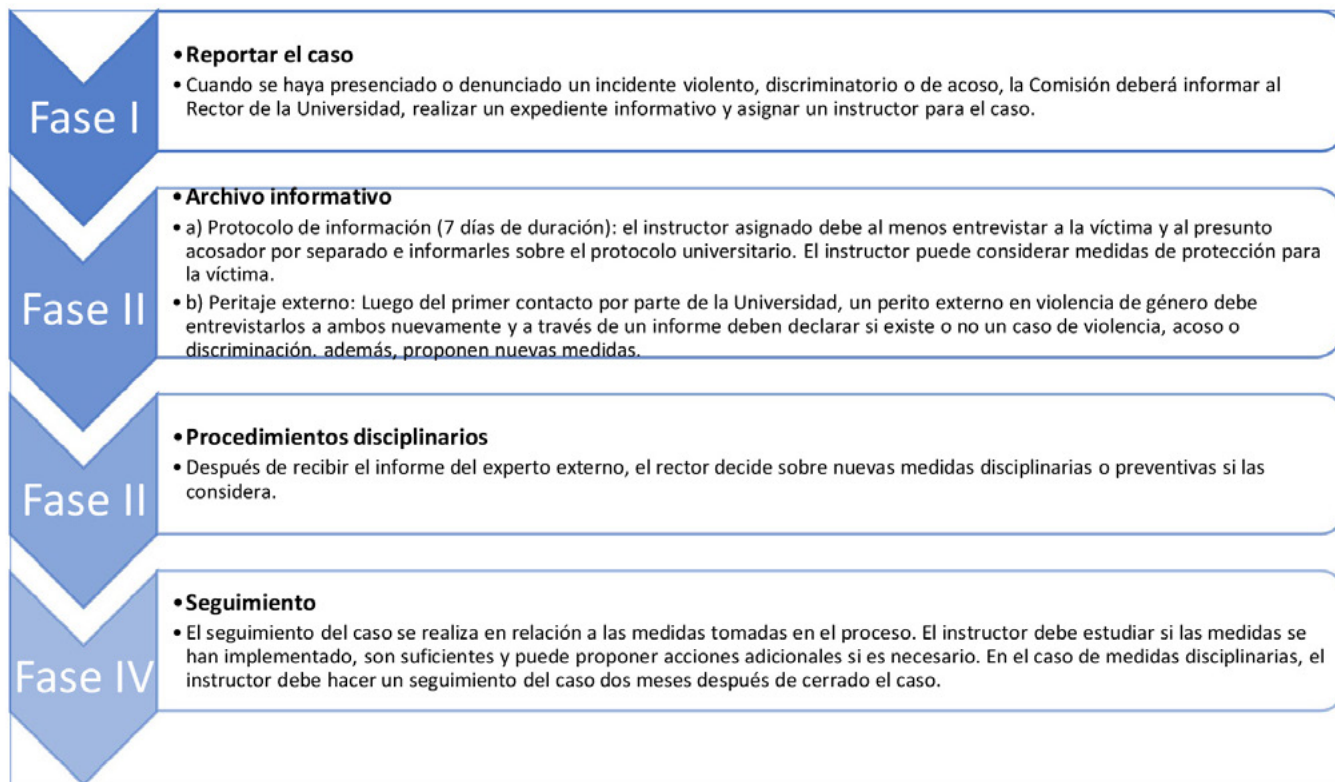


Figura 6 - Versión reducida de las fases del protocolo contra el acoso universitario de la Universidad Rovira i Virgili (URV.L18.03.00)

Fuente propia

ACTIVIDAD 2

Instrucciones

Después de trabajar con el material proporcionado, reflexione durante unos minutos sobre las siguientes preguntas y respóndalas individualmente o en grupo si es posible:



En relación con la compleja situación de las personas que sufren la LGBTQI-fobia en las universidades de Europa y la clave de la denuncia y la búsqueda de apoyo, responda a las siguientes preguntas (máximo 300 palabras):

- ¿Cómo podríamos mejorar la confianza de las víctimas de violencia LGBTQI+ para denunciar y buscar ayuda en el sistema institucional?
- ¿Qué ventajas puede tener la denuncia de los casos de violencia LGBTQI-fóbica en el sistema universitario? ¿A quién beneficiaría la denuncia de esta violencia dentro de la institución y la comunidad universitaria?
- ¿Qué estrategias se podrían implementar para promover la difusión de las cifras de los casos de violencia por motivos de orientación sexual, identidad de género y género dentro de la comunidad universitaria?
- ¿Qué paso se omite en el proceso explicado en la figura 2? Justifica tu respuesta.

Otro punto clave es la cuestión de la confianza respecto a la denuncia a la policía o a otros agentes de control social formal de cualquier incidente de acoso y/o violencia. Muchos LGBTQI+ siguen temiendo ser descubiertos por sus compañeros/familias/colegas y no denuncian ningún delito por el riesgo y la amenaza de ser “sacados del armario”. Los organismos universitarios tienen el deber de gestionar el caso respetando la privacidad de las víctimas para garantizar la confianza y la fe en sus propios servicios.

ACTIVIDAD 3

Estudio de caso. **Construir la confianza con las víctimas de violencia/acoso LGBTQI+ en las instituciones de educación superior.**

Carlo es un estudiante transexual pero nunca ha salido del armario. Un compañero de curso ha descubierto que es trans y amenaza con revelar su condición sexual asignada al nacer a los demás estudiantes. Carlo quiere informar a la administración de la universidad sobre la amenaza, pero teme que no sean comprensivo con su situación.

Discute los siguientes puntos:

- ¿Por crees que las personas LGBTQI+ son más propensas a ser víctimas de amenazas?
- ¿Qué implicaciones tendría para Carlo el hecho de ser descubierto?
- ¿Qué deberían/podrían hacer las instituciones superiores para animar a las personas LGBTQI+ a acudir a ellas si son amenazadas o acosadas?

2.2. Impacto del trabajo en la perspectiva LGBTQI+ con compañeros, educadores y trabajadores del personal

A la hora de abordar el problema de la violencia por motivos de orientación sexual, identidad de género y expresión de género en las IES, es importante observar la situación al completo y la forma en que otros sujetos participan en la situación, además de la víctima y el agresor. Todos los miembros de la universidad pueden tener un papel y definitivamente tienen agencia dependiendo de su responsabilidad, cercanía y papel en la universidad en casos de violencia ya que todos comparten y coexisten en el entorno universitario.

Por ello, trabajar en el apoyo social es esencial para el éxito de la prevención de la violencia, como demuestran las pruebas científicas.

Algunas de las líneas necesarias para trabajar en la prevención de la violencia contra los estudiantes LGBTQI+ en las IES es crear y desarrollar estrategias que permitan a los estudiantes LGBTQI+ conocer a otros estudiantes en su misma situación, permitiéndoles generar una fuerte red de apoyo (Coleman, 2016; Duhigg et al., 2010; Rankin et al., 2013). La existencia de estas **redes** puede impactar en la realidad promoviendo e incrementando **acciones solidarias, compartiendo experiencias y abriendo los espacios universitarios a las realidades dentro de la diversidad de género y sexual**. Además, las experiencias de pertenencia a una red de apoyo y amistades como tal pueden reforzar los sentimientos de pertenencia y aceptación en la universidad (Schmidt et al., 2011), lo que afecta muy positivamente a la **salud mental y la calidad de vida de los estudiantes LGBTQI+** (Kheswa, 2016; Woodford et al., 2014).

Para profundizar en el caso de la violencia y la discriminación basadas en la identidad de género y la expresión de género, encuentra en la siguiente actividad ejemplos para navegar y reflexionar sobre la responsabilidad de la comunidad mediante la reproducción del video y las preguntas.

Las experiencias de pertenencia, aceptación y apoyo universitario de los estudiantes LGBTQI+ se convierte en una acción tan transformadora que promueve la creación de asociaciones de estudiantes y otras iniciativas participativas, permitiendo que el movimiento LGBTQI+ trabaje en visibilizar su propio rol y referentes a la comunidad, mejorando la integración social de nuevos estudiantes y mejor desempeño académico (Alessi et al., 2017; Duhigg et al., 2010; Woodford & Kulick, 2015), mejorando la calidad y apertura de la Institución.

ACTIVIDAD 4

Instrucciones

Para la siguiente actividad, decidid si os dividís en grupos o hacéis la actividad individualmente para aprovechar mejor el material. Primero podéis ver el vídeo en el gran grupo y luego, intercambiar respuestas y pensamientos sobre las preguntas de debate propuestas. Para una explotación más compleja de la actividad, trabaja para crear una estrategia específica para luchar contra las formas de LGBTQ-fobia en las IES.

Vea el siguiente vídeo creado por Chronicle of Higher Education en el que se entrevistó a estudiantes universitarios transgénero y no binarios para explorar lo que les hace sufrir y prosperar en las IES:



Enlace:

<https://www.youtube.com/watch?v=rnbnF-8QAnsY>

Después de ver este vídeo, intenta crear categorías que resuman los tipos de experiencias que estos participantes han vivido en relación con el personal de su universidad.

Preguntas:

- ¿Has vivido o visto alguna de las realidades recogidas en el vídeo?
- ¿Cómo podemos abordar las cuestiones de identidad y expresión de género en las IES desde una perspectiva inclusiva? Por favor, elabore al menos 3 ejemplos.
- ¿Has oído antes algo sobre la diversidad de la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género en tu formación educativa o profesional?
- ¿Por qué cree que este tipo de formación debe formar parte de la educación general y transversal?
- ¿Quién cree que tiene la responsabilidad de garantizar un espacio abierto e inclusivo en las aulas y otros espacios universitarios para todos?
- ¿Cómo cree que se puede promover y desarrollar esta responsabilidad comunitaria?
- ¿Cómo se pueden prevenir estas experiencias? ¿Cómo podrían las iniciativas de redes de apoyo influir en las experiencias que los participantes muestran en el vídeo?

Para promover redes fuertes y crear otras nuevas que puedan prevenir la LGBTQI-fobia y otros tipos de violencia y discriminación, es importante consi-

derar la importancia de las **interacciones sociales entre estudiantes y su significado para la comunidad LGBTQI+**. Las experiencias de **amistad entre el colectivo LGBTQI+ y otros estudiantes** parecen ser un factor de protección para la prevención de la violencia por motivos de orientación sexual, identidad de género y expresión de género.



Las relaciones entre estudiantes LGBTQI+ y estudiantes no LGBTQI+ pueden mejorar el clima en la universidad, teniendo un impacto en la minimización de muchas formas de fobia LGBTQI (Deniz, 2017).

Las experiencias para promover la concienciación sobre el género y la diversidad sexual introduciendo con una metodología participativa temas de género y sexualidad ha sido una estrategia fuerte para abordar esta forma de violencia y discriminación como se ha implementado en las IES americanas (Dessel et al., 2017; Duhigg et al., 2010). Ambas acciones hacia un campus universitario más solidario y abierto pretenden tener un impacto en la reducción de la violencia y la discriminación contra la comunidad LGBTQI+. En concreto, las redes e interacciones sociales de este tipo pueden, no solo reducir la violencia, sino aumentar el **número de intervenciones y posicionamientos contra la violencia**.

Las Alianzas Gay-Hetero

Varios campus universitarios han puesto en marcha alianzas gay-heterosexuales, es decir, alianzas de estudiantes homosexuales, bisexuales, transexuales, queer y heterosexuales, con el objetivo de promover la tolerancia, la aceptación y la diversidad en contextos académicos. Las Alianzas Gay-Hetero (GSA) tienen como objetivo educar a la comunidad académica sobre la comunidad LGBTQ+ (Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales y

Queer). Las GSA organizan eventos para difundir los problemas a los que se enfrenta la comunidad LGBTQ+ (como el Día Nacional de la Salida del armario y el Día del Silencio; o el Día del Mes de la Historia LGBTQI+), colaborando también con las oficinas ministeriales para promover actividades multiculturales en los campus y, eventualmente, con las federaciones de profesores existentes. Estas actividades se consideran potencialmente positivas para la vida de los estudiantes/personal LGBTQI+ jugando un papel protector de las GSAs que producen beneficios inmediatos y a largo plazo para los estudiantes LGBTQI+ ofreciendo un espacio para la conexión emocional y el sentido de pertenencia, un espacio de confianza para la satisfacción de las necesidades individuales y grupales ad servir como puertas de entrada para los adultos de apoyo (Porta et al., 2017); Chong et al., 2019).

Tras la lectura de la guía de la ILGA para apoyar a los jóvenes a iniciar una GSA en la escuela (<https://www.ilga-europe.org/what-we-do/our-advocacy-work/education/events/how-support-youth-start-gsas-schools>), intenta imaginar un enfoque de base adaptándolo a tu propio contexto.

Se llama **intervención de los espectadores (bystander)** cuando otros sujetos -no víctimas ni autores de la violencia- se convierten en agentes activos de la transformación al intervenir en casos de violencia.

La perspectiva de intervención bystander se ha demostrado fundamental para crear espacios más seguros e inclusivos en las universidades, combinando tanto el rechazo a la violencia como el ofrecimiento de apoyo a las víctimas por parte de los agentes de cambio (Dessel et al., 2017; Russel, 2011; Woodford & Kulick, 2015). Esta transformación de sujetos **neutrales preliminares a la violencia** hacia un rol activo de cambio e intervención

es muy potente ya que posibilita no un solo eje de cambio sino tantos como sujetos presentes en el conflicto. Además, lo más novedoso es la posible influencia que puede tener el bystander en el resto de la comunidad universitaria y su responsabilidad en la participación de la violencia. La generación de **roles y actitudes activas hacia la comunidad LGBTQI+ en las IES puede funcionar como un referente para animar y empoderar a otros sujetos a posicionarse** en el conflicto, en lugar de permitir roles neutrales y pasivos cuando la violencia tiene lugar (Rankin et al., 2013).

Esta cuestión de eliminar la culpa puede influir en una de las consecuencias más invisibles de la violencia LGBTQI-fóbica: el estigma auto-internalizado y la culpa de ser responsable de la violencia. Centrarse en el bienestar del estudiante es un objetivo muy desafiante institucionalmente, pero se puede lograr analizando cómo la investigación ha representado las afectaciones sobre el bienestar de la violencia LGBTQI-fóbica y basando las intervenciones en evidencias (Alessi & Chatterji, 2016 & 2017 ; Guz et al., 2020; Watson et al., 2017).

Las experiencias de implementación de esta perspectiva en las IES son comunes y han demostrado que estos mecanismos son estrategias exitosas para prevenir la violencia, así como el desarrollo de las instituciones educativas en más inclusivo y sin culpa hacia las víctimas de la violencia (Potter et al., 2012).

Para profundizar en los programas de intervención de los bystanders, presentamos resumidos en la Tabla 1 algunos de los ejemplos más reconocidos e impactantes de hacer realidad esta forma de abordar la violencia.

Mentores en la prevención de la violencia (MVP)

Este programa fue fundado en 1993 y es uno de los más reconocidos para prevenir y edu-

car en temas de género y sexualidades desde una perspectiva de filosofía educativa. Este programa se centra en la introducción de conceptos clave y otras estrategias para implementar la perspectiva del espectador en las escuelas, lugares de trabajo y culturas extendidas de pares, para tener el mayor impacto en la sociedad. El programa recoge tanto charlas de difusión como acciones, programas y formación específica para luchar por la igualdad de género y prevenir la violencia de género.

Programa de prevención de agresiones sexuales InterACT

Este programa de prevención de las agresiones sexuales es una actuación interactiva de desarrollo de habilidades basada en la pedagogía crítica que fue promovida por la Universidad Estatal de California (Ahrens et al., 2011). Se centra en la sensibilización y el abordaje de la violencia de género contra la comunidad LGBTQI+. Esta acción ha reportado altos niveles de impacto en los estudiantes en el compromiso con los comportamientos para intervenir en situaciones de violencia en las IES.

La entrada en escena del espectador

Esta iniciativa es una acción basada en la evidencia para la difusión de la perspectiva de la intervención del espectador con el punto de vista en la responsabilidad de la comunidad. Este programa fue fundado por la Universidad de New Hampshire y ofrece formación para la prevención e intervención de los miembros de la comunidad de forma segura cuando son testigos de la violencia sexual y de pareja o corre el riesgo de producirse. Aunque su objetivo es abordar la violencia sexual y de pareja, este programa también tiene en cuenta la diversidad sexual y de género.

Programa Step UP! Programa

Este programa fue fundado por la Universidad de Arizona en colaboración con la NCAA

y presenta un programa concreto de formación para que los estudiantes desarrollen conductas preventivas en casos de violencia. A través de una compleja lista de materiales para orientar, ayudar de forma eficaz y segura a las víctimas en casos de violencia y una biblioteca de recursos, esta iniciativa recoge un plan muy completo para incidir en los estudiantes universitarios. Pretende luchar contra la xenofobia, el racismo, el sexismo y la homofobia, e incluye al colectivo LGBTQI+ en su foco de intervención.

Conoce tu poder

Se trata de una campaña social de marketing abierta, basada en imágenes realistas y provocativas, para difundir ideas sobre la responsabilidad de la comunidad y la intervención de los espectadores. Fue organizada por la Universidad de New Hampshire y su objetivo es desarrollar estrategias comunitarias para luchar contra la violencia y el acoso sexual e interpersonal, incluida la diversidad de orientación sexual.

Tabla 1 - Programas de intervención con perspectiva bystander
Fuente Propia

Ciertamente, la perspectiva de intervención del espectador es una estrategia muy impactante y conmovedora para combatir la violencia, teniendo grandes posibilidades de transformación hacia el acompañamiento de las víctimas. De todos modos, surgen varias dificultades en la implementación de esta estrategia como estrategia única para prevenir casos de violencia en las IES. Por eso, les presentamos la siguiente actividad para reflexionar sobre ella e identificar los retos más visibles e importantes del trabajo con el personal y los estudiantes universitarios para combatir esta forma de violencia.

ACTIVIDAD 5

Instrucciones

Lee individualmente los siguientes fragmentos del documento de David S. Byers sobre la perspectiva del espectador y su aplicación en casos de homofobia. Después, decida si prefiere debatir con un compañero o reflexionar individualmente sobre las preguntas posteriores.

Queremos que leas con atención los siguientes párrafos del artículo “¿No ven nada malo en esto?": Bullying, Bystander Complicity, and the Role of Homophobic Bias in the Tyler Clementi Case' de David S. Byers (2018):

La fuerte resistencia a reconocer el papel integral de los espectadores en el acoso puede perpetuar e incluso exacerbar la dinámica del acoso. Los médicos y los educadores deben participar de forma proactiva en el análisis continuo de la defensa con los transeúntes. (251)

En última instancia, la complicidad de los espectadores en este caso parece haber sido socialmente aceptable debido a la cultura de homofobia más sutil común en el entorno universitario. La filósofa Martha Nussbaum (2001) ha argumentado que los límites de la empatía humana a través de la diferencia de identidad social suelen referirse a defensas inconscientes contra la ansiedad por la propia vulnerabilidad. Debajo de todos los prejuicios hacia los demás, argumentó Nussbaum, está “la intolerancia de la humanidad en uno mismo” (p. 350). La ansiedad homofóbica es una expresión de dicha vulnerabilidad en este contexto, y como tal, existe una poderosa inversión en mantenerla oculta al conocimiento con procesos defensivos. La presencia de un hombre gay, argumentó, le recuerda al hombre homófobo que puede ser penetrado, al me-

nos en un sentido figurado. Esto desafía su sentido de control y orden, y provoca un sentimiento de asco, que puede entonces superar cualquier comprensión empática de la humanidad compartida. El deseo urgente de “encajar” a pesar de una poderosa sensación de vulnerabilidad y pequeñez bien podría anticiparse a los estudiantes universitarios de primer año recién llegados al campus. (255)

Al querer centrar la culpa en el “acosador” identificado, puede haber una especial reticencia a reconocer y examinar cuidadosamente el papel del espectador con referencia a los casos reales de acoso. Sin embargo, como educadores y trabajadores sociales, es crucial tener en cuenta estos procesos de defensa inadaptada y resistencia a un aprendizaje importante. La negación y la búsqueda de chivos expiatorios son estilos de defensa particularmente eficaces, aunque antisociales, dentro de los grupos para reducir la ansiedad. Cuando se desconocen y no se reconocen, estas defensas impiden los intentos de intervención, que de otro modo serían reflexivos, y dejan al grupo vulnerable a la repetición de los procesos de acoso ahora y en el futuro. (257)

Después de leer detenidamente estos párrafos, responda a las siguientes preguntas sobre los mayores desafíos en la implementación de la Intervención de los testigos en la aplicación en casos de LGBTIQ-fobia:

Preguntas

■ ¿Qué cuestiones ha identificado en estos párrafos que parecen ser las mayores dificultades al tratar de implementar esta perspectiva en las IES?

■ ¿Por qué crees que la complicidad, la empatía y la autocrítica de todos los individuos

en el aula/espacio educativo son habilidades centrales para aplicar con éxito la Intervención de los testigos?

■ ¿Cómo puede el trabajo de desarrollo de capacidades para prevenir e intervenir en casos de LGBTQI-fobia cruzarse con esta perspectiva de trabajo con los compañeros y el resto del personal de la universidad?

■ ¿Cuáles son las cuestiones más importantes a tener en cuenta cuando se ve o se sufre una forma de violencia LGBTQI-fóbica en los IES teniendo en cuenta estas premisas?

■ ¿Cómo podrías promover un ambiente inclusivo y abierto en tu clase como estudiante o profesor? Por favor, explique al menos 3 acciones detalladas que podría poner en práctica.

■ ¿Se ha planteado cambiar su comportamiento o su práctica docente para garantizar la libertad de expresión para todos en su universidad de origen? ¿Cómo lo haría en su puesto?

Referencias:

- Ahrens, C. E., Rich, M. D., & Ullman, J. B. (2011). Rehearsing for real life: The impact of the InterACT Sexual Assault Prevention Program on self-reported likelihood of engaging in bystander interventions. *Violence Against Women*, 17(6), 760–776. <https://doi.org/10.1177/1077801211410212>
- Alessi, E. J., Kahn, S., & Chatterji, S. (2016). ‘The darkest times of my life’: Recollections of child abuse among forced migrants persecuted because of their sexual orientation and gender identity. *Child Abuse & Neglect*, 51, 93–105. <https://doi.org/10.1016/j.chiabu.2015.10.030>
- Alessi, E. J., Sapiro, B., Kahn, S., & Craig, S. L. (2017). The first-year university experience for sexual minority students: A grounded theory exploration. *Journal of LGBT Youth*, 14(1), 71–92. <https://doi.org/10.1080/19361653.2016.1256013>
- ‘Ask Me’: What LGBTQ Students Want Their Professors to Know. (2015). <https://www.youtube.com/watch?v=rnbnF8QAnsY>
- Ávila, R. (2018). LGBTQI Inclusive Education Report. IGLYO (International Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer & Intersex Youth & Student Organisation). <https://web.unican.es/unidades/igualdad/SiteAssets/guia-de-recursos/acoso/IE-Full-Report-May-18.pdf>
- Bringing in the Bystander®. (2014, July 23). Culture of Respect. <https://cultureofrespect.org/program/bringing-in-the-bystander/>
- Byers, D. (2013). “Do They See Nothing Wrong With This?": Bullying, Bystander Complicity, and the Role of Homophobic Bias in the Tyler Clementi Case. *Families in Society: The Journal of Contemporary Social Services*, 94(4), 251–258. <https://doi.org/10.1606/1044-3894.4325>

Enlaces relacionados:

- <https://www.ugr.es/universidad/noticias/protocolo-cambio-nombre-persona-transexual-transgenero-intersexual>
- <https://www.uv.es/ruigeu/en/network-gender-equality-units-university-excellence-ruigeu.html>
- https://www.rsc.org/globalassets/04-campaigning-outreach/campaigning/lgbt-report/lgbt-report_web.pdf

- Chong, E. S. K., Poteat, V. P., Yoshikawa, H., & Calzo, J. P. (2019). Fostering youth self-efficacy to address transgender and racial diversity issues: The role of gay-straight alliances. *School Psychology Quarterly: The Official Journal of the Division of School Psychology, American Psychological Association*, 34(1), 54–63. <https://doi.org/10.1037/spq0000258>
- Coleman, K. (2016). The Difference Safe Spaces Make: The Obstacles and Rewards of Fostering Support for the LGBT Community at HBCUs. *SAGE Open*, 6(2). <https://doi.org/10.1177/2158244016647423>
- Costa, A. B., Peroni, R. O., de Camargo, E. S., Pasley, A., & Nardi, H. C. (2015). Prejudice Toward Gender and Sexual Diversity in a Brazilian Public University: Prevalence, Awareness, and the Effects of Education. *Sexuality Research and Social Policy*, 12(4), 261–272. <https://doi.org/10.1007/s13178-015-0191-z>
- Deniz, C. (2017). Reconceptualization Sexuality and Rethinking Homophobia in Metropolitan Campus Spaces. *Journal for Critical Education Policy Studies*, 15(1), 228–251.
- Dessel, A. B., Goodman, K. D., & Woodford, M. R. (2017). LGBT discrimination on campus and heterosexual bystanders: Understanding intentions to intervene. *Journal of Diversity in Higher Education*, 10(2), 101–116. <https://doi.org/10.1037/dhe0000015>
- Ellis, S. J. (2009). Diversity and inclusivity at university: A survey of the experiences of lesbian, gay, bisexual and trans (LGBT) students in the UK. *Higher Education*, 57(6), 723–739. <https://doi.org/10.1007/s10734-008-9172-y>
- Evans, N. J., & Broido, E. M. (2002). The Experiences of Lesbian and Bisexual Women in College Residence Halls. *Journal of Lesbian Studies*, 6(3–4), 29–42. https://doi.org/10.1300/J155v06n03_04
- Duhigg, J. M., Rostosky, S. S., Gray, B. E., & Wimsatt, M. K. (2010). Development of Heterosexuals into Sexual-Minority Allies: A Qualitative Exploration. *Sexuality Research and Social Policy*, 7(1), 2–14. <https://doi.org/10.1007/s13178-010-0005-2>
- Guz, S., Kattari, S. K., Atteberry-Ash, B., Klemmer, C. L., Call, J., & Kattari, L. (2020). Depression and Suicide Risk at the Cross-Section of Sexual Orientation and Gender Identity for Youth. *Journal of Adolescent Health*, XX, 1–7. <https://doi.org/10.1016/j.jadohealth.2020.06.008>
- Hong, J. S., Woodford, M. R., Long, L. D., & Renn, K. A. (2016). Ecological Covariates of Subtle and Blatant Heterosexist Discrimination Among LGBQ College Students. *Journal of Youth and Adolescence*, 45(1), 117–131. <https://doi.org/10.1007/s10964-015-0362-5>
- Institute of Physics, Royal Astronomical Society and Royal Society of Chemistry. (2019). Exploring the Workplace for LGBT+ Physicist Scientists. Royal Society of Chemistry. https://www.rsc.org/globalassets/04-campaigning-outreach/campaigning/lgbt-report/lgbt-report_web.pdf
- Kheswa, J. G. (2016). Exploring the Impact of Discrimination on the Psychological Well-being of Lesbian Students at South African University Campus. *Rupkatha Journal on Interdisciplinary Studies in Humanities*, VIII(2), 148–155. <https://doi.org/10.21659/rupkatha.v8n2.17>
- Lapinski, J., & Sexton, P. (2014). Still in the closet: The invisible minority in medical education. *BMC Medical Education*, 14(1), 171–171. <https://doi.org/10.1186/1472-6920-14-171>
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la

Violencia de Género, no. «BOE» núm. 313, de 29/12/2004. (2004). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760&t-n=2&p=20180804>

■ Llei 11/2014, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia., Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya 18 (2014). <http://www.gencat.cat/dogc>

■ Martin-Storey, A., & August, E. G. (2016). Harassment Due to Gender Nonconformity Mediates the Association Between Sexual Minority Identity and Depressive Symptoms. *Journal of Sex Research*, 53(1), 85–97. <https://doi.org/10.1080/00224499.2014.980497>

■ McGinley, M., Wolff, J. M., Rospenda, K. M., Liu, L., & Richman, J. A. (2016). Risk factors and outcomes of chronic sexual harassment during the transition to college: Examination of a two-part growth mixture model. *Social Science Research*, 60, 297–310. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2016.04.002>

■ MVP Strategies. (n.d.). Retrieved 18 November 2020, from <https://www.mvpstrat.com/>

■ Porta, C. M., Singer, E., Mehus, C. J., Gower, A. L., Saewyc, E., Fredkove, W., & Eisenberg, M. E. (2017). LGBTQ Youth's Views on Gay-Straight Alliances: Building Community, Providing Gateways, and Representing Safety and Support. *Journal of School Health*, 87(7), 489–497. <https://doi.org/10.1111/josh.12517>

■ Potter, S. J., Fountain, K., & Stapleton, J. G. (2012). Addressing Sexual and Relationship Violence in the LGBT Community Using a Bystander Framework. *Harvard Review of Psychiatry*, 20(4), 201–208. <https://doi.org/10.3109/10673229.2012.712838>

■ Rankin, S. R. (2005). Campus climates for sexual minorities. *New Directions for Student Services*, 2005(111), 17–23. <https://doi.org/10.1002/ss.170>

■ Rankin, S. R., Hesp, G. A., & Weber, G. N. (2013). Experiences and Perceptions of Gay and Bisexual Fraternity Members From 1960 to 2007: A Cohort Analysis. *Journal of College Student Development*, 54(6), 570–590. <https://doi.org/10.1353/csd.2013.0091>

■ Rothmann, J. (2016). The (de)professionalisation of the gay male academic identity: Locking the closet door on South African university campuses. *South African Review of Sociology*, 47(4), 40–59. <https://doi.org/10.1080/21528586.2016.1182444>

■ Russell, G. M. (2011). Motives of Heterosexual Allies in Collective Action for Equality. *Journal of Social Issues*, 67(2), 376–393. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.2011.01703.x>

■ Schmidt, C. K., Miles, J. R., & Welsh, A. C. (2011). Perceived Discrimination and Social Support. *Journal of Career Development*, 38(4), 293–309. <https://doi.org/10.1177/0894845310372615>

■ Soteria Solutions. (n.d.). Retrieved 18 November 2020, from <https://soteriasolutions.podia.com/know-your-power-products>

■ Step UP! Bystander Intervention Program. (n.d.). Step UP! Program. Retrieved 18 November 2020, from <https://stepupprogram.org/>

■ Watson, R. J., Veale, J. F., & Saewyc, E. M. (2017). Disordered eating behaviors among transgender youth: Probability profiles from risk and protective factors: DISORDERED EATING BEHAVIORS AMONG TRANSGENDER YOUTH. *International Journal of Eating Disorders*, 50(5), 515–522. <https://doi.org/10.1002/eat.22627>

■ Woodford, M. R., Han, Y., Craig, S., Lim, C., & Matney, M. M. (2014). Discrimination and Mental Health Among Sexual Minority College Students: The Type and Form of Discrimination Does Matter. *Journal of Gay and Lesbian Mental Health*, 18(2), 142–163. <https://doi.org/10.1080/19359705.2013.833882>

■ Woodford, M. R., Howell, M. L., Kulick, A., & Silverschanz, P. (2013). “That’s so Gay”: Heterosexual Male Undergraduates and the Perpetuation of Sexual Orientation Microaggressions on Campus. *Journal of Interpersonal Violence*, 28(2), 416–435. <https://doi.org/10.1177/0886260512454719>

■ Woodford, M. R., & Kulick, A. (2015). Academic and Social Integration on Campus Among Sexual Minority Students: The Impacts of Psychological and Experiential Campus Climate. *American Journal of Community Psychology*, 55(1–2), 13–24. <https://doi.org/10.1007/s10464-014-9683-x>

SECCIÓN 3.

Panorama europeo para favorecer la igualdad de las personas LGBTQI+

Contra la discriminación y la violencia

3.1. Medidas de instituciones de educación superior para prevenir y responder a cualquier forma de violencia contra la comunidad LGBTQI+: prácticas de las universidades asociadas al proyecto

El concepto de igualdad y equidad de género ha sido uno de los componentes utilizados por la Unión Europea (UE) para enmarcar sus políticas en un esfuerzo por **mejorar las prácticas sociales y cambiar las mentalidades hacia sociedades más igualitarias y justas**. Además, las nociones de orientación sexual, identidad de género y expresión de género constituyen algunos de los principales elementos que se tienen en cuenta cuando las IES promueven la igualdad de oportunidades. Lo importante, además de garantizar la igualdad de oportunidades en las IES, es hacer frente a los incidentes de discriminación y violencia que se producen por motivos de orientación sexual, identidad de género y expresión de género. Tal y como informa el Consejo de Europa (2011), el mayor reto al que se enfrentan las IES

en la actualidad es el desarrollo y la aplicación de prácticas para intervenir y/o prevenir incidentes de violencia y discriminación en los entornos universitarios. *Hei4Diversity* tiene como objetivo contribuir al mapeo de las **prácticas exitosas implementadas por varias universidades en todo el mundo** y diseñar una formación digital interactiva fuerte para difundir este material a los agentes de la comunidad.

Las prácticas exitosas están indisolublemente vinculadas con el contexto donde se implementa la práctica. Evitamos intencionalmente el término “mejores prácticas”, ya que dicha terminología, a pesar de sus posibles resultados positivos, suele estar ligada a un contexto particular (Flecha, 2015). Como ha demostrado el proyecto INCLUD-ED, las prácticas exitosas, si se prueban adecuadamente, pueden transferirse a diferentes contextos.

Las cuatro universidades que participan en este proyecto se ocupan de cuestiones relacionadas con la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género y expresión de género. Cada universidad sigue diversas prácticas sobre cómo combatir la violencia y la discriminación. Las cuatro universidades han creado o están creando organismos oficiales responsables de las políticas y/o la formación en materia de igualdad y cuestiones de violencia y discriminación. La participación en proyectos similares a HEI4Diversity, el compromiso académico activo con temas relevantes, el establecimiento de **programas de grado y postgrado centrados y especializados en cuestiones de género y sexualidad, los talleres, seminarios destinados a aumentar la visibilidad de las cuestiones** y voces **LGBTQI+** son algunas de las formas que siguen las cuatro universidades asociadas como forma de combatir la violencia y la discriminación en su entorno.

En la siguiente tabla (Tabla 2), presentamos acciones o iniciativas indicativas que cada socio universitario (HEI4Diversity) siguió para contribuir a la lucha contra la discriminación y la violencia en el contexto universitario:

Universidad Rovira i Virgili (URV)



**UNIVERSITAT
ROVIRA I VIRGILI**

La URV organiza y participa en varios proyectos relacionados con temas LGBTQI+. Además del proyecto actual, la URV participó en otro proyecto bajo el nombre de Uni4Freedom. El objetivo del proyecto era mapear la prevalencia y percepción de la LGBTQI+fobia en las universidades catalanas a partir de métodos mixtos.. Además, la existencia de un protocolo para la prevención y actuación en el ámbito del sexismo y la violencia LGTBI que afecta a

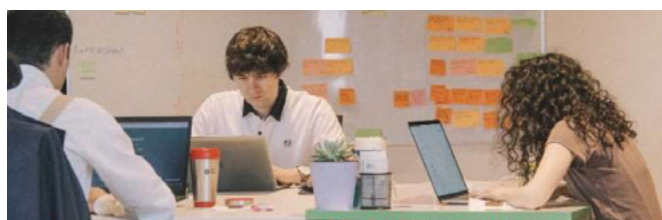
los estudiantes de la URV (se puede consultar aquí), que hace hincapié en los procesos en casos de violencia, el compromiso científico y el apoyo a las víctimas por su condición de LGBTQI+.

Universidad de Chipre (UCY)



**University
of Cyprus**

En 2012, la UCY incorporó a sus programas el grado de estudios de género (puede consultarse aquí). Su objetivo es el estudio crítico, la investigación en cuestiones de género y la promoción de los estudios de género. La Universidad de Chipre dirige esta titulación de posgrado en Estudios de Género, disponible a nivel de máster (MA) y de doctorado (PhD). Actualmente, el programa está cobrando impulso. Se ha logrado una importante participación mientras sus participantes se preocupan y participan activamente en movimientos activistas, publicaciones académicas y actuaciones con el género como tema. Además, en 2021, con la creación de la Oficina de Diversidad, Igualdad e Inclusividad (se puede consultar aquí) se está aprobando la política de igualdad contra la discriminación, una política que señala el desarrollo de la formación y la política con el objetivo de salvaguardar la igualdad de oportunidades, el respeto y la comprensión de la diversidad (identidad de género, orientación sexual, religión, nacionalidad, edad, idioma, capacidad física o antecedentes socioeconómicos).



Universidad de los Estudios de Palermo (UNIPA)



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PALERMO

UNIPA, creó la **tarjeta de estudiante "ALIAS"** que se entrega a los estudiantes que están en **transición de género mientras estudian en la universidad**. La tarjeta reconoce el género y el nombre sentidos del estudiante y representa un mecanismo de apoyo durante la fase de transición de los estudiantes trans. Además, el Comité para la Garantía de la Igualdad de Oportunidades, el Bienestar de los Empleados y la No Discriminación (se puede consultar aquí) en el trabajo en UNIPA, es responsable de desarrollar y mantener la igualdad y el bienestar en el entorno de la universidad. **El Comité organiza seminarios para el personal administrativo y académico** relacionados con las cuestiones LGBTQI+ y de género (más información aquí). El Departamento de Culturas y Sociedad también está organizando e impartiendo una serie de cursos innovadores sobre cuestiones LGBTQI+, género y masculinidades, que está previsto que se inicien durante 2021.

en mayo de 2020, como una forma de sensibilizar y dar visibilidad a la diversidad sexual y de género en la IES. El profesorado, el personal de administración y los estudiantes de la MGU están considerando la necesidad de introducir cambios institucionales para mejorar la situación de las personas LGBTQI+ en la universidad, para construir una cultura de una universidad orientada a la diversidad, que tiene como objetivo la no discriminación, la tolerancia y la igualdad, sobre la base de un sistema específico de valores y el desarrollo sostenible en el contexto de la responsabilidad social de la universidad. Es necesario desarrollar en la MGU un enfoque complejo de la cuestión y coordinar la acción. Un postulado para establecer: (1) una breve formación obligatoria contra la discriminación (haciendo hincapié en el lenguaje inclusivo) para los empleados al comienzo de cada año académico; (2) una pestaña en la página web de la MGU que contenga toda la información útil al respecto para los empleados y los estudiantes; (3) un plenipotenciario para la igualdad de trato de todas las minorías, incluidas las sexuales; (4) un sistema transparente de quejas contra la discriminación; (5) un órgano especial y portavoces de los derechos y valores académicos contratados entre el personal académico, así como entre los estudiantes.

Akademia Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej(MGU)



En 2019, la MGU junto con su comunidad LGBTQI+ (principalmente estudiantes) organizó una conferencia sobre diferentes aspectos de las realidades LGBTQI+, como los culturales, sociales y psicológicos. Esta conferencia pretendía sensibilizar a la comunidad universitaria sobre cuestiones LGBT a través de talleres. Se organizó una segunda conferencia de seguimiento

Postulados respecto a la actividad del MGU en favor de los estudiantes LGBTQI+:

Utilizar más el potencial educativo y terapéutico de la Clínica de Psicología para estudiantes, existente en la MGU, como herramienta de apoyo a las personas LGBTQI+ cuando se encuentran con discriminación o agresiones. Informar que la universidad está abierta a las comunidades LGBTQI+. El valor del libro electrónico disponible en la página web de la universidad enfatizaría los valores de igualdad y diversidad implementados por la MGU. Además, el cambio de la configuración de MS Teams para que

estas personas puedan utilizar los nombres que han elegido; un postulado para que el MGU emita tarjetas de identificación estudiantil “alternativas” para los estudiantes transexuales, que contengan su nuevo nombre, aunque todavía no hayan cambiado sus documentos.

Aprovechando la experiencia de las mejores universidades polacas:

■ La Universidad Jagellónica:
https://safe-student.uj.edu.pl/en_GB/support-for-transgender

■ La Universidad de Varsovia:
<http://en.rownowazni.uw.edu.pl/lgbt-people-in-the-university/>

<https://notesfrompoland.com/2020/10/04/polands-oldest-university-becomes-first-to-allow-transgender-students-to-use-preferred-name/>

Universidades de otros países:

■ Imperial College de Londres:
<https://blogs.imperial.ac.uk/imperial-medicine/2020/06/10/navigating-lgbtq-discrimination-in-academia-where-do-we-go-from-here/>

■ University College of London:
<https://www.ucl.ac.uk/equality-diversity-inclusion/equality-areas/lgbtq-equality>

■ Universidad de Cardiff:
<https://www.cardiff.ac.uk/study/student-life/student-support/equality-diversity-and-inclusion/lesbian-gay-bisexual-transgender>

<https://www.cardiffstudents.com/advice/complaints/complainaboutastudent/>

Tabla 2 - Acciones de las universidades de Hei4Diversity contra la LGBTQI-fobia

La integración de la perspectiva de género es la (re)organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, en todos los niveles y en todas las etapas, por los actores que normalmente participan en la formulación de políticas (Consejo de Europa, 1998).

Entre las prácticas para mejorar la visibilidad y la concienciación sobre las cuestiones LGBTQI+, el reconocimiento legal y la elaboración de políticas constituyen otro aspecto del tema en cuestión. Los **procedimientos formales, diseñados y aplicados a través de un organismo apropiado, pueden facilitar el proceso de lucha contra la violencia y la discriminación** y, al mismo tiempo, pueden proporcionar un espacio seguro para las personas que experimentan estas luchas.

ACTIVIDAD 1

Instrucciones

A continuación, puede encontrar extractos imaginarios inspirados en los documentos políticos de las universidades que participan en HEI4Diversity (los extractos han sido modificados para el propósito de la actividad). Lea cada extracto y reflexione, escriba o discuta en parejas si es posible. La pregunta provisional propuesta debajo de cada política, puede servir de inspiración.

■ Integración de la dimensión de género en todas las políticas y procesos de la Universidad (gender mainstreaming)

Pregunta: ¿Cuál es su opinión sobre la integración de la perspectiva de género? ¿Debe o no debe integrarse el género en todas las *políticas* y *procesos* de las universidades? ¿Existen efectos negativos de la integración de la perspectiva de género?

■ En el caso de forzar o amenazar a otros para que cumplan con cualquier sistema de creencias debido a su orientación sexual o identidad de género, puede dar lugar a una acción disciplinaria.

Pregunta: ¿Cuál es su opinión sobre las acciones disciplinarias? ¿Se le ocurren otras formas, aparte de las medidas disciplinarias, de tratar estos incidentes de forma más eficaz?

■ Todo el personal académico y administrativo debe realizar un curso de formación relacionado con la identidad de género, la expresión de género y la orientación sexual

Pregunta: ¿Cuál es su opinión sobre la obligatoriedad de dicha formación?

ACTIVIDAD 2

Instrucciones

Por favor, lea los materiales en línea creados para el “Meet the LGBT+ Community” organizado en 2021 en el Imperial College de Londres. En ellos se recogen diversas voces de estudiantes LGBTQI+ que reflexionan sobre su situación en la universidad: cómo se sienten, qué se ha hecho ya por los estudiantes de minorías y qué falta todavía por hacer.

■ Qué opinas de las afirmaciones de los estudiantes? ¿Con qué estudiantes estás de acuerdo? ¿Con qué estudiantes no estás de acuerdo? ¿Por qué?

■ ¿Ves alguna relación entre las voces de los estudiantes LGBTQI+ del Imperial College y la situación de tu propia universidad? ¿Hay alguna similitud? ¿Por qué?

■ Los problemas de los estudiantes LGBTQI+ en las IES son universales, independientemente del campo de la ciencia, pero, ¿crees que para algunos pueden ser más específicos, por ejemplo, en STEM o humanidades?

3.2. Otras prácticas internacionales para detectar y responder a cualquier forma de violencia contra las personas LGTBQI+

En esta sección, presentamos algunas prácticas relativas a las cuestiones LGBTQI+ en el ámbito internacional. **En Suecia, se ha introducido un**

nuevo pronombre en el diccionario sueco. Antes de esta adición, ‘han’ se utilizaba para referirse al hombre (él), mientras que ‘hon’ se utilizaba para referirse a la mujer. Se ha introducido en la lengua el pronombre ‘hen’, que puede utilizarse sin revelar el género de la persona referida. Zimman (2017) plantea la cuestión de cómo las personas trans en Estados Unidos utilizan el lenguaje para identificarse, así como con qué género les gustaría ser referidas. También enfoca y demuestra varios desafíos que implica dicha reforma del lenguaje. Como la única opción que da el lenguaje es la de ser un hombre o una mujer, un él o una ella, un hombre o una mujer, un camarero o una camarera, una hermana o un hermano, no queda espacio para que un trans se identifique como persona no binaria. Al ser obligados a identificarse como uno de los dos -ya que la opción de ser ambos o ninguno de los dos no existe dentro del lenguaje- se les está retirando también el derecho de elección, quitándoles su agencia como sujetos, Zimman (2017) sugiere no predeterminar o asumir el propio género. En su lugar, **en cualquier entorno universitario, las personas podrían hablar abiertamente sobre qué lenguaje y qué pronombres prefiere alguien (o cualquiera) que otros usen cuando se refieran a ellos.** Cuando la situación no permite que alguien pregunte directamente a la persona correspondiente, sería preferible un lenguaje más neutro en cuanto al género (por ejemplo, personal en lugar de camarero/camarera). Es interesante observar que, en muchas discusiones, a pesar de la irrelevancia del género, revelamos



el género de una persona debido al lenguaje, mientras que en los casos en que el lenguaje no revela el género (aunque siga siendo irrelevante) la gente tiende a pedir que se revele explícitamente el género.

El debate puede ampliarse, por supuesto, cuando pensamos en la revelación o la suposición de la orientación sexual de una persona en función de las normas culturales que consideramos aplicables. **Muchos incidentes de violencia se basan en la suposición de la orientación sexual de una persona**, cuando el derecho a revelar dicha información debería formar parte de la propia elección.

ACTIVIDAD 3

Instrucciones

En primer lugar, puedes ver el vídeo en grupo y luego intercambiar respuestas y reflexiones sobre las preguntas propuestas a continuación para el debate. Mira el siguiente vídeo creado por Route Eleven y SOY H.E.A.T. en el que se explica a los niños la noción de pronombres para la autoidentificación.



Enlace:

https://www.youtube.com/watch?v=64-WXswR_fa

Después de ver este vídeo, reflexiona, discute o escribe en un texto sobre la eficacia del uso correcto de los pronombres en el ámbito universitario.

Preguntas:

- ¿Crees que el uso de los pronombres es algo que la universidad debería tener en cuenta?
- ¿Se le ocurre qué podría hacerse a nivel político para garantizar que se aborda el tema en cuestión?
- ¿A qué nivel crees que el uso de pronombres adecuados aborda el problema mayor de la violencia y la discriminación?
- ¿Qué problemas pueden surgir si se establece una política para abordar el tema en cuestión?

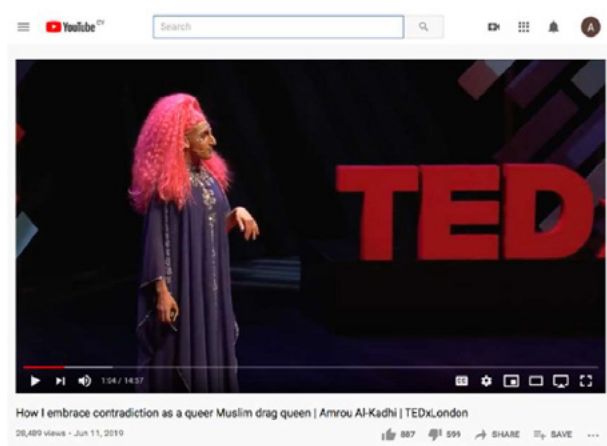
Además de las políticas y los procesos, las personas LGBTQI+ pueden sufrir violencia y discriminación por la invisibilidad de sus experiencias. La investigación ha demostrado que “cuando los estudiantes queer no son visibles en el plan de estudios o en las redes sociales de la escuela, cuando la escuela guarda silencio sobre su experiencia, esto crea sentimientos de privación de derechos y rechazo” (Page, 2016, p. 5). Enriquecer el currículo académico con una representación de la diversidad sexual y de género puede verse como un proceso doble. Por un lado, la afirmación de un material que sea inclusivo de las experiencias de las personas no conformes con el género. Por otro lado, el material existente puede ser cuestionado, revisado, reaprovechado en un esfuerzo por asignar un nuevo significado. Un gran ejemplo de la revisión del material, lo ha ofrecido el académico estadounidense Jack Halberstam en la Universidad de Columbia. Su obra *The queer art of failure* (2011), representa un ejemplo de revisión de películas de animación de la cultura pop y (re)lectura de las mismas a través de una lente queer.

ACTIVIDAD 4

Instrucciones

En primer lugar, puedes ver el vídeo en el gran grupo y, a continuación, intercambiar respuestas y reflexiones sobre las preguntas propuestas a continuación para el debate.

Vea el siguiente vídeo creado por TEDxLondon Talks en el que Amrou Al-Kadhi, habla de su negociación entre la identidad queer y la herencia islámica. Amrou Al-Kadhi, logró abrazar la contradicción, a través del mundo de la física cuántica, un mundo que le permitió re-visitar el Corán musulmán. En sus palabras, “resulta que el Corán está repleto de potencial queer”.



Después de ver este vídeo, inicie una propuesta de debate sobre la revisión de los textos tradicionales como parte del plan de estudios universitario en el foro en línea o presencialmente si es posible.

Preguntas:

- ¿Cree usted que la interseccionalidad, es decir, cuestiones como la religión, la raza o la orientación sexual, podrían abordarse adecuadamente en una institución de enseñanza superior? ¿Cómo?
- ¿Cuáles serían los retos de establecer un plan de estudios más inclusivo?

- En su propia disciplina, ¿podría pensar en ejemplos en los que un plan de estudios más inclusivo podría ser factible?

Enlace:

https://www.youtube.com/watch?v=rw_-lC-DOUWc&t=601s

Referencias:

- Council of Europe. (1998). Recommendation no. r (98) 14 of the committee of ministers to member states on gender mainstreaming. <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016804ec94a>
- Council of Europe. (2011). Discrimination on grounds of sexual orientation and gender identity in Europe (pp. 134-134). https://www.coe.int/t/Commissioner/Source/LGBT/LGBTS-tudy2011_en.pdf
- Flecha, R. (2015). Successful educational actions for inclusion and social cohesion in Europe. New York: Springer.
- Halberstam, J. (2011). Queer Art of Failure. Durham: Duke University Press.
- Page, M. L. (2016). Teaching in the Cracks: Using Familiar Pedagogy to Advance LGBTQ-Inclusive Curriculum. *Journal of Adolescent & Adult Literacy*, 60(6), 677-685. doi:10.1002/jaal.616
- Soyheat. (2016, September 23). Retrieved December 03, 2020, from https://www.youtube.com/watch?v=64-WXswR_fA
- Sweden adds gender-neutral pronoun to dictionary. (2015, March 24). Retrieved from <https://www.theguardian.com/world/2015/mar/24/sweden-adds-gender-neutral-pronoun-to-dictionary>

■ Zimman, L. (2017) Transgender language reform: some challenges and strategies for promoting trans-affirming, gender-inclusive language. *Journal of Language and Discrimination* 1(1): 84-105. California, USA: University of California.

SECCIÓN 4.

Formas de violencia y discriminación en la era digital

Ciberacoso, fake news y prejuicios

4.1. El impacto de las tecnologías y los medios de comunicación en la violencia estructural hacia las personas LGBTIQ+

Las tecnologías influyen en el mundo en el que vivimos. Independientemente de si sus influencias son positivas o negativas, **la tecnología cambia la forma en que las personas se comunican e interactúan**. La única constante entre todas las tecnologías, desde los dibujos rupestres hasta Internet y cualquier otra que surja después, es que son inherentemente relacionales en su comprensión y uso. Adaptadas para lograr y satisfacer necesidades relacionales, todas las tecnologías han influido en la forma en que interactuamos y nos relacionamos con los demás.

Los medios de comunicación de masas tienen un enorme alcance en la sociedad y son un filtro clave a través del cual las personas se conocen entre sí, pero innumerables estudios demuestran que estos **medios siguen reproduciendo estereotipos, con efectos a menudo perjudiciales**. Por una parte, contamos con los medios de comunicación tradicionales se refieren a todas las formas de comunicación de masas existentes antes de la llegada de los medios digitales, como la televisión, los periódicos, las revistas, etc.



La omnipresencia resultante de las representaciones estereotipadas en todos los formatos y tipos de medios de comunicación es, en parte, el resultado de complejos procesos de producción de medios, normas y valores, impulsos comerciales y la falta de productores de medios de comunicación pertenecientes a minorías. No obstante, su impacto, aunque difícil de medir, es potencialmente significativo. Los medios de comunicación desempeñan un papel en la configuración de las identidades colectivas y las actitudes intergrupales y, al encasillar a determinados grupos, distorsionan la imagen que el público ve de los distintos grupos (Bird, 2003).

Hay pruebas que sugieren que estas **representaciones sesgadas de los medios de comunicación no sólo pueden promover la hostilidad del público hacia otros grupos, sino también reducir la autoestima de las personas pertenecientes a minorías**. En varios medios -noticias, teatro y juegos- los grupos minoritarios suelen ser marginados y pasados por alto. Muy a menudo, cuando se les representa, se les muestra sólo en papeles estrechamente estereotipados o se les describe negativamente como el **“otro” problemático**.

Históricamente, las representaciones de las comunidades LGBTIQ+ en los medios de comunicación han sido negativas, reflejando la intolerancia cultural hacia las personas LGBTIQ+; sin embargo, **desde la década de 1990 hasta la actualidad, se ha producido un aumento de las representaciones de las personas, los problemas y las preocupaciones LGBTIQ+ en los medios de comunicación convencionales**. Las comunidades LGBTIQ+ han adoptado una postura cada vez más proactiva en la definición de su propia cultura con el objetivo principal de lograr una **visibilidad afirmativa** en los medios de comunicación convencionales. La representación positiva o la mayor presencia de las comunidades LGBTIQ+ en los medios de comunicación ha servido para aumentar la aceptación y el apoyo a las comunidades LGBTIQ+, establecer las comunidades LGBTIQ+ como una norma y proporcionar información sobre el tema (Steiner, Fejes y Petrich, 1993).

Las representaciones de los medios de comunicación han beneficiado y perjudicado a las comunidades LGBTIQ+. Los hitos de las comunidades de lesbianas y gays, como la revista *Vice Versa* y la salida del armario de *Ellen DeGeneres*, han animado a otras personas LGBTIQ+ a salir del armario y han influido positivamente en la percepción pública. Sin embargo, los medios de comunicación suelen tergiversar la imagen de las personas LGBTIQ+ al clasificarlas en gays y lesbianas. Allí se han reproducido durante décadas

los estereotipos de los personajes de lesbianas y gays. Esta acción contradice todo el propósito de los personajes de ficción de las personas LGBTIQ+. Puede permitir que algunas personas comprendan que las personas LGBTIQ+ son más comunes de lo que creen; sin embargo, sigue reforzando los estereotipos y los estigmas negativos (Gross, 2001).



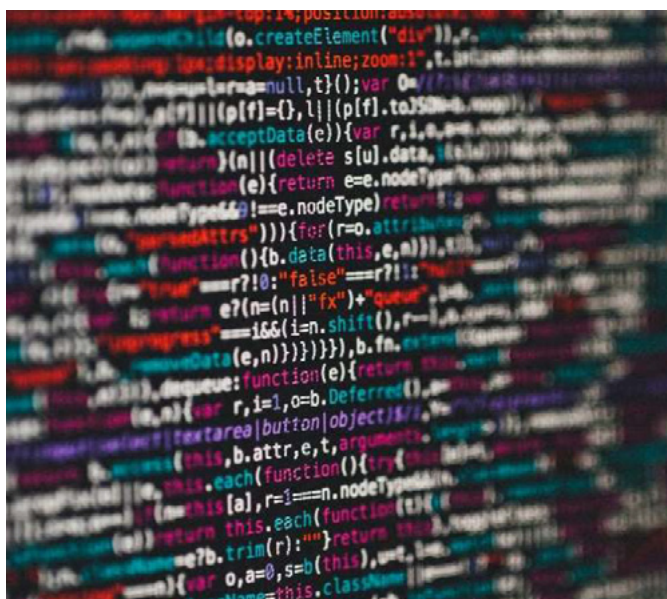
Nuevas redes sociales

En las últimas décadas, Internet ha permitido a personas de todo el mundo **conectarse de forma instantánea y ha revolucionado la forma en que nos comunicamos** y compartimos información entre nosotros. Más de 4.000 millones de personas eran usuarios de Internet en 2018, más de la mitad de la población mundial. En muchos sentidos, Internet ha tenido una influencia positiva en la sociedad. Por ejemplo, nos ayuda a comunicarnos fácilmente y a compartir conocimientos sobre todo tipo de temas importantes de manera eficiente. Pero Internet también ha ampliado el potencial de daño. La posibilidad de comunicarnos con un público masivo ha hecho que también cambie la forma en que nos relacionamos con la política y los asuntos públicos y entre nosotros. A través de las plataformas de redes sociales (como **Facebook, Twitter, YouTube, Instagram y Snapchat**), 3.190 millones de usuarios conversan e interactúan entre sí generando y compartiendo contenidos (O'Regan, 2018).

El modelo de la mayoría de las empresas de redes sociales se basa en llamar la atención, y

dado que el **discurso ofensivo** suele llamar la **atención**, puede ser más audible en los medios sociales que en los medios de comunicación tradicionales. La era de los medios digitales ha permitido que el discurso y los contenidos en línea se compartan de forma anónima y a menudo sin pensar en las consecuencias. Mientras que el acto de publicar en línea es instantáneo, los **mecanismos diseñados para regular la incitación al odio** suelen ser engorrosos y lentos.

Los **mensajes de odio** y las incitaciones a la **violencia** se distribuyen y amplifican en los **medios sociales de una forma que antes no era posible**. Ante el creciente problema de la expresión ofensiva y dañina en línea, muchos países se plantean la difícil cuestión de si deben regular la expresión en línea y, en caso afirmativo, cómo deben legislar para frenar estos excesos. Además, en los medios de comunicación tradicionales, existe una supervisión editorial por parte de una persona distinta del autor antes de la publicación. Históricamente, esto ha supuesto un freno eficaz a la incitación al odio, un mecanismo que evidentemente no funciona en las plataformas de medios sociales autopublicadas. La **velocidad** y la **gran cantidad de contenido**, así como la **falta de supervisión editorial**, hacen que las **plataformas de medios sociales** sean un desafío particular para los reguladores.



Discurso de odio

El discurso de odio en línea se sitúa en la intersección de múltiples tensiones: es **la expresión de conflictos entre diferentes grupos** dentro y fuera de las sociedades; es un **vivo ejemplo de cómo tecnologías** con un potencial transformador como Internet **traen consigo tanto oportunidades como desafíos**; e **implica un complejo equilibrio entre derechos y principios fundamentales**, incluyendo la libertad de expresión y la defensa de la dignidad humana.

Si bien la incitación al odio en línea no es intrínsecamente diferente de las expresiones similares que se encuentran fuera de línea, hay desafíos peculiares únicos para el contenido en línea y su regulación. Los retos relacionados con su permanencia, itinerancia, anonimato y carácter transjurisdiccional son los más complejos de abordar.

El discurso de odio en línea puede ser itinerante. Incluso cuando el contenido es eliminado, puede encontrar expresión en otro lugar, posiblemente en la misma plataforma con un nombre diferente o en diferentes espacios en línea. Si se cierra un sitio web, puede reabrirse rápidamente utilizando un servicio de alojamiento web con normas menos estrictas o mediante la reubicación en un país con leyes que imponen un umbral más alto para la incitación al odio. La **naturaleza itinerante del discurso de odio** también significa que los **pensamientos mal formulados** que no habrían encontrado expresión y apoyo público en el pasado pueden ahora aterrizar en espacios donde pueden ser visibles para grandes audiencias (UNESCO, 2015).

Ciberacoso

A pesar de todo lo bueno que ha aportado Internet a estudiantes, padres y profesores, hay personas que lo utilizan con mala intención. Y al igual que el acoso escolar ha existido, el acoso virtual ha existido desde los inicios de Internet.

El ciberacoso es el acoso que tiene lugar a través de dispositivos digitales como teléfonos móviles, ordenadores y tabletas. Puede ocurrir a través de SMS, textos y aplicaciones, o en línea en las redes sociales, foros o juegos donde la gente puede ver, participar o compartir contenidos. **El ciberacoso incluye el envío, la publicación o el intercambio de contenidos negativos, dañinos, falsos o mezquinos sobre otra persona.** Puede incluir el hecho de compartir información personal o privada sobre otra persona causando vergüenza o humillación (por ejemplo, sexting, doxing, porno de venganza). La definición del aspecto ilícito o delictivo del ciberacoso varía en función del sistema jurídico.

Desinformación

El término **desinformación alude a los informes, imágenes y vídeos que se comparten para difundir deliberadamente información errónea**, es decir, información que es incorrecta. Estas noticias pueden parecer auténticas en un primer momento e intentan llamar la atención, conmover o formar opiniones. La desinformación puede ser creada por individuos o grupos que actúan en su propio interés o en el de terceros. **La creación de desinformación suele estar motivada por agendas personales, políticas o económicas** (Guía Digital de IONOS, 2020).

Las historias relacionadas con el fenómeno de la desinformación se han convertido en una característica permanente en los titulares de los periódicos desde 2016 y se reflejan cada vez más en las redes sociales. La capacidad de evaluar la información procedente también de fuentes, aparentemente, contrastadas se está convirtiendo en un requisito imprescindible del siglo XXI (Harari, 2018). Además, la desinformación y el ciberacoso se están convirtiendo en estrategias habituales seguidas por **los acosadores para atacar a las personas que protegen a las víctimas (upstanders), realizando un acoso de segundo orden** (Madrid, Joanpere, de Botton & Campdepados, 2020).

ACTIVIDAD 1

Introducción

Una forma de explicar las causas y los factores que contribuyen a la violencia de género es utilizar la ilustración de un árbol, donde cada parte del árbol representa un aspecto diferente de la violencia de género:

■ Causas profundas

Como en cualquier contexto, un determinado problema tiene causas y tiene efectos. Las causas que originan un acto de violencia de género son muy a menudo profundas y están compuestas por una serie de factores interconectados que hacen que el análisis de la situación sea muy complejo. Pensemos, por ejemplo, en las causas que se refieren a nuestro ámbito cultural, que pueden ser:

- Desequilibrio de poder
- Desprecio por los derechos humanos
- Desigualdades de género
- Discriminación

Las causas fundamentales de la violencia de género pueden representarse con las raíces del árbol.

■ Formas de violencia

La concatenación de diferentes causas genera una violencia que, como se ha visto en el apartado 4.2, puede declinarse en diferentes formas. En el tronco y las ramas del árbol son visibles las diferentes formas que puede adoptar la violencia de género. He aquí algunos ejemplos:

- **Violencia física:** intimidación física, golpes, quemaduras, patadas, puñetazos, mordiscos, mutilación o muerte, o el uso de objetos o armas.

■ **Violencia verbal:** discurso de odio (que puede incluir bromas, difusión de rumores, amenazas, calumnias, incitación a la violencia o al odio).

■ **Violencia psicológica:** exclusión de los grupos sociales, difusión de rumores, insultos, intimidación.

■ **Violencia sexual:** insinuaciones sexuales, tocamientos inadecuados, contacto sexual no consentido o forzado, violación.

■ **Violencia socioeconómica:** controlar o quitar los ingresos a la víctima.

Algunas de estas formas de violencia de género pueden perpetrarse tanto **en línea** como **fuera de ella**.

■ Consecuencias

Las hojas del árbol representan las consecuencias de los actos y comportamientos, directos o indirectos, que afectan a la víctima del acto y crean también inestabilidad sistémica. A continuación, se presentan algunos ejemplos de consecuencias en tres aspectos principales de la vida:

■ **Salud física:** lesiones físicas, muerte.

■ **Salud fisiológica:** depresión, miedo, ansiedad.

■ **Social y económico:** aislamiento, estigmatización, disminución de la capacidad de ganancia.

■ Factores que contribuyen

Hay otros factores que intervienen en la generación de la violencia de género, definidos como factores contribuyentes, que pueden agravar la violencia y sus efectos. Estos pueden ser representados por el tiempo que aparece el árbol y varían considerablemente según el contexto:

■ **Sistema:** impunidad, falta de protección de la policía

■ **Comportamiento:** drogas, alcohol, aburrimiento

■ **Estructurales:** pobreza, falta de educación, acceso a los servicios

■ Instrucciones

Teniendo en cuenta el estudio de caso que se presenta a continuación, te pedimos que lo leas y que al final de la lectura trates de rastrear las causas fundamentales, los tipos de violencia, los factores que contribuyen a la violencia de género que puedes encontrar en este ejemplo y las consecuencias que estos actos generan en la víctima. Utiliza la imagen del árbol que aparece al final del estudio del caso e intenta escribir todos los elementos posibles. Si estáis en grupo, echad un vistazo a las preguntas propuestas y discutid con los demás vuestras respuestas.

■ Estudio de caso*

***Advertencia de la actividad: aparece contenido sobre violencia transfóbica, insultos, amenazas y acoso.**

"Carlo nació en un cuerpo en el que no se reconoce, nació como mujer, pero se identifica como el sexo opuesto. Desde pequeño siempre intentaba hacerse el duro y ser un chico. Al ver esta actitud su familia siempre pensó que era un marimacho y que sólo estaba pasando por una fase. Nunca estuvieron de acuerdo en cómo se vestía, se cortaba el pelo o caminaba. Después del instituto, gracias al apoyo de su abuela, decide ir a la universidad y vivir en otra ciudad. Por fin decide expresarse libremente, vestir lo que quiere y presentarse como Carlo. Incluso empieza a informarse sobre el camino a seguir para cambiar de sexo en un centro local de apoyo al cambio de sexo.

Vive su vida como cualquier joven estudiante y comienza a relacionarse con varias personas, a algunas de las cuales les cuenta su historia y su pasado. Con el tiempo también comienza una relación duradera con una chica. Al cabo de un tiempo, el hermano de la chica se entera de esta relación y se enfada mucho. No entiende la elección de su hermana y se opone a esta relación con todas sus fuerzas, implicando también a su familia y amigos. Crea una página de Facebook en la que pone en evidencia a Carlo, insultándolo e instigando a otros a hacerlo también. Esto hace que Carlo empiece a recibir mensajes ofensivos en las redes sociales, llamadas anónimas, a veces incluso amenazas. Estos actos son cada vez más frecuentes y Carlo empieza a salir con menos frecuencia, evitando también la universidad y a su novia. Tiene miedo de encontrarse con los autores de estas amenazas.

Le gustaría ir a la policía, pero teme que no le entiendan, aún no ha cambiado sus datos personales y ha oído de otras personas que no es una buena experiencia para las personas trans*.

■ El árbol de la violencia de género:

Factores que contribuyen

-
-
-

Consecuencias

-
-
-

Tipos

-
-
-

Raíces

-
-
-

Preguntas

■ ¿Podría hacer un mapa de los sentimientos/respuesta de Carlo en cada una de las formas de acoso: físico, cibernético, etc.?

■ ¿Podría pensar en cuál de esas formas es peor y por qué? Por ejemplo, ¿es peor ser empujado o amenazado en el patio del colegio que ser insultado en una página de FB? ¿Por qué?



4.2. Deshacer los estereotipos y prejuicios estructurales y simbólicos sobre las identidades LGBTQI+

Los estereotipos son un proceso cognitivo por el que los seres humanos simplifican la información compleja y dan sentido al mundo. Los seres humanos tienden a generalizar la información compleja atendiendo a características seleccionadas de cualquier objeto o persona que estén percibiendo. Este **proceso de simplificación** lleva a los seres humanos a desarrollar categorías, conceptos y generalizaciones para gestionar y utilizar eficazmente las enormes cantidades de datos disponibles (Taylor et al., 1981). Los estereotipos son, por tanto, imágenes mentales simplificadas. Las personas recuerdan la información con mayor facilidad y eficacia cuando ésta

es coherente con las categorías preconcebidas de los estereotipos (Bodenhausen, 1988). Desde una perspectiva sociocultural, los estereotipos son el proceso de adquisición y transmisión de conocimientos sociales o culturales. Según Dovidio (1999), Walter Lippmann, periodista y comentarista político, introdujo por primera vez la palabra “estereotipo” en 1922 a los psicólogos para ilustrar la imagen típica que uno formula cuando piensa en un grupo social o cultural concreto. Las personas utilizan categorías sociales para adquirir, organizar y procesar una cantidad cada vez mayor de información sobre su mundo y las personas de otras culturas.



Por desgracia, **estas categorías sociales suelen construirse y perpetuarse a partir de características excesivamente generalizadas**. Los estereotipos reflejan las creencias y valores de una cultura sobre otras personas u objetos. Nachbar y Lause (1992) afirman que los estereotipos no son meras descripciones de cómo los miembros de un grupo cultural ven a los de fuera, sino que, lo que es más importante, suelen ser prescripciones de cómo los de dentro se perciben a sí mismos al utilizar los estereotipos prescritos para interiorizar sus imágenes culturales que pasan a formar parte de su identidad cultural. Los miembros de un grupo cultural que inician la clasificación de otras personas normalmente se perciben a sí mismos como superiores a los demás (Tajfel, 1981). Por lo tanto, **los estereotipos suelen contener connotaciones o actitudes negativas**, ya que quienes los perciben suelen

subordinar a otros grupos culturales con los que comparten poco en común, ya sea físicamente o en términos de valores. El grupo dominante o la élite cultural utiliza los estereotipos para deshumanizar a otros grupos culturales que difieren en valores, creencias o características físicas para mantener su propio poder político y control social. Debido a esta tendencia, los estereotipos pueden utilizarse para normalizar prácticas, comportamientos y tratamientos injustos de grupos minoritarios como las lesbianas y los gays. Dado que **los estereotipos son una forma humana frecuente de agrupar, etiquetar o categorizar la información, es cognitivamente imposible que los seres humanos eviten por completo los estereotipos**. Pero los estereotipos negativos pueden cuestionarse y sustituirse por otros más positivos (Sheng Kuan Chung, 2007).

La exposición a los medios de comunicación populares puede ser el medio dominante por el que los niños, así como la mayoría de los adultos, aprenden sobre los demás y adquieren e interiorizan las normas sociales, los valores y las creencias que se manifiestan en las expresiones y presentaciones de los medios de comunicación (Croteau y Hoynes, 1997). Según las ciencias sociales, **aprendemos estereotipos de nuestro entorno** (por ejemplo, compañeros, familias y medios de comunicación). Lo más probable es que la generación de los medios de comunicación aprenda sobre cuestiones sociales como la homosexualidad no por el contacto directo con personas homosexuales ni por sus padres, profesores y compañeros, sino por los personajes y las escenas que aparecen en películas, programas de televisión, revistas de moda y anuncios comerciales (Croteau & Hoynes, 1997). Cuando los espectadores se sumergen constantemente en imágenes mediáticas cargadas de valores y están expuestos constantemente a la representación estereotipada de los LGBTQI+, es probable que desarrollen falsas suposiciones y actitudes prejuiciosas, posiblemente incluso un comportamiento discriminatorio, hacia los LGBTQI+.



Las formas en que se estructuran los estereotipos y los prejuicios son diversas y complejas, e implican importantes mecanismos centrales de nuestras sociedades. Por lo tanto, la **transformación de los estereotipos y prejuicios sobre el colectivo LGBTQI+ no puede lograrse con un enfoque único y genérico**, sino con acciones múltiples y específicas dirigidas a los mecanismos cognitivos que producen los estereotipos y prejuicios y a los actores que los reproducen. Se necesitaría una combinación de las siguientes herramientas para cambiar estas creencias, que se encuentran empoderadas y estructuradas socialmente:

Sensibilización

La sensibilización es un proceso que ayuda a facilitar el intercambio de ideas, mejorar el entendimiento mutuo y desarrollar las competencias y habilidades necesarias para el cambio social (Sayers, 2006). La sensibilización **en materia de LGBTQI+ puede introducirse de muchas maneras** y en diversos entornos bajo diferentes circunstancias.

- Invitar a **activistas locales** o representantes de organizaciones LGBTQI+ para que hablen.
- **Organizar noches de cine** con películas sobre temas LGBTQI+ o con personajes LGBTQI+.
- Publicación de material de sensibilización en las redes sociales.
- Publicación de artículos sobre temas LGBTQI+.

■ Crear un blog, una página web o un fanzine y publicar escritos y obras de arte sobre el colectivo LGBTQI+.

■ **Conmemorar personas y acontecimientos importantes** de la historia LGBTQI+. Los calendarios o expositores pueden ayudar a concienciar sobre los disturbios de Stonewall, la elección o el asesinato de Harvey Milk o la victoria de Lambda Legal en el caso Lawrence contra Texas, una decisión del Tribunal Supremo que marcó una nueva era de respeto legal para la comunidad LGBTQI+.

■ Organizar y acoger actos en una Biblioteca Humana. La Biblioteca Humana es un acto público destinado a reducir los estereotipos y prejuicios, en forma de **intervención interactiva**. Emplea la lógica de una biblioteca normal, pero los lectores “toman prestados” libros vivos, que son personas reales que representan a diversos grupos minoritarios.

Aumentar la visibilidad

Cuando la gente puede ver algo representado, es más capaz de entender y comprender quiénes son esas personas, y esto crea un importante cambio en la conciencia social para incluir a personas de diferentes orígenes. Otra pieza crucial a tener en cuenta es que cuando la gente ve representaciones de sí misma en los medios de comunicación, esto puede fomentar un gran **sentido de afirmación de su identidad**. Sentirse afirmado con el propio sentido de sí mismo puede impulsar sentimientos positivos de autoestima, lo que es muy diferente a sentirse como si uno estuviera equivocado o fuera malo por ser quien es. El mensaje que puede provenir de una sociedad en la que las personas LGBTQI+ son invisibles, especialmente a través de la lente de los medios de comunicación, es que “no existes y no importas” (O’Brien, 2017). **Aumentar la visibilidad empodera la posición social de las personas LGBTQI+ y puede reducir el impacto de la desinformación y el número de incidentes de**

discurso de odio y ciberacoso contra las personas LGBTQI+.

Políticas de inclusión LGBTQI+

Las políticas de las organizaciones educativas pueden garantizar un entorno seguro para trabajadores, compañeros y estudiantes. Las **políticas de tolerancia cero contra el acoso, la intimidación, el ciberacoso, los actos de odio y la discriminación**, así como el **uso de un lenguaje que incluya el género**, pueden contribuir a crear un entorno interpersonal agradable. Al mismo tiempo, la adopción de políticas LGBTQI+ por parte de una institución/organización puede contribuir al **cambio social al establecer normas éticas más estrictas** que deberán adoptar otras organizaciones/instituciones. Sin embargo, las políticas de apoyo al colectivo LGBTQI+ deben considerarse necesarias si las organizaciones no relacionan explícitamente las políticas con la acción.



4.3. ¿Cómo abordar, detectar y prevenir el acoso psicológico a través de las redes sociales?

Acoso psicológico

Una de las formas de abordar un problema, cualquier problema, es la información. Muy a menudo, las opiniones que nos formamos de lo que nos rodea son el resultado de una mala o superficial información y también el resultado de políticas sociales y mediáticas equivocadas. El problema del acoso, de cualquier tipo, tiene un denominador común: la falta de tolerancia hacia lo que la

sociedad clasifica como diferente. La gente puede clasificar los comportamientos en “normales” o “anormales”, sin pensar en cómo las sociedades actuales están cambiando rápidamente y los viejos estereotipos y preconcepciones se están rompiendo poco a poco. La discriminación se ha ejercido normalmente contra personas pertenecientes a grupos socialmente estigmatizados, grupos de personas cuantificables como minoría; uno de los colectivos a los que se dirige la lógica discriminatoria es, sin duda, el colectivo LGBTQI+. Aunque nuestro enfoque se centra en la violencia psicológica sufrida en línea por la comunidad LGBTQI+, es importante entender el contexto en el que se desenvuelve, enmarcándolo en el ámbito macro de la violencia ejercida sobre esta comunidad (Figura 7).

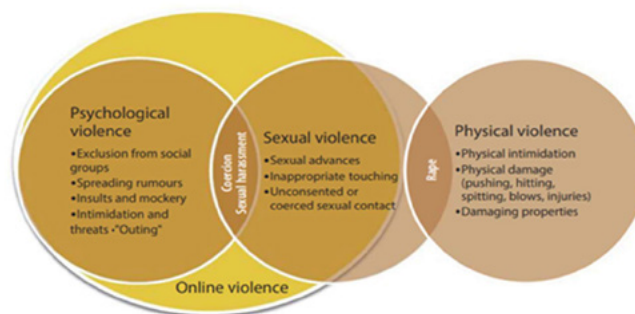


Figura 7 – Esquema sobre la violencia psicológica, sexual y física

Fuente:

<https://rm.coe.int/prems-125718-gbr-2575-safe-at-school-a4-web/16809024f5>

Violencia contra las personas LGBTQI+ a través de las redes sociales

La mayoría de los datos disponibles sobre la violencia homofóbica y transfóbica se centran en el acoso. El acoso homofóbico y transfóbico incluye el acoso físico (incluyendo la intimidación, los golpes repetidos, las lesiones); y el acoso psicológico, incluyendo el acoso verbal (burlas repetidas, insultos y burlas no deseadas) y el acoso social o relacional (exclusión repetida, chismes, la difusión de rumores y la negación de la amistad). En este marco, es pertinente **incluir también la violencia sexual** (insinuaciones, tocamientos inapropiados) y la violencia “implícita”, también denominada “simbólica” o “institucional”. Cuando hablamos de esta última, nos referimos a **representaciones o actitudes om-**

nipresentes que a veces parecen inofensivas o naturales para la comunidad, pero que permiten o fomentan la homofobia y la transfobia, incluyendo la perpetuación de estereotipos perjudiciales. Un ejemplo de violencia implícita podría ser la afirmación de que algunas asignaturas, en la universidad, son más adecuadas para los estudiantes en función de su orientación sexual o de su identidad/expresión de género (por ejemplo, ciencias para los estudiantes varones heterosexuales y teatro para los estudiantes varones homosexuales).

En este capítulo hablamos del acoso psicológico que sufre la comunidad LGBTQI+, una violencia ejercida contra un individuo por su orientación sexual, expresión sexual o identidad de género. **Puede ocurrir de personas LGBTQI+ a personas LGBTQI+, o de personas no LGBTQI+ a personas LGBTQI+.** El acoso psicológico se define como un comportamiento negativo u hostil por parte de una o más personas, relacionado directa o indirectamente con una tercera persona. Este comportamiento es típicamente repetido y sistemático, durante un largo periodo de tiempo, y está diseñado para atacar a individuos o grupos, aislarlos o excluirlos y posiblemente forzarlos a salir de su contexto laboral o educativo o de su vida social. Se refiere a una combinación de acontecimientos que, considerados individualmente, pueden parecer inofensivos, pero que, a través de su repetición, tienen un efecto destructivo en la persona objetivo. Es importante entender cuándo un comportamiento se califica como violencia de acoso, tanto para las víctimas como para los testigos, porque de ello depende la reacción de las personas.



¿Qué se contempla como acoso psicológico en ámbitos universitarios?



- Críticas y denigraciones reiteradas e injustificadas.
- Ridículo y humillación.
- Rechazo a comprometerse, lo que da lugar a un aislamiento.
- Contactos y comunicaciones no deseados, en el lugar donde estudias o en otro lugar.
- Violación de la intimidad.
- Asignar tareas que están muy por debajo de las habilidades de alguien, o que son obviamente demasiado complejas.

“¿Qué comportamientos o conflictos no constituyen acoso psicológico en ámbitos universitarios?”



- Un conflicto ocasional.
- Requisitos normales relacionados con el estudio.
- El estrés, que puede ser un indicador de acoso pero no es una prueba.

Estos comportamientos de acoso son un tipo de violencia que se vuelve aún más pernicioso porque se repite sistemáticamente en el tiempo. Cuando **todas estas situaciones se trasladan al mundo virtual se definen como ciberacoso.** La era digital ha cambiado nuestras vidas y nuestras costumbres, mejorándolas muy a menudo; pero, por otro lado, ha llevado a la red la violencia, generando nuevas y peligrosas formas de acoso. El ciberacoso es, por tanto, un comportamiento violento que **tiene lugar en la red, repetido a lo largo del tiempo de forma sistemática y en el que el agresor o los agresores**

insultan, amenazan e intentan voluntariamente causar daño a otra persona o grupo, a menudo incapaz de defenderse o percibido como más débil. Como la propia palabra sugiere, el ciberacoso tiene su origen en el acoso “tradicional”, pero las diferencias entre ambas prácticas son importantes para entender los efectos psicológicos que se derivan de ellas.

La primera diferencia entre el bullying y el ciberbullying radica en que en el segundo caso la violencia se extiende o tiene lugar en línea, mediante el uso de plataformas de mensajería, redes sociales o chats de videojuegos, mientras que el bullying puede implicar también agresiones físicas. El segundo podría hacernos más conscientes del peligroso alcance de esta forma de violencia cibernética; **el acoso online, de hecho, tiene una carga vejatoria más incisiva, por lo que muy a menudo es más difícil para la víctima evitar o escapar**. El acceso a la tecnología permite al acosador introducirse en la vida de la víctima en cualquier lugar y en cualquier momento mediante mensajes, llamadas, imágenes o vídeos ofensivos, aumentando así el umbral de intrusividad de la propia violencia, ya que la presencia física ya no es necesaria para intimidar o amenazar a una persona. Además, **el acoso en línea tiene un público potencial mucho más amplio que el acoso escolar, que normalmente es imprevisible y afecta a un grupo reducido de personas**, y en el que pueden participar más personas de todo el mundo. Este último aspecto juega un papel decisivo en la psique de las víctimas, que pueden sobrestimar su exposición y convencerse de que hay más gente presenciando el acoso de la que realmente hay. Otro aspecto a mencionar es el **anonimato en el que opera el ciberacosador**, que dice mucho del elemento psicológico de los acosadores. El mundo online ofrece un alto nivel de anonimato que disminuye las inhibiciones de los ciberacosadores. Dado que en el acoso offline, quienes tienen un carácter fuerte e imponente suelen desempeñar el papel de acosador, en el caso del ciberacoso también pueden ejercerlo personas que nunca podrían hacerlo físicamente, por lo que incluso una víctima en la

ACTIVIDAD 1

Instrucciones

Después de trabajar con los materiales de los subapartados 4.1. y 4.2., dedica un tiempo a ver el vídeo sobre la lucha contra el acoso escolar del Departamento de Educación de Nueva Gales del Sur (Australia). Míralo detenidamente, reflexiona y responde a las siguientes preguntas en un texto escrito:



Preguntas

- ¿Cómo se potencia la fuerza del grupo en el vídeo del gobierno de Nueva Gales del Sur?
- ¿Qué estrategias crees que pueden mejorar la unidad del grupo y generar sentimientos positivos de pertenencia en los entornos educativos?
- ¿Qué retos quedan pendientes en la detección e identificación de formas de acceso en línea?

Accede al vídeo aquí:

Asamblea contra el acoso escolar #CareRespectSupport

vida real puede convertirse en ciberacosador.

Discurso de odio en línea

“Debe entenderse que el término “discurso del odio” incluye todas las formas de expresión destinadas a difundir, fomentar, promover o justificar el odio racial, la xenofobia, el antisemitismo u otras formas de odio basadas en la intolerancia, incluida la intolerancia expresada en forma de nacionalis-

mo agresivo y etnocentrismo, la discriminación y la hostilidad hacia las minorías, los inmigrantes y las personas de origen inmigrante.” (Consejo de Europa (1997).

El discurso de odio en línea es un **esfuerzo por marginar a los individuos en función de su pertenencia a un grupo**; mediante una expresión que expone al grupo al odio, se busca deslegitimar a los miembros del grupo a los ojos de la mayoría, reduciendo su posición social y su aceptación dentro de la sociedad. Como en todos los casos en los que la discriminación toma forma, también en este caso la estrategia más útil para combatirla es la información y la concienciación de que el “respeto” es un derecho humano inalienable. Para dar continuidad a este discurso, es importante mencionar un reciente informe del Consejo Europeo, que incluye el problema de la incitación al odio (y en consecuencia la incitación al odio en línea) en el complejo problema

sión de esta ola de odio que viaja en línea. La libre circulación de comentarios y opiniones es, en definitiva, una condición indispensable para la existencia de una sociedad democrática.

A menudo resulta difícil entender cuándo la libertad de expresión de una persona es en realidad un discurso de odio que no es un derecho humano protegido. En la mayoría de los casos, la ley considera la posibilidad de que un discurso o una expresión tenga el potencial de incitar a la violencia contra grupos o comunidades o individuos y considera este tipo de discurso como un delito de odio. Estos discursos, de hecho, son expresiones ofensivas por las que se discrimina a determinadas personas por su origen étnico o nacional, género, discapacidad, condición social, religión u orientación sexual. A veces, puede ocurrir que llevado por la rabia o la indignación, o convencido de sus propias ideas, uno decida comentar o publicar palabras de odio hacia alguien. Recuerda que en un caso de ciberacoso o discurso de odio no sólo están el acosador y la víctima. También hay un tercer elemento fundamental: Los espectadores; personas que son testigos del ciberacoso, ya sea viéndolo, leyéndolo y/o escuchán-

TYPES OF INFORMATION DISORDER

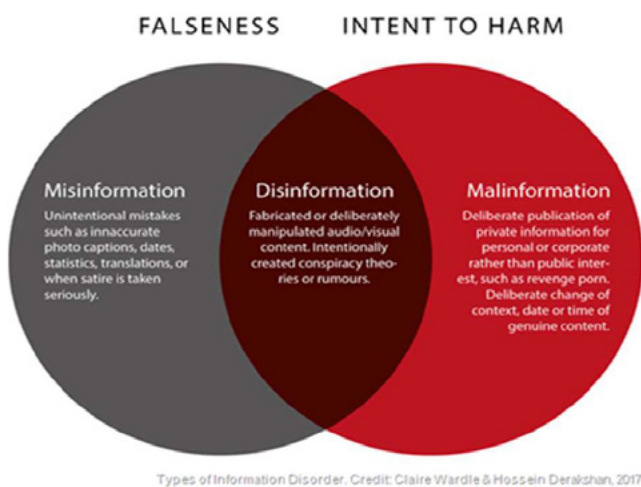


Figura 8 - Tipos de trastornos de la información.

Fuente: <https://shorensteincenter.org/information-disorder-framework-for-research-and-policy-making>

del desorden informativo (Figura 8).

El problema de la **desinformación** moderna representa, de hecho, una **clara amenaza para los ecosistemas de la información y la salud de los valores democráticos**. Se trata de una reacción en cadena muy peligrosa; la desinformación amplifica el discurso del odio y el entorno digital amplifica la difu-

Testigos hirientes

Un espectador hiriente es una persona que **alienta el acto discriminatorio, animando, haciendo comentarios o incluso uniéndose a él**, alentando así al acosador. También puedes ser un espectador hiriente si decides no hacer nada.

Sobresalientes útiles (activos)

Las personas testigo útiles o activas son aquellas **que toman medidas positivas cuando ven o escuchan incidentes de ciberacoso**. Mediante esa acción, el ciberacoso puede detenerse o incluso prevenirse. Defender a la víctima acercándose al acosador o dándole ayuda y apoyo, puede ayudar a aliviar el problema y ponerlo bajo control.

dolo. Podemos agruparlos en dos categorías:

¿Cómo hacer tu parte?

Cómo los educadores pueden ayudar en la lucha contra el ciberacoso LGBTQ+

El informe de los CDC (Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades) School Health Profiles 2018 detalla cómo muchas escuelas están apoyando a los jóvenes LGBTQ de diversas maneras. Algunos de los puntos clave considerados son:

- Identificar un **espacio seguro**, por ejemplo, la oficina de un consejero o una organización estudiantil donde los jóvenes LGBTQ puedan esperar el apoyo del personal escolar designado.

- Articular políticas establecidas que **prohíben el acoso basado en la identidad de género, la expresión o la orientación sexual real o percibida** de los estudiantes.

- Fomentar programas en los que **el personal participe en programas de desarrollo profesional** para aprender a crear un entorno solidario y seguro para todos los estudiantes.

- Ayudar a facilitar el **acceso a los proveedores de servicios de salud** fuera de las instalaciones de la escuela, incluidas las pruebas y el asesoramiento sobre el VIH/ETS, y los servicios sociales y psicológicos.

- Tener un club de **alianza gay/heterosexual** u otros grupos con objetivos similares.

Informar sobre las plataformas en línea

La mayoría de las plataformas de medios sociales tienen algunas normas que abordan el acoso en línea en cierta medida. Muchas permiten denunciar contenidos específicos u otros usuarios. Aquí tienes algunas páginas relevantes que explican cómo denunciar los abusos en las plataformas más populares:

- Twitter
- Facebook

- Instagram
- TikTok

Consejos para reaccionar ante la violencia psicológica

¿Cómo puede la gente hacer su parte?

- No olvides nunca que la persona que lee tu correo o publicación es una persona real, con **sentimientos que pueden ser heridos**.

- Recuerda que todos somos **humanos**.

- Actúa de la **misma manera** en línea que en la vida real.

- Sé **ético** y mira antes de enviar. Está bien que pienses que lo que haces en ese momento es lo más importante del mundo, pero no esperes que todo el mundo esté de acuerdo contigo.

- Comprueba primero la discusión para ver si estás publicando en el grupo previsto. Si se trata de algo privado, **envíalo a la persona en mensaje privado/correo electrónico**.

- Respeta el **tiempo y el lugar** de los demás.

- Cuando envíe mensajes o correos electrónicos: **identifíquese terminando con su nombre**; intente incluir un título de asunto en el encabezado del mensaje; envíe el mensaje sólo a personas relevantes.

- Utiliza los **emoticonos y acrónimos adecuados** donde y cuando sea apropiado en tu mensaje.

- Elija **cuidadosamente sus palabras** en cuanto a su lenguaje.

- No maldigas ni utilices el sarcasmo a menos que sepas con certeza que a la persona no le importará.

- Si ves algo negativo, sé un **testigo activo que ayude** a rechazar definitivamente el odio.

ACTIVIDAD 2

Instrucciones

Tómate un tiempo para leer el siguiente caso y los consejos para cambiar y prevenir los comportamientos de ciberacoso. A continuación, tómate un tiempo para reflexionar y responder a las siguientes preguntas:

Introducción

Alex es un joven de diecinueve años que se ha trasladado a otra ciudad para empezar la universidad con la esperanza de ser, por fin, libre para expresarse. Se ha unido por primera vez a una aplicación social de citas. Está emocionado ante la perspectiva de conocer a alguien. Al poco tiempo, Alex recibe su primer mensaje y comienza a responder. A medida que la conversación avanza, le piden que envíe una foto de su cuerpo. Decide enviar la foto solicitada, pero de repente los mensajes se detienen. Al día siguiente, en la universidad, Alex se da cuenta de que la gente se ríe y le señala. Confundido y sin saber qué está pasando, corre al baño. Allí, para su sorpresa, la imagen que envió ayer está ahora colgada en las paredes del baño. La imagen ha sido editada y ahora contiene la frase "Alex es un marica". No sabe qué hacer.

- ¿Qué habrías hecho tú si hubieras sido Alex?
- ¿Qué habrías hecho si hubieras visto la foto en el baño?
- ¿Has experimentado o presenciado alguna vez alguno de estos acosos psicológicos?
- ¿Cómo has o habrías reaccionado en caso de haberlo experimentado o presenciado?

Te ofrecemos algunos consejos que pueden ayudarte a cambiar o prevenir tu comportamiento en cualquier caso y en cualquier posición que puedas encontrar:

- Detente y **piensa** antes de decir algo que pueda herir a alguien.
- Habla con alguien de **confianza**. Puede **ayudarte** a encontrar formas de ser más amable con los demás.
- Respeta a los demás teniendo en cuenta que todos son diferentes. No son mejores ni peores. Sólo **diferentes**.
- Si crees que has acosado a alguien en el ciberespacio, el primer paso sería **pedir disculpas** y luego tomar medidas para eliminar cualquier contenido relacionado. Todos se sentirán mejor.
- Asume la responsabilidad y sé **empático**. Trata a los demás como te gustaría que te trataran a ti.
- Si tienes una pelea o un desacuerdo con alguien, piensa antes de publicar algo malo en Internet. Sería más prudente respirar hondo antes de hacer algo de lo que te arrepentirás o causarás daño a esa persona.

- Recuerda que **siempre puedes cambiar tu comportamiento**.
- No **respondas** ni reenvíes los mensajes de ciberacoso.
- **Conserve las pruebas** del ciberacoso. Registra las fechas, horas y descripciones de los casos de ciberacoso. Guarda e imprime capturas de pantalla, correos electrónicos y mensajes de texto. Utiliza estas pruebas para denunciar el ciberacoso a los proveedores de servicios web y de telefonía móvil.
- **Bloquea** a la persona que está acosando.

Preguntas

- ¿Cómo crees que las redes sociales e internet determinan e influyen en los comportamientos discriminatorios y de violencia?

■ ¿Cree usted que los comportamientos LGB-TQI-fóbicos están presentes y se agravan en los medios sociales y espacios en línea? ¿Podría justificar su respuesta?

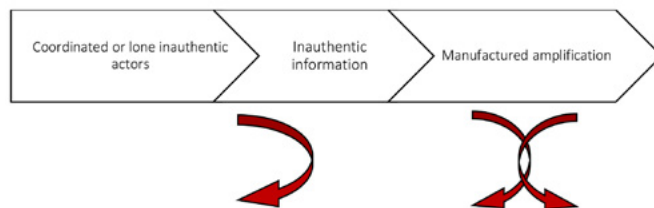
4.4. Pruebas y compromiso social en la comunicación: intervenir en la era de la desinformación

Gran parte del discurso sobre la “desinformación” confunde tres nociones: **información errónea, desinformación y mala información**. Pero es importante distinguir los mensajes que son verdaderos de los que son falsos, y los mensajes que son creados, producidos o distribuidos por agentes que pretenden hacer daño de los que no lo son. Mientras que la mala información se basa en la realidad, tanto la desinformación como la desinformación son, en el fondo, información incorrecta. Sin embargo, la motivación para compartir el contenido y los actores que lo comparten son muy diferentes. La desinformación se refiere a veces a un “error honesto”, por ejemplo, cuando un artículo escrito por un medio de comunicación generalmente reputado incluye un error y se difunde orgánicamente. La **desinformación, por el contrario, es deliberadamente errónea y se difunde de forma táctica**; tiene la intención explícita de causar confusión o de llevar al público objetivo a creer una mentira.

En nuestro caso concreto, cuando hablamos de desinformación relacionada con el objetivo en cuestión, la comunidad LGBTIQ+, hablamos de desinformación pura y dura, que a menudo implementa campañas de propaganda política realizadas con el fin de denigrar a las personas en función de su identidad primero y de su orientación sexual después. Todo esto tiene un doble impacto, ya que a la vez que convierte en guetos a las víctimas y las hace vulnerables, también aviva el odio. Como ya se ha tratado en el párrafo anterior, el discurso del odio tiene una caja de resonancia exponencial dentro de nuestro mundo digitalizado. Ya hemos hablado de una reacción en cadena en

la que la desinformación amplifica el discurso de odio y la digitalización amplifica la difusión de los viajes de odio en línea. La siguiente imagen puede servir para explicar mejor el proceso (Figura 9):

Desinformación



Discurso de odio en línea

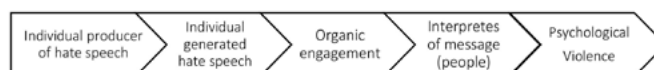


Figura 9 - Campañas de desinformación y discurso de odio.

Fuente: https://www.ifes.org/sites/default/files/2019_ifes_disinformation_campaigns_and_hate_speech_briefing_paper.pdf

¿Quiénes son los responsables? Los autores de las campañas de desinformación que pueden ser **individuos solitarios motivados por la ideología, pero también actores coordinados que pretenden suprimir la participación política, crear confusión y desconfianza para difundir el contenido de forma viral**.

Contenido falso: La creación de contenidos destinados a engañar al público amplifica y refuerza la narrativa que ya está en circulación. Estos mensajes se crean para recibir la máxima visibilidad y están calculados para jugar con los prejuicios cognitivos de quienes los utilizan.

¿Qué hacen los distintos modos de difusión? A través de la participación pagada y de las redes de cuentas coordinadas de los redes sociales se desata un contenido falso que inunda el espacio informativo. A medida que estos contenidos adquieren una apariencia de credibilidad gracias a los altos niveles de compromiso, los usuarios son cada vez más propensos a volver a compartílos.

¿Quiénes son los intérpretes? La amplificación fabricada puede hacer que los discursos de odio parezcan más extendidos y prevalentes de lo

que son envalentonando a ciudadanos normalmente pasivos.

¿Cuáles son los riesgos? Los riesgos se multiplican a medida que la capacidad de los ciudadanos para distinguir las narrativas verdaderas y falsas disminuye y aumenta la sensación de inestabilidad.

Con esta explicación, se explica hasta qué punto la desinformación puede encajar en la generación del discurso de odio en línea y cómo puede amplificar sus efectos. Quienes producen discursos de odio lo hacen con la creencia de que sus ideas son mejores que las de los demás. Una vez desencadenado este mecanismo, los **medios de comunicación masivos permiten que estos discursos lleguen al mayor número de personas posible, que perciben este mensaje de odio y pueden asumirlo**. Según investigaciones anteriores, el resultado de este discurso de odio es el aislamiento de un grupo y la exposición de las víctimas a actos de violencia física/psicológica.

Por un lado, la desinformación conlleva el peligro del discurso del odio y, utilizando los mismos medios de difusión, pueden llegar a un amplio número de personas. Por otro lado, las personas que interpretan el mensaje, literalmente bombardeadas con mucha información en torno a las redes sociales, ya no son capaces de distinguir una noticia real de una falsa. El riesgo es enorme, porque como se ha dicho, además de **categorizar y encasillar a un grupo, se corre el riesgo de ofrecer colectivamente mensajes tan erróneos que podrían poner en riesgo la vida de las personas**.

El siguiente ejemplo es útil para entender cómo una **noticia falsa puede poner en peligro una vida**; como se informa en el artículo del NHS, en el Reino Unido durante muchos años existía la idea errónea de que las mujeres lesbianas nunca habrían tenido el cáncer de cuello de útero. Como tienen relaciones sexuales con otras mu-

jer, no necesitan someterse a pruebas de detección para prevenir esta posibilidad, aunque el virus que causa el cáncer de cuello de útero se transmite a través de cualquier tipo de actividad sexual. Este ejemplo de desinformación nos permite tomar conciencia, ya que la desinformación puede ser peligrosa no sólo para la esfera emocional sino también para la vida de las personas.

Hay diferentes tipos de noticias engañosas. Esta infografía creada por el **EAVI - Alfabetización Mediática para la Ciudadanía** muestra los diez tipos de desinformación más comunes y cómo reconocerlos (Figura 10):



Figura 10 - Más allá de la desinformación: 10 tipos de noticias engañosas.

Fuente: <https://eavi.eu/beyond-fake-news-10-types-misleading-info/>

Hay otros ejemplos de desinformación sobre la comunidad LGBTQ+. La imagen (Figura 11) muestra un post compartido en la red miles de veces con un titular claro pero falso: "Fiesta gay en Italia unas semanas antes de COVID-19". Esta foto no es más que una imagen tomada de un carnaval en Brasil en febrero de 2018, dos años antes del primer caso confirmado de COVID-19 en Italia en 2020. Esta forma de desinformación tiene el propósito de justificar y amplificar el miedo hacia los homosexuales, reproduciendo el estereotipo de que son irresponsables, y la razón por la que el COVID-19 se está extendiendo.



Figura 11 – Ejemplo de noticia falsa difundida en Facebook

Otro ejemplo, esta vez relacionado con la propaganda discriminatoria, procede de Polonia, donde los gobernantes locales han recibido instrucciones de abstenerse de fomentar cualquier política que garantice el respeto a la comunidad LGBTIQ+ a través de los derechos que se les conceden. El objetivo sería bloquear los fondos para todas aquellas organizaciones que trabajan para promover la igualdad de derechos.

Los ayuntamientos de un tercio de Polonia han adoptado resoluciones “contra la propaganda LGBTIQ+” o “pro-familia”, discriminando a las personas LGBTIQ+. Muchos gobiernos locales y ayuntamientos han adoptado las resoluciones discriminatorias que crearon las llamadas “zonas libres de LGBT”. La Comisión Europea, con su presidenta Ursula von der Leyen, ya ha expresado su punto de vista, diciendo que “las zonas libres de LGBTI son zonas libres de humanidad y no tienen lugar en nuestra Unión”.

¿Cómo nos salvamos de la desinformación?

La mejor manera de evitar la mistificación basada en la desinformación es aprender a utilizar las redes sociales y discernir las buenas noticias de las falsas.

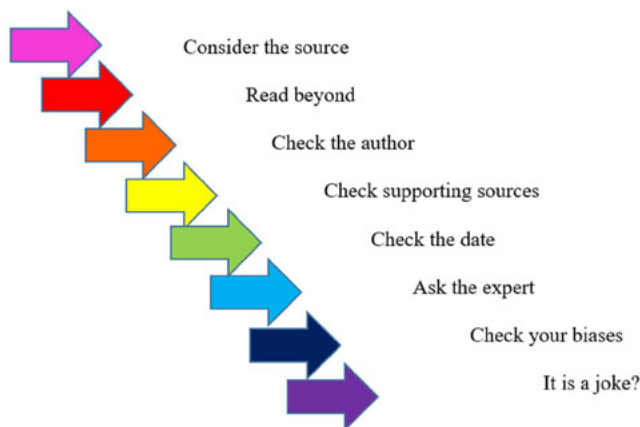


Figura 12 - Qué hacer para evitar la desinformación

Recuerda:

Aprende sobre el posicionamiento en buscadores

Cuando buscamos información, solemos utilizar un motor de búsqueda y la cantidad de información que se recupera es siempre abrumadora. Pero a menudo no miramos los enlaces más allá de la primera página de resultados, y la mayoría de la gente nunca pasa del segundo enlace de la primera página. Esto hace que los usuarios sean muy vulnerables a recibir y aceptar información engañosa o incluso falsa.

Conocer cómo se realiza la clasificación de los sitios web puede, al menos, advertir a los usuarios sobre lo que deben buscar. En este sentido, es importante saber que el ranking se realiza teniendo en cuenta la orientación de las palabras clave, las etiquetas de título y cabecera, la meta descripción, las imágenes, además de otras cuestiones que dependen del motor de búsqueda específico y que pueden estar sujetas a contratos, privilegios y aspectos privados.

Leer antes de compartir

Los titulares se utilizan para captar la atención, y a menudo se escriben para provocar una fuerte reacción.

Compartir el enlace con otros sin mirar la historia adjunta puede dar lugar a la difusión de desinformación. Lee el contenido de un enlace antes de compartirlo.

Sé crítico con las webs de “noticias” gratuitas y ¡Sé crítico siempre!

Internet ha hecho posible que todo el mundo sea editor. Y aunque eso nos ha traído muchas cosas increíbles, también ha creado un entorno en el que la desinformación es un problema real y constante.

Pero, *recuerde*, tenemos la oportunidad de verificar nosotros mismos cualquier historia que nos parezca sospechosa.

¡Así que hagámoslo!

Leer siempre una variedad de fuentes

Vea lo que dicen diferentes medios sobre el mismo tema. En este punto, es difícil argumentar que incluso las fuentes de noticias más antiguas son realmente imparciales, pero al leer múltiples fuentes, puedes averiguar qué es un hecho y qué es un sesgo.

Fact-Check

Hay un número creciente de sitios de comprobación de hechos que se dedican a averiguar si una historia, un pie de foto o un titular es verdadero o falso. En lugar de compartir la historia falsa con los demás, podría ser una buena práctica comprobar primero con un sitio de comprobación de hechos para ver lo que tiene que decir sobre la historia.

ACTIVIDAD 1

Instrucciones

Después de trabajar con los materiales de los subapartados anteriores, dedica un tiempo a ver la charla TEDxTalk en la Universidad de Nevada de Sharyl Attkisson de 2018. Mírala detenidamente, reflexiona y responde a las siguientes preguntas en un texto escrito:

Preguntas

- ¿Cómo se ha manifestado el fenómeno de la desinformación en su contexto recientemente?

■ ¿Desde cuándo existe o se concibe la desinformación? ¿Podría explicar con más detalle su respuesta?

■ ¿Cómo cree que la desinformación ha afectado a la memoria colectiva sobre hechos o hitos importantes teniendo en cuenta lo observado en el video propuesto?

■ Después de trabajar con los materiales proporcionados sobre la desinformación y los medios de comunicación social, ¿cómo crees que este fenómeno contribuye a las formas estructurales de odio y discriminación?

■ ¿Ha presenciado o leído alguna forma de desinformación LGBTQI-fóbica? ¿Podría compartir sus ejemplos?

Acceda al vídeo aquí:

https://www.youtube.com/watch?v=UQcClz-jz9_s

Enlaces relacionados:

■ <https://www.coe.int/en/web/gender-matters/types-of-gender-based-violence>

■ <https://rm.coe.int/information-disorder-report-november-2017/1680764666>

■ https://www.ifes.org/sites/default/files/2019_ifes_disinformation_campaigns_and_hate_speech_briefing_paper.pdf

■ <https://www.england.nhs.uk/2019/06/fake-news-putting-50000-lesbian-gay-and-bisexual-women-at-risk-of-cancer/>

■ <https://factcheck.afp.com/video-shows-brazil-carnival-2018-not-party-italy>

■ <https://www.dw.com/en/how-the-eu-can-stop-polands-lgbt-free-zones/a-55042896ht>

[tps://opentextbc.ca/socialpsychology/chapter/social-categorization-and-stereotyping/](https://opentextbc.ca/socialpsychology/chapter/social-categorization-and-stereotyping/)

■ <https://www.gale.info/doc/unesco/INT-2016-UNESCO-OutInTheOpen.pdf>

■ <https://www.unil.ch/help/en/home/menuinst/Etudiant%20b7e%20b7s/Psychological%20harassment.html>

■ <https://www.stopbullying.gov/cyberbullying/how-to-report>

■ <https://www.coe.int/en/web/freedom-expression/hate-speech#:~:text=According%20to%20the%20Committee%20of,speech%20has%20been%20brought%20about>

■ [https://rm.coe.int/information-disorder-report-november-2017/1680764666?ct=t\(\)](https://rm.coe.int/information-disorder-report-november-2017/1680764666?ct=t())

■ https://www.linc.ie/wp-content/uploads/2019/08/Towards-Anti-Cyberbullying_LGBT.pdf

■ <https://www.stopbullying.gov/cyberbullying/how-to-report>

■ <https://www.journals.ala.org/index.php/ltr/issue/viewFile/662/423>

Referencias

■ Bird, S (2003). The audience in everyday life: living in a media world. Routledge, New York

■ Steiner, L., Fejes, F., Petrich, K. (1993). Invisibility, homophobia and heterosexism: Lesbians, gays and the media. Critical Studies in Mass Communication. 10 (4), 395-422. doi:10.1080/15295039309366878

■ Harari Y. N. (2018). 21 Lessons for the 21st Century. Penguin Books. London
Gross, L. (2001). Up From Invisibility: Lesbians, Gay men, And The Media in America,. Columbia. University Press.

■ Madrid, A., Joanpere, M., de Botton, L., & Campdepadrós, R. (2020). Media Manipulation Against Social Justice Researchers: Second-Order Sexual Harassment. Qualitative Inquiry, 26 (8-9), 983-988. <https://doi.org/10.1177/1077800420938853>

■ O' Regan, C. (2018). Hate speech regulation on social media: An intractable contemporary challenge. Current Legal Problems. 71, 403-429. Retrieved from <https://researchoutreach.org/articles/hate-speech-regulation-social-media-intractable-contemporary-challenge/>

SECCIÓN 5.

Retos de la prevención y respuesta a la violencia contra la población LGBTQI+

En las Instituciones de Educación Superior

5.1. Marco dentro de los objetivos de la Comisión Europea

Desde 1999 la Comisión Europea (CE) ha abordado un conjunto de diferentes políticas y directivas que abordan los derechos LGBT. En primer lugar, a lo largo de esta sección presentaremos brevemente un resumen de los pasos más relevantes llevados a cabo por la CE y las instituciones europeas en materia LGBTQI+. En segundo lugar, prestaremos atención a los retos abordados durante los últimos 5 años y a la estrategia desarrollada para los próximos 5 años, hasta 2025.

Como se presenta en la Figura1- la CE ha dado pasos diversos y escalonados en materia de derechos LGBT y en la lucha contra la violencia hacia esta comunidad. En **1999**, el **Tratado de Ámsterdam** sentó un precedente en el contexto europeo a la hora de abordar el problema de la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual, entre otros. Esta primera etapa de denuncia de esta forma de violencia establece un marco para la inminente **Directiva 2000/78/CE** aprobada

en el **año 2000** para abordar la discriminación por motivos de orientación sexual en los ámbitos del empleo y la ocupación. Como numerosos ámbitos no estaban contemplados en esta lucha contra la LGTB-fobia, en **2008** se propuso una Directiva del Consejo, **COM(2008)426**, para garantizar el principio de igualdad de trato entre las personas con independencia de su orientación sexual y otras cuestiones, aunque aún no ha sido aprobada. La UE continuó su labor en **2010**, creando una plataforma para intercambiar y compartir experiencias y buenas prácticas denominada **Plataforma Europea de Personajes de la Diversidad**. La CE establece en **2015** una **Lista de Acciones** que marca todas las áreas relevantes que hay que tener en cuenta cuando se trabaja en temas LGBTQI. Por último, en **2020** la CE ha presentado la primera **Estrategia de Igualdad LGBTQI+ de la UE**, cuyo objetivo es poner fin a la violencia y la discriminación contra la comunidad LGBTQI+ a través de los siguientes pilares: abordar la discriminación, garantizar la seguridad y construir sociedades inclusivas.



Figura 13 - Timeline on LGBTIQ+

LGBTIQ+ Derechos en Europa paso a paso

1999 - Tratado de Ámsterdam

Desde 1999, la Unión Europea ha identificado organismos específicos con **competencias para actuar en casos de discriminación por orientación sexual**. Desde entonces, la legislación europea ha desarrollado medidas para garantizar la

protección jurídica y social de las personas que fueron discriminadas o sufrieron violencia por su orientación sexual.

La UE tuvo por primera vez la posibilidad de intervenir y tomar medidas adecuadas para luchar contra la discriminación por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual.

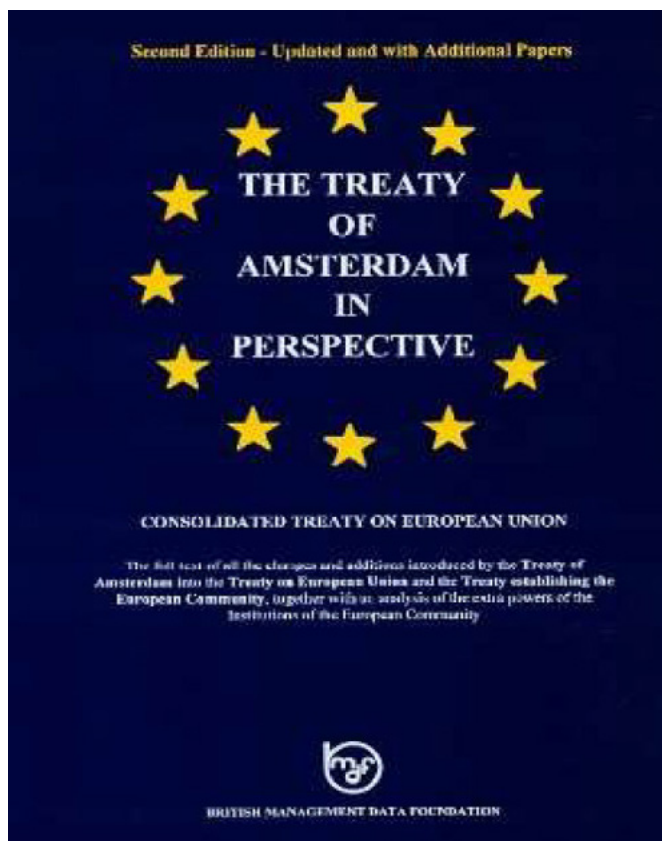


Figura 14 - El Tratado de Amsterdam en perspectiva

2000 - Directiva 2000/78/CE

Desde el año 2000, la Directiva 2000/78/CE prohíbe la discriminación por motivos de orientación sexual, entre otros, en el ámbito del empleo y la ocupación. Esto significa que en la Unión Europea:

- Las personas están protegidas por la ley si, por ejemplo, creen que están siendo tratadas injustamente al solicitar un trabajo por su orientación sexual.
- Todo el mundo está protegido por la ley si, por ejemplo, en un entorno de trabajo los compañe-

ros discriminan a sus compañeros, por ejemplo, insultándolos o haciendo bromas a su costa por su orientación sexual.

■ Las personas están protegidas por la ley si, por ejemplo, su jefe les niega un ascenso o una formación por su orientación sexual.

Esta nueva base jurídica para luchar contra la discriminación y la violencia por motivos de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación sienta un importante precedente en el contexto europeo. Esta primera Directiva sobre la discriminación basada en la orientación sexual ha tenido un impacto importante en la lucha contra una forma muy invisible de discriminación y violencia que se produce en un ámbito muy relevante para determinar la calidad de vida y la perspectiva de futuro de las personas, a saber, el crecimiento profesional y la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo.

2003 - Aplicación de la Directiva 2000/78/CE en las legislaciones nacionales

Tras la adopción de la Directiva en el año 2000 por el Consejo de la UE y el Parlamento Europeo, se incorporó a las legislaciones nacionales de los miembros de la Unión Europea. Así lo hicieron los entonces Estados miembros de la UE (Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, España, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Países Bajos; Portugal, Reino Unido y Suecia) el 2 de diciembre de 2003; Chipre, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Hungría, Letonia, Lituania, Malta, Polonia

y República Checa el 1 de mayo de 2004, mientras que Rumanía y Bulgaria adoptaron la Directiva el 1 de enero de 2007.

2008 - COM(2008)426

En 2008, la CE publicó una propuesta de Directiva del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre las personas, independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, con el objetivo de erradicar cualquier forma de discriminación en la Unión Europea. Esta propuesta define la igualdad de trato como la ausencia de discriminación directa o indirecta por cualquier motivo. La Directiva encuadra por primera vez las diferentes formas de discriminación y violencia para garantizar la igualdad de trato de todas las personas de la siguiente manera:

■ En primer lugar, introduce el concepto de **discriminación directa** como la forma de trato desigual a alguien cuando se le trata de forma menos favorable que a otros por los motivos mencionados.

■ En segundo lugar, se define la discriminación indirecta cuando, en una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, se produce **una desventaja para alguien de una determinada religión o creencia, discapacidad, edad u orientación sexual**.

■ En tercer lugar, el acoso también se enmarca como una forma de **violencia que atenta contra la dignidad de la persona y crea entornos hostiles** mediante la intimidación, la humillación o la ofensa.

Esta propuesta de Directiva pretende hacer llegar la prohibición de la discriminación a todas las personas dentro de la Unión Europea, tanto en el sector público como en el privado y con especial énfasis en la protección social (incluyendo la seguridad social y la sanidad), la inclusión social y la educación. Esta estrategia se aplicó en los di-



ferentes países de la UE mediante la creación de organismos específicos de igualdad. Estos organismos podían formar parte de las Agencias Nacionales y tenían como objetivo la defensa de los Derechos Humanos y la protección de los derechos individuales.

2010 - Plataforma Europea de la Diversidad Personajes

La Plataforma de Cartas de la Diversidad de la UE se creó en 2010 por iniciativa y con financiación de la Comisión Europea. La Plataforma ofrece un espacio para que los Chárteres de la Diversidad europeos existentes (actualmente 26) intercambien y compartan experiencias y buenas prácticas más fácilmente a través de reuniones de la Plataforma, seminarios de expertos y foros anuales de alto nivel.

Las Cartas de la Diversidad animan a las organizaciones (ONG, organismos públicos, empresas privadas) a desarrollar y aplicar políticas de diversidad e inclusión. Al firmar una carta, la organización se compromete voluntariamente a promover la diversidad y la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo, independientemente de, por ejemplo, la edad, la discapacidad, el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o la orientación sexual. Convertirse en signatario de una Carta de la Diversidad proporciona, por ejemplo, acceso a una amplia red de colegas, publicaciones y herramientas de apoyo para la evaluación comparativa, la medición y el seguimiento. A través de la plataforma, los promotores podrían reunirse periódicamente para compartir su experiencia y desarrollar herramientas y prácticas comunes.

2015 - Lista de acciones

En 2015 se elaboró la Lista de Acciones para mejorar los derechos y garantizar la protección jurídica de las personas LGBTIQ+ en diferentes ámbitos clave de las competencias de la UE. Esta nueva estrategia pretendía abarcar la igualdad de trato de todas las personas LGBTIQ+ y sus familias proponiendo buenas prácticas y su aplicación en la toma de de-

cisiones de los organismos de igualdad, la función de asesoramiento y fomentar el seguimiento en los Estados miembros de la UE. Como la mayoría de los Estados miembros de la UE no mostraron suficiente familiaridad con la aplicación del reglamento, se recomendó una mayor formación para las autoridades a nivel nacional para una mejor aplicación de las acciones. Uno de los cambios más visibles aplicados fue el relacionado con la normativa sobre los regímenes patrimoniales de las parejas internacionales, los matrimonios y las uniones registradas, que era neutral en cuanto al género e incluía también a las parejas del mismo sexo. Esta nueva normativa fue adoptada por casi todos los Estados miembros en 2019.

Esta estrategia también tenía como objetivo supervisar y hacer cumplir los derechos existentes de las personas LGBTI y sus familias en virtud de la legislación de la UE. En este sentido, el desarrollo de la Directiva de Derechos de las Víctimas contiene normas generales que garantizan que todas las víctimas sean reconocidas y tratadas de forma respetuosa, sensible, profesional y no discriminatoria. Dado que el caso de las personas LGBTI es especialmente vulnerable cuando sufren delitos, se hace especial hincapié en identificar sus necesidades, recibir una evaluación oportuna e individual para una protección específica. Asimismo, esta acción también afecta a la forma en que se formula el concepto de “miembros de la familia” en las leyes nacionales en cuanto a la inclusión de las parejas del mismo sexo; para ello, esta Directiva exige que se reconozca el derecho al apoyo y la protección de las personas del mismo sexo y la inclusión de las parejas de hecho también.

La difusión y el acercamiento a toda la sociedad es otra de las áreas clave para la inclusión del colectivo LGBTIQ+ y la prevención de su discriminación por parte de la UE. La UE ha creado diferentes herramientas para visibilizar esta realidad, la importancia de apoyar y fomentar la diversidad y trabajar desde una perspectiva no discriminatoria. Para lograr el mayor impacto en la prevención de la

discriminación y la promoción de los derechos de las personas LGBTIQ+ en la UE, se han promovido algunas áreas para apoyar a los actores y agentes clave que son responsables de esta transformación. El caso de los delitos de odio y la incitación al odio ha sido el objetivo de las políticas de la UE para combatir ciertas formas de discriminación y odio como el racismo, la xenofobia y otras formas de intolerancia. Para ello, la Comisión Europea ha trabajado en la mejora de los esfuerzos de las Autoridades Nacionales y la implicación de las empresas privadas para mejorar las respuestas a estas formas virtuales de intolerancia, incluyendo las basadas en la orientación sexual, la identidad de género y la expresión de género.

Por último, la UE combinó todas las áreas de trabajo ya mencionadas junto con planes para la recopilación de datos y la promoción de actividades de investigación que repercutan en los responsables políticos sobre los retos LGBTIQ+. A continuación, se enumeran las prácticas más conocidas según este plan:

■ **Eurobarómetro:** Es una serie de encuestas que pretenden seguir la evolución de la opinión pública en todos los Estados miembros de la UE. Su objetivo es evaluar el conocimiento y el apoyo de los ciudadanos de la UE a las actividades de la Unión Europea. El 23 de septiembre de 2019, durante la conferencia “Avanzar en la igualdad LGBTI+ en la UE: a partir de 2020 y más allá”, la Comisión presentó los resultados del Eurobarómetro especial “Discriminación en la UE”.

■ **Encuesta LGBTI de la FRA:** Es un proyecto que realiza una encuesta anual sobre la discriminación y la victimización de las personas LGBTI+ en toda la UE.

■ **Las personas transgénero en la UE:** En 2019, la Comisión encargó un estudio sobre la condición de las personas transgénero en la UE¹⁸. El estudio se centró en la situación demográfica y socioeconómica de las personas transgénero en la UE y en

el grado de inclusión de las medidas y prácticas de la política de reconocimiento legal del género.

2020 - Estrategia de Igualdad LGBTIQ

La primera estrategia LGBTIQ presentada por la Comisión se basa en acciones y objetivos clave para los próximos cinco años y en torno a cuatro pilares. Esta estrategia prevé el refuerzo del papel de los organismos de igualdad, garantiza la correcta aplicación de la igualdad de género con respecto a la reasignación de género, abarcando todas las esferas de la vida y abordando toda forma de discriminación, acoso y estereotipos mediante la elaboración de políticas y el intercambio de buenas prácticas.

En línea con los pilares de esta Estrategia LGBTIQ+, presentaremos los cuatro ejes para entender cómo la UE pretende responder y transformar las sociedades europeas en términos de Derechos Humanos, protección y apoyo a las personas LGBTIQ+:

■ **Lucha contra la discriminación:** Su objetivo es garantizar la protección legal contra la discriminación como clave para avanzar hacia la igualdad LGBTIQ+. Para ello, se publicará un informe sobre la aplicación de la Directiva de Igualdad en el Empleo antes de 2022 y, posteriormente, la Comisión presentará nueva legislación, concretamente sobre el refuerzo del papel de los organismos de igualdad. La Comisión también presentará un marco normativo que abordará específicamente el riesgo de sesgo y discriminación inherente a los sistemas de inteligencia artificial (IA).

■ **Garantizar la seguridad:** Las personas LGBTIQ+ sufren de manera desproporcionada los delitos de odio, la incitación al odio y la violencia, mientras que el subregistro de los delitos de odio sigue siendo un problema grave. Para armonizar la protección contra los delitos de odio y la incitación al odio contra las personas LGBTIQ, la Comisión presentará una iniciativa en 2021 para ampliar la lista de delitos de odio y de incitación al odio, incluso cuando estén dirigidos a las personas LGB-

TIQ. Además, la Comisión ofrecerá oportunidades de financiación para iniciativas destinadas a combatir los delitos de odio, la incitación al odio y la violencia contra las personas LGBTIQ.

■ **Proteger los derechos de las familias arcoiris:** debido a las diferencias en las legislaciones nacionales de los Estados miembros, los vínculos familiares no siempre se reconocen cuando las familias arco iris cruzan las fronteras interiores de la UE. La Comisión se propuso presentar una iniciativa legislativa sobre el reconocimiento mutuo de la paternidad para contribuir a explorar posibles medidas de apoyo al reconocimiento mutuo de las parejas del mismo sexo entre los Estados miembros.

■ **Igualdad LGBTIQ en el mundo:** dada la situación extremadamente precaria de la comunidad LGBTIQ+ en diversas partes del mundo, la CE se comprometerá a protegerla y a hacer valer sus derechos. Esto se logrará con la maximización del impacto y el apoyo de la UE, utilizando todas las herramientas y recursos a su disposición. La UE llevará a cabo diálogos políticos con otros países para abordar las leyes, políticas y prácticas discriminatorias que afectan a las personas LGBTIQ.

Políticas sobre educación superior y discriminación

La Unión Europea se ha involucrado en varios retos a nivel de la UE y ha generado cambios dentro de su red para la promoción de la igualdad de género y la inclusión de todos los estudiantes en el Sistema Educativo. A continuación, se enumeran las políticas más relevantes en materia de lucha contra la discriminación en las IES desarrolladas por la Unión Europea:

■ A través del marco del Semestre Europeo, la CE puede supervisar todos los retos relacionados con las instituciones de educación superior.

■ Teniendo en cuenta los nuevos compromisos de la UE con las IES, bajo la renovada agenda de

la UE, encontramos varias estrategias para integrar la inclusión y la igualdad de género a través del Programa Erasmus+ y sus Asociaciones Estratégicas.

■ Para generar datos sobre la dimensión social, la CE también ha contribuido al proyecto Euro-student. El proyecto tiene por objeto determinar la repercusión de los sistemas de admisión en los resultados de la enseñanza superior, así como las políticas y estrategias de los países en materia de enseñanza secundaria y la autonomía de las IES.

■ La realización de estudios de casos en profundidad de estudiantes de ocho países asociados ha servido de apoyo al proceso de revisión y de formulación de recomendaciones a las escuelas e instituciones de enseñanza superior para mejorar sus conexiones y el acceso de los estudiantes.

■ En abril de 2019, se llevó a cabo una actividad de aprendizaje entre pares sobre la inclusión social en los Estados miembros de la UE por parte del Grupo de Trabajo ET2020 en Educación Superior. En esta actividad los grupos revisaron las estrategias nacionales y los enfoques integrales con compromiso político a largo plazo sobre la inclusión social en las IES. Como conclusión, las políticas de las IES deben incluirse en un marco más amplio de políticas transversales, que refuercen, desarrollen y amplíen los vínculos de las IES con otras instituciones educativas para mejorar la inclusión.

¹ Encuentre en la siguiente Figura 14 las principales áreas de trabajo relacionadas con la inclusión LGBTI + en las IES, las principales áreas de trabajo con respecto a la inclusión LGBT + en las IES en las que los países miembros de la UE están trabajando actualmente y generando impacto.



Figura 15 - Principales áreas de trabajo sobre la inclusión LGBTIQ+ en las IES Las principales áreas de trabajo sobre la inclusión LGBTIQ+
Fuente propia

ACTIVIDAD 1

Instrucciones

Según los últimos avances de la CE y el Parlamento Europeo en materia LGTBIQ+, existe una estrategia relevante en esta materia para los próximos años 2020-2025. Por favor, tómese un tiempo para leer los materiales y responder a las siguientes preguntas.

Preguntas

■ Teniendo en cuenta las prácticas eficaces descritas en los apartados anteriores, ¿qué puntos débiles cree que tienen las medidas de las instituciones europeas? ¿Y qué puntos fuertes? Rellene la siguiente tabla con ambos elementos:

Puntos débiles

Puntos fuertes

■ En esta actividad, debes actuar como un responsable político dentro de tu universidad del sistema de educación superior de tu país. Basándose en todos los pasos realizados por la CE, deberá proponer y redactar, de la forma más detallada posible, un conjunto de cinco prioridades para los próximos 4 años:

1.

2.

3.

4.

5.

5.2. Pertenencia a los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Precedentes de las Naciones Unidas

Como se ha introducido en el apartado 1 de este curso, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) ha abogado históricamente contra las formas sistemáticas de violencia y discriminación y por un mundo más igualitario y sostenible. La definición de los objetivos de desarrollo sostenible incluidos en la Agenda 2030 ha venido precedida de un considerable esfuerzo de detección, propuesta y desarrollo de actividades y acciones por parte del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de la ONU.

A partir de 1992, en Río de Janeiro (Brasil), la ONU reunió a más de 178 países y adoptó un plan de acción para crear una asociación mundial para el desarrollo sostenible llamada Agenda 21, con el objetivo de mejorar la vida humana y garantizar la protección del medio ambiente. En el año 2000, los Estados miembros de la ONU decidieron en Nueva York establecer unas normas mínimas para reducir las desigualdades y la pobreza para 2015: los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). Mientras los ODM seguían en marcha, la ONU adoptó en 2002 la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Sostenible (Sudáfrica), que reafirmó la necesidad de compromisos globales y comunitarios para la erradicación de la pobreza y la protección del medio ambiente. Todas estas medidas se desarrollaron a partir de la Agenda 21 y la Declaración del Milenio, incluyendo nuevos objetivos y dando más importancia a las asociaciones estratégicas y a la colaboración internacional.



En 2012 se celebró en Río de Janeiro la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible (Río+20), que dio lugar a la adopción de un documento final, “El futuro que queremos”, un plan de acción para elaborar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Un año después, la Asamblea General de la ONU creó un grupo de trabajo abierto de 30 miembros para elaborar la propuesta de los ODS. En consecuencia, la Asamblea General inició en 2015 el proceso de negociación de la Agenda post-2015 con todos los Estados miembros. El resultado de esta negociación terminó con una nueva propuesta de acción para el desarrollo, denominada Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Este resultado presentó la más reciente medida para la Sostenibilidad por parte de la ONU, estableciendo 17 ODS como su núcleo en 2015. Reuniendo esta política multilateral e internacional, los Estados miembros de la ONU llegaron a algunos de los acuerdos más relevantes en términos de derechos, desarrollo y cambio climático:

- Marco de Sendai para la Reducción del Riesgo de Desastres.
- Agenda de Acción de Addis Abeba sobre la Financiación para el Desarrollo.
- Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.
- Acuerdo de París sobre el cambio climático.

Agenda 2015 - Objetivos de Desarrollo del Milenio

Los ocho Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) generaron un plan común por parte de algunos países del mundo y de las principales instituciones de desarrollo para hacer frente a todos los retos que dañan nuestro mundo y nuestra sociedad. Desde la pobreza extrema hasta la infección por el VIH/SIDA y la educación primaria universal, esta agenda extendió todos los esfuerzos singulares y nacionales para la sostenibilidad del mundo a

una estrategia global para erradicar las principales amenazas al equilibrio mundial. En la presente sección se presentan los ODM relacionados directa o indirectamente con la violencia contra grupos vulnerables como las personas LGBTIQ+.

El tercer ODM se centra en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, abordando uno de los mayores retos del mundo: **garantizar los mismos derechos universales para todos, mujeres y hombres. Esto se hace también a través de la reducción de las desigualdades en el acceso a la educación, ya que esta última es realmente primordial para garantizar la igualdad de oportunidades para todos.** La educación se abordó entonces como la fuente de la discriminación sociocultural y como la principal herramienta para transformar y contrarrestar este problema global. Por ello, el plan de acción estratégico programado para este ODM se ha centrado en transformar todas las etapas de la educación, generando un impacto social en todos los niveles educativos primarios, secundarios y terciarios, así como en el mercado laboral. A través de todos estos puntos de acción, la ONU fijó la línea de base para construir un mundo más igualitario y seguro en el que desaparecieran las principales manifestaciones de la discriminación de género:

- Violencia contra las niñas y las mujeres.
- La desigualdad de oportunidades y el éxito de hombres y mujeres en el mercado laboral.
- La discriminación por razón de sexo en el Derecho y en la práctica.
- El desigual reparto de los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico.
- El control limitado de las mujeres sobre los medios financieros y los bienes.
- La desigual representación de las mujeres en los foros de decisión públicos y privados.



Dentro de estos ámbitos de actuación, también se tiene en cuenta al colectivo LGBTIQ+. De hecho, existe una importante cantidad de datos que ilustran la situación de desigualdad a la que se enfrentan las mujeres transexuales en el mercado laboral, o el alto porcentaje de acoso que reciben los hombres homosexuales, así como los episodios de acoso sexual que sufren las personas transexuales.

ACTIVIDAD 1

Instrucciones

Después de leer el material de las secciones anteriores, tómese un tiempo para navegar por los enlaces relacionados.

Preguntas

Nos gustaría que reflexionara y compartiera sus ideas sobre las siguientes preguntas:

- ¿Puede nombrar 3 leyes nacionales adoptadas en cumplimiento de las agendas de la ONU?

■ ¿Conoce algún plan de trabajo o estrategia nacional que se haya introducido en su país de acuerdo con la adopción de las agendas de la ONU?

■ ¿Por qué cree que la mención explícita de los derechos del colectivo LGBTQI+ y la violencia sobre el terreno en materia de orientación sexual, identidad de género y expresión de género ha estado ausente de las agendas internacionales hasta hace muy poco?

Agenda 2030 de las Naciones Unidas

Tras el éxito de la planificación de la Agenda 2015, los Estados miembros de la ONU trabajaron en otro plan de elaboración de políticas para trabajar por un futuro pacífico y próspero para el planeta y la humanidad. En 2015, todos los Estados miembros adoptaron la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, basada en 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y 169 metas que deben alcanzarse para 2030. La Agenda 2030 avanza desde la estrecha definición de desarrollo utilizada en los ODM hacia una visión transformadora centrada en las llamadas “5 P”: personas, planeta, prosperidad,

paz y asociación. Este plan tiene una aplicación urgente y pretende ir de la mano de estrategias alternativas para la mejora de la salud, la educación, la reducción de las desigualdades, el crecimiento económico y el cambio climático.

Este siguiente paso en la transformación social, económica y medioambiental se dio para hacer frente a diferentes lacras que afectan al mundo: **la pobreza, el hambre y las enfermedades, entre otras**. De todos los 17 objetivos, la salud y la promoción de la calidad entre todos los seres humanos está en el centro de la Agenda, organizando todas las metas y áreas de acción en torno a estos objetivos de sostenibilidad. En este lugar central, el ODS 3 “Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades” se apoya en 13 metas que cubren un amplio espectro de realidades y circunstancias que amenazan la salud y la habitabilidad de los seres humanos en diferentes partes del mundo. Todas estas acciones, objetivos y áreas de trabajo pretenden promover la prosperidad y la protección del medio ambiente al mismo tiempo que se aborda el cambio climático, con un fuerte enfoque en la **mejora de la equidad para satisfacer las necesidades de todos los seres humanos donde “nadie se quede atrás”**.

Siendo nuestro objetivo la comprensión de cómo la ONU ha estado enfocando y abordando la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género y expresión de género en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, debemos echar un vistazo a las acciones transversales que pretenden garantizar la equidad, la salud y la educación para todos entre varios ODS. En concreto, debemos revisar tres ODS: Objetivo 4, 5 y 10.



Objetivo 4 - Educación de calidad

En el cuarto objetivo de la Agenda 2030, la ONU describe la educación de calidad como un derecho humano básico. La **educación de calidad y las oportunidades de aprendizaje permanente** para todos son fundamentales en este objetivo para garantizar una **vida plena y productiva a todas las personas, independientemente de su origen, país, situación económica, religión o creencias, sexo, género, orientación sexual, etc.** A pesar de los últimos cambios en las oportunidades educativas universales en todo el mundo, la educación todavía no es un derecho fundamental para los niños y muchas poblaciones siguen luchando por acceder a la educación.

Además de ser un indicador de la calidad de vida futura, la educación afecta a las oportunidades laborales actuales y futuras, también revela vulnerabilidades, problemas estructurales y especificidades, como la discriminación de género. Estos problemas sociales y culturales pueden ser resueltos con la educación, por eso la Educación de Calidad es tan relevante en las agendas y políticas internacionales. Para esta transformación es primordial que todas las **naciones trabajen para garantizar el derecho universal a la educación por igual a todos los ciudadanos.**

En lo que respecta a la comunidad LGBTIQ+, hay pruebas significativas, como se ha mencionado anteriormente en este curso, de la difícil situación a la que esta comunidad se enfrenta habitualmente en la escuela, siendo uno de los principales objetivos del acoso. Por lo tanto, como se menciona en el informe de la asociación Stonewall International, la **tolerancia cero a la violencia y un entorno educativo seguro deberían ser prioridades en todo el mundo.**

Objetivo 5 - Igualdad de género

Alcanzar la igualdad de género y trabajar por el empoderamiento de las mujeres es la acción innovadora incluida en la actual agenda de la ONU. Además de ser reconocidas como seres humanos,

las personas deben ser consideradas en términos de diversidad de género. Por ello, la **igualdad de género se establece en esta Agenda como una necesidad urgente para un desarrollo global sostenible y saludable.** Este objetivo pretende acabar con las formas más visibles y estructurales de discriminación y violencia de género:

- Discriminación de género en el mercado laboral.
- Reparto desigual del trabajo no remunerado: trabajo doméstico y de cuidados.
- Explotación sexual y violencia.
- Discriminación en la toma de decisiones.

Todas estas áreas pretenden no sólo abordar el problema social de la desigualdad de género y todas las formas de violencia contra las mujeres, sino mejorar la **calidad de vida de las personas afectadas por formas estructurales y sistemáticas de discriminación que les impiden disfrutar plenamente de sus derechos fundamentales.** En este sentido, cabe destacar la **campaña “No dejes a nadie atrás”, respaldada por el PNUD, en la que se señalan varias estrategias para fomentar la igualdad de trato para la comunidad LGBTIQ+.**

Objetivo 10 - Reducir las desigualdades

Reducir las desigualdades es un logro crucial para garantizar que nadie se quede atrás. La desigualdad es una fuente de malestar entre los gobiernos. A pesar de algunas señales positivas hacia la reducción de la desigualdad, las brechas de ingresos se profundizan para las poblaciones vulnerables y la COVID-19 ha incrementado las ya existentes, golpeando más duramente a las comunidades más pobres y vulnerables.

Entre las metas del objetivo 10, encontramos:

- Potenciar y **promover la inclusión social, económica y política de todos**, independientemente de la edad, el sexo, la discapacidad, la raza, la et-

nia, el origen, la religión o la situación económica o de otro tipo.

■ **Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir las desigualdades, eliminando** las leyes, políticas y prácticas **discriminatorias**.

La “otra condición” es una clasificación que suele interpretarse como inclusiva de las personas LGBTIQ+. Aunque a menudo se discute, **la supuesta inclusión de las personas LGBTIQ+ dentro de la categoría de “otra condición” se ha hecho al aplicar tratados internacionales clave** y pretende captar la experiencia de grupos sociales que han sufrido y siguen sufriendo marginación.

Las personas LGBTIQ+ parecen ser, en general, más vulnerables a padecer necesidades financieras que las personas heterosexuales debido al estigma, la discriminación y la exclusión. En algunos países en desarrollo, a las personas LGBTIQ+ se les puede prohibir el acceso a los recursos financieros, a la tierra y a otras formas de protección social, y no pueden obtener ingresos. Además, **la discriminación de las personas LGBTIQ+ en el contexto familiar, la comunidad local y otras redes sociales les impide acceder a oportunidades económicas y servir de redes de seguridad** durante las dificultades financieras.

ACTIVIDAD 2

Instrucciones

Después de estudiar los desafíos más recientes identificados por las Naciones Unidas en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, intente diseñar una estrategia política basada en el marco de esta agenda dirigida a mejorar la realidad de la comunidad LGBTIQ+ en su país.

Los criterios para diseñar esta estrategia serían:

■ Considere al menos uno de los ODS presentados en esta sección.

- Contextualizar las razones por las que esta estrategia es necesaria en nuestro país.
- Desarrollar un conjunto de indicadores que la estrategia debe alcanzar.
- Indique los grupos objetivo a los que dará prioridad esta estrategia.
- Explique qué áreas transversales (salud, empleo) considerará esta estrategia.
- Proponer un instrumento de evaluación para medir el impacto de la estrategia.

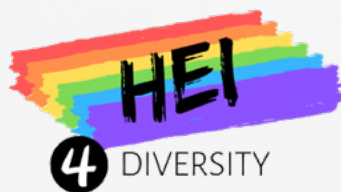
Enlaces relacionados:

- https://ec.europa.eu/info/site/files/report_list_of_actions_2015-19.pdf
- https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management/eu-platform-diversity-charters_en
- [https://eur-lex.europa.eu/legal-https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/637950/EPRS_BRI\(2019\)637950_EN.pdf](https://eur-lex.europa.eu/legal-https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/637950/EPRS_BRI(2019)637950_EN.pdf)
- https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_20_2068
- https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/lgbtiq_factsheet_2020-2025_en.pdf
- https://europa.eu/european-union/sites/europaeu/files/docs/body/treaty_of_amsterdam_en.pdf
- <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>
- https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/MEMO_08_69

- https://ec.europa.eu/education/policies/higher-education/inclusive-and-connected-higher-education_en
- https://ec.europa.eu/education/study-in-europe/news/lgbt-europe_en
- <https://sdgs.un.org/es/goals>
- <https://sustainabledevelopment.un.org/globalreport/>
- [https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/millennium-development-goals-\(mdgs\)](https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/millennium-development-goals-(mdgs))
- [https://www.un.org/millenniumgoals/2015_MDG_Report/pdf/MDG%202015%20rev%20\(July%201\).pdf](https://www.un.org/millenniumgoals/2015_MDG_Report/pdf/MDG%202015%20rev%20(July%201).pdf)
- <https://www.mdgmonitor.org/mdg-3-promote-gender-equality-and-empower-women/>

Referencias:

- European Court of Human Rights. (2011). Handbook on European non-discrimination law.
- Lesbian, gay, bi, trans and intersex equality. (2020). [Text]. European Commission - European Commission. https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/lesbian-gay-bi-trans-and-intersex-equality_en
- Setting the EU's political agenda. (2020). <http://www.consilium.europa.eu/en/european-council/role-setting-eu-political-agenda/>
- Tackling discrimination. (2020). [Text]. European Commission - European Commission. https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination_en



Cofinanciado por
la Unión Europea



Metodologia de Recerca Educativa amb impacte Social