



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**  
MAESTRÍA EN ESTUDIOS POLÍTICOS Y SOCIALES  
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

EL 'RESPECTO A LA DIVERSIDAD' EN UNA UNIVERSIDAD PRIVADA Y DE  
INSPIRACIÓN RELIGIOSA PARA LA CONVIVENCIA DEMOCRÁTICA

TESIS

QUE PARA OPTAR POR EL GRADO DE MAESTRO EN ESTUDIOS POLÍTICOS  
Y SOCIALES

PRESENTA:

ALEJANDRO SÁNCHEZ VÉLEZ

DIRECTORA DE TESIS :

DRA. ANITA CECILIA HIRSCH Y ADLER  
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES SOBRE LA UNIVERSIDAD Y LA  
EDUCACIÓN - IISUE

CIUDAD UNIVERSITARIA, CD. MX.

SEPTIEMBRE DE 2019



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

*Agradezco a mi papá, mi mamá y hermana por su amor y respaldo constante para cumplir mis sueños; a mi familia en México por darme un segundo hogar, su cariño y apoyo inmensurable en este reto; a Xime por ser guía y soporte constante en este camino; a mi directora, y a todos y todas las maestras y amigos que me iluminaron con sus reflexiones para esta investigación.*

## Contenido

0. INTRODUCCIÓN .....	5
1. CAPÍTULO 1 - DIVERSIDAD Y DEMOCRACIA .....	13
1.1. Diversidad y Derechos Humanos: El derecho a la diferencia .....	14
1.2. Identidad, Cultura y Diversidad .....	20
1.3. Violencia y Discriminación hacia la Diversidad .....	24
1.4. Democracia y Razonable Pluralismo .....	28
1.5. El 'Respeto a la Diversidad' y la Formación Ciudadana .....	32
2. CAPÍTULO 2 - PODER Y DIVERSIDAD: ¿ANULAR, DEJAR MORIR O HACER VIVIR EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS? .....	35
2.1. Desde el poder colonizador hacia el poder biopolítico frente a la diversidad .....	36
2.2. El reflejo del funcionamiento del poder en las Instituciones educativas .....	37
2.3. Las prácticas educativas tradicionales de homogeneización: Anular la diversidad .....	38
2.3.1. Violencia y Discriminación hacia la Diversidad en Instituciones Educativas .....	42
2.4. La integración de la diversidad: ¿Hacer vivir o dejar morir? .....	44
2.5. La inclusión de la diversidad: Hacer Vivir .....	46
3. CAPÍTULO 3 - EL 'RESPETO A LA DIVERSIDAD' SEXUAL, DE IDENTIDAD DE GÉNERO, RELIGIOSA, Y SOCIOECONÓMICA DESDE LOS DOCUMENTOS INSTITUCIONALES .....	57
3.1. Metodología .....	57
3.2. Análisis Documental .....	59
3.3. Resultados .....	64
3.4. Análisis de Resultados de Documentos .....	104
4. CAPÍTULO 4 - EL 'RESPETO A LA DIVERSIDAD' COMO PERCEPCIÓN DE ESTUDIANTES DE RELACIONES INTERNACIONALES Y DE DERECHO .....	118
4.1. Cuestionarios de Preguntas Abiertas .....	118
4.2. Resultados Encuestas Relaciones Internacionales .....	119
4.2.1. El 'Respeto a la diversidad' Religiosa .....	120
4.2.2. El 'Respeto a la diversidad' socioeconómica .....	125
4.2.3. El 'Respeto a la diversidad' por orientación sexual .....	131
4.2.4. El 'Respeto a la Diversidad' de Identidad de Género .....	136
4.3. Resultados Encuestas Derecho .....	139
4.3.1. El 'Respeto a la diversidad' Religiosa .....	140
4.3.2. El 'Respeto a la diversidad' socioeconómica .....	145

4.3.3.	El ‘Respeto a la diversidad’ por orientación sexual.....	152
4.3.4.	El ‘Respeto a la Diversidad’ de Identidad de Género .....	157
5.	CAPÍTULO 5 - EL ‘RESPECTO A LA DIVERSIDAD’ DESDE ESTUDIANTES DE RELACIONES INTERNACIONALES Y DERECHO, LOS DOCUMENTOS Y REPRESENTANTES INSTITUCIONALES. ....	161
5.1.	Triangulación de resultados .....	163
5.1.1.	El ambiente para las diversidades .....	165
5.1.2.	La estructura institucional para las diversidades .....	171
5.1.3.	La Formación Curricular y No curricular frente a las diversidades.....	176
6.	CAPÍTULO 6 - UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE INSPIRACIÓN RELIGIOSA COMO EJEMPLO DE FORMACIÓN PARA LA CONVIVENCIA DEMOCRÁTICA .....	185
6.1.	El ‘Respeto a la diversidad’ como reflejo de los Derechos Humanos y constructor de Democracia .....	185
6.2.	El ‘Respeto a la diversidad’ como cultura institucional .....	194
6.3.	El ‘Respeto a la diversidad’ como violencia y discriminación .....	195
7.	CONCLUSIONES .....	199
8.	REFERENCIAS.....	205
9.	ANEXOS .....	211
9.1.	Cuestionario de preguntas abiertas aplicado a estudiantes. ....	211

## **0. INTRODUCCIÓN**

Las universidades son lugares de formación y socialización donde confluyen personas con identidades diversas. Las cosmovisiones y concepciones del bien de los institutos, de estudiantes y profesores se ponen en interacción y en tensión, brindando una oportunidad de encuentro entre aquellos que piensan, sienten o viven de maneras distintas, para establecer acuerdos mínimos que permitan un desarrollo conjunto.

El manejo que realizan las instituciones y sus representantes, ya sea mediante el reconocimiento, la indiferencia o la represión a las expresiones de diversidad de sus integrantes, por medio de sus políticas y prácticas, se tornan en un mensaje de formación ciudadana implícita que repercute en las subjetividades de todos sus actores. De esta manera, tanto las instituciones públicas como privadas tienen la responsabilidad de fomentar el 'Respeto a la diversidad' para la construcción de una cultura de convivencia democrática y de prevención de fenómenos como la violencia y la discriminación.

Así, el objetivo de esta investigación fue:

- Determinar cómo una universidad privada de inspiración religiosa asume el 'Respeto a la diversidad' de nivel socioeconómico, religiosa e identidad sexo-genérica, y si por medio de esta postura fomenta una cultura de convivencia democrática.

En este sentido se desarrollaron los siguientes objetivos específicos:

- Analizar los discursos y prácticas de 'Respeto a la diversidad' religiosa, de identidad sexo-genérica, y nivel socioeconómico, evidenciados por documentos institucionales.
- Contrastar los discursos y las prácticas institucionales de 'Respeto a la diversidad' con las experiencias de estudiantes del programa de Derecho y Relaciones Internacionales.

- Examinar la relación de los discursos y prácticas institucionales de 'Respeto a la diversidad' y las experiencias de los estudiantes, con el fomento de una cultura de convivencia democrática.

La historia reciente de los seres humanos se encuentra marcada por hitos donde su propia "humanidad" se ha visto cuestionada ante sucesos de violencia y muerte causados por diferentes ideologías políticas y movimientos sociales. Muchos de estos han estado impulsados por prejuicios, estigmatización e incapacidad de convivir con la diferencia en sus múltiples expresiones.

Uno de los más impactantes ejemplos a nivel mundial del riesgo que implican las ideologías de segregación y discriminación, es el Holocausto causado por el Nazismo en Alemania entre 1933 y 1945. La ideología de ese partido, apoyado por gran parte del pueblo alemán, se fundamentó en el exterminio de quienes ellos creían que amenazaban la "raza pura", tildados como pertenecientes a razas inferiores. Basado en lo anterior, como principales víctimas de este genocidio estuvieron involucrados judíos, por ser considerados como una raza infrahumana; personas con alguna discapacidad, por considerarlos una carga; los gitanos, por calificarlos de ser una raza inferior; los homosexuales, por la creencia de ser corruptores de la sangre; los testigos de Jehová, por no subyugarse a las exigencias del régimen Nazi; y los intelectuales, por considerar que deformaban la mente de la sociedad (Museo Memoria y Tolerancia, 2015). Bajo estas creencias, se calcula que hubo aproximadamente de 15 a 20 millones de víctimas mortales o privadas de su libertad (Megargee & Dean, s.f., citados por Lichtblau, 2013).

De acuerdo con la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF) (2004) y al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) (2013), este suceso histórico en particular detonó la importancia de la generación de leyes y acuerdos protectores de la dignidad de los seres humanos. Es así como la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) con sus 51 países miembros, entre ellos México, adoptaron en 1948 la *Carta Internacional de los Derechos Humanos*. Por medio de este documento, los Estados miembros se

comprometieron a esforzarse por el cumplimiento de sus contenidos, orientados hacia la protección del siguiente principio fundamental:

*“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.”* (Organización de las Naciones Unidas, 1948, Artículo 1, p.2).

A pesar de la adopción de los principios de la *Carta Internacional de los Derechos Humanos* en 1948, en diferentes naciones del mundo continuaron y siguen presentándose otros hitos inhumanos relacionados con ideologías de odio y rechazo a la diversidad. Movimientos basados en la discriminación a las personas por su raza, como el Apartheid en Sudáfrica (que inició en 1948 y finalizó en 1993); movimientos de violencia a quienes se oponían a la ideología de los gobiernos predominantes, como el Macartismo en Estados Unidos en 1950; o movimientos contra la diversidad sexual, tales como la restricción de derechos y creación de campos de concentración para personas pertenecientes a la comunidad de lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersexuales (LGBTIQ+) en Rusia, en 2017 (BBC Mundo, 2017).

Así mismo, en las últimas décadas muchos sociólogos han coincidido en indicar que de manera preocupante se ha generado una reafirmación de los nacionalismos étnicos y el surgimiento de varios movimientos subnacionales o supranacionales (Giddens, 1991, Castells, 2000, Hall, 1992, citados por Giménez, 2007). Esta situación ha potenciado la multiplicación de conflictos etno-nacionales, étnicos y raciales alrededor del mundo.

En el año 2016 movimientos políticos de extrema derecha, relacionados con la xenofobia y otras formas de segregación, resurgieron fuertemente alrededor del planeta. Fueron de especial preocupación las elecciones en Austria, en las que el candidato con el lema "Austria para los Austriacos", Norbert Hofer, estuvo muy cercano a triunfar; el Brexit impulsado en el Reino Unido por el UK Independence Party; el surgimiento del Frente Nacional impulsado por la líder de la ultraderecha francesa Marine Le Pen para las elecciones de 2017; y el triunfo de Donald Trump



y su vicepresidente, Mike Pence, asociados con expresiones de supremacía de los Estados Unidos, homofobia, comportamientos misóginos y un discurso xenofóbico contra hispanos y árabes musulmanes durante el desarrollo de su campaña en dicho país (Arrieta, 2016). Siguiendo esta misma tendencia, se posicionó en el 2018 el nuevo presidente de Brasil, Jair Bolsonaro.

Es llamativo que Kaufman (2010, citado por González & Rodríguez, 2014) menciona que alrededor del 2010, se atestiguó un gran número de procesos de legislación antidiscriminatoria a nivel internacional. Sin embargo, a pesar de la creación de leyes, sorprende cómo los acontecimientos recientes muestran que las ideologías con expresiones de exclusión continúan siendo un peligro vigente alrededor del mundo. Esta situación plantea el cuestionamiento sobre cómo en las naciones, que dicen estar interesadas en la prevención de la discriminación y la violencia, se encuentran trabajando las instituciones sociales para generar la vivencia efectiva de los derechos humanos y de las políticas relacionadas con el fomento a la diversidad y la convivencia con la diferencia.

En los intentos para fomentar la posibilidad de coexistencia en pluralidad, diferentes naciones han generado leyes que buscan prevenir manifestaciones de violencia hacia quienes son o piensan diferente. En México, tal como plantean González & Rodríguez (2014), al revisar desde una perspectiva histórica el complejo proceso que el país ha atravesado para adoptar políticas de antidiscriminación, es posible dar cuenta que este proceso ha sido rápido. Esto, al tener en poco más de una década, una reforma constitucional con una cláusula dirigida a la prevención de este fenómeno, así como un proceso legislativo relacionado con la *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*, que originó el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred).

La reforma constitucional del 2001, incluye en el artículo 1º la prohibición expresa de este tipo de acciones. De igual manera, la reforma del 2011, establece a los derechos humanos, y la perspectiva de igualdad y no discriminación como eje central del marco legal (Conapred, 2014).

*“En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece (...) (Artículo 1, p.1)*

*“Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.” (Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, 2017, Artículo 1, p.2).*

Sin embargo, al acercarse a los resultados expuestos por la Encuesta Nacional de Derechos Humanos, Discriminación y Grupos Vulnerables en México (2015), es posible ver cómo continúa el reto por fomentar estrategias para la prevención de este problema. El 22.6% de los encuestados considera que el color de la piel fue el motivo por el que se violaron sus derechos; 22.7% cree que las personas de piel oscura son tratadas peor que el resto de la población en México; tres de cada 10 sujetos dicen que no tolerarían que su descendencia manifestara su homosexualidad, y a cuatro de cada 10 les parecería intolerable que se vistiera del sexo opuesto o que solicitara cambiar de sexo (De la Barreda, 2015).

De igual manera, entre 16 y 20 de cada 100 mexicanos dejarían de alquilar una habitación de su casa a una persona por causas relacionadas con su dignidad humana. La primera causa de rechazo sería a las personas enfermas de Sida, por prejuicios asociados a esta enfermedad. En segundo lugar, dos de cada 10 personas rechazarían un posible inquilino por razones relacionadas con la orientación sexual. En tercer lugar se encuentran razones asociadas al color de la piel, ideas políticas o por tener alguna discapacidad. Otras expresiones de rechazo son por ser de nacionalidad extranjera o de una diferente religión (De la Barreda, 2015). Aunque estas son las personas que indican claramente sus posturas en la encuesta de carácter anónimo, sería importante conocer cuántas responden lo políticamente correcto ante el tabú que rodea este tipo de conductas, cuántas a la hora de practicar lo que creen, lo harían efectivamente, y cuántas creen y practican realmente la no discriminación.

Por consiguiente, Hernández (2011), comenta en su artículo *Los retos de la democracia mexicana: una ciudadanía sin discriminación*: “es necesaria la formación de una cultura de la no discriminación que ayude a que dichas leyes se cumplan y se respeten en la vida cotidiana” (p. 220).

De acuerdo con Veugelers & de Groot (2013), en la sociología de la educación actual, se han identificado tres funciones de la educación: el desarrollo personal, la preparación para el mercado laboral y la preparación para la vida en sociedad. Las instituciones de educación superior suelen ser vistas principalmente como espacios de formación de estudiantes para asegurar su competencia profesional y facilitar su inserción al mundo del trabajo. Sin embargo, la influencia que ellas tienen en la forma como sus estudiantes van a concebir la sociedad y a aprender a relacionarse con los otros, no suele practicarse muchas veces de forma consciente por sus intermediarios, ni cuestionarse por parte de sus receptores.

Las universidades, como instituciones de educación superior, se asocian fácilmente como espacios de formación de sus estudiantes en las profesiones elegidas. Se ven como lugares que buscan asegurar la competencia de sus alumnos en el momento de su titulación y facilitar su inserción al mundo del trabajo. Sin embargo, la influencia de estas, en la manera en los que los estudiantes van aprehendiendo una forma de concebir a la sociedad y de relacionarse con los otros, no suele ser tan consciente por parte de sus representantes. “Es importante abordar la reflexión acerca de la educación universitaria enmarcada en el contexto más amplio de socialización ciudadana” (Rojas & Sánchez, 2012, p.33).

Las universidades tienen la responsabilidad de continuar el proceso de formación ciudadana democrática que debe haber comenzado en la familia y la escuela. Son lugares forjadores de los profesionales que llegan a ocupar altos cargos en instituciones públicas y privadas. Las políticas y prácticas que aprehenden en su proceso de formación influyen su forma de ver y relacionarse con el mundo. Así mismo, las políticas y relaciones que al egresar los estudiantes establecerán en sus posiciones de poder, influenciadas por su experiencia de

formación, continuarán o debilitarán la vivencia y la internalización de las prácticas democráticas de los ciudadanos bajo su mando.

Con base en lo planteado, este trabajo se acerca al funcionamiento del poder en lo microsistémico respecto a las diversidades, es decir, su reflejo en las instituciones educativas y su relación con la construcción de una convivencia democrática. Así, se comienza con un abordaje histórico sobre el surgimiento de la importancia del respeto a la diferencia y la diversidad, vinculado a la evolución de los Derechos Humanos. Se analiza la relación entre la identidad, la cultura y el respeto a la diversidad; se aborda el problema de la violencia y la discriminación a la diversidad, y se cierra el primer capítulo con una reflexión sobre la apuesta necesaria en la formación ciudadana de instituciones educativas, para el fomento de una convivencia democrática.

En un segundo capítulo, se discute el funcionamiento del poder para anular, dejar morir o hacer vivir a las diversidades. Así, se comienza analizando las posibilidades de funcionamiento del poder frente a las minorías y se continúa con la reflexión sobre cómo este poder se ha reflejado micropolíticamente en las instituciones educativas. Se muestra cómo se organizan dispositivos para violentar, ignorar o potenciar a aquellos que se salen de la norma; y se cierra el capítulo abordando estrategias para la inclusión de diversidades y la prevención de la violencia en instituciones educativas como expresión de 'Respeto a la Diversidad' y de construcción de la convivencia democrática.

En el tercer, cuarto y quinto capítulo, con base en la teoría analizada, se aborda el caso de estudio de una universidad privada de inspiración religiosa de la Ciudad de México, analizando cómo se asume el 'Respeto a la diversidad' en los documentos institucionales y según un grupo de estudiantes de Relaciones internacionales y de Derecho, para el fomento de una cultura de convivencia democrática. Finalmente, en el último apartado se realiza la discusión de los hallazgos.

Como caso de estudio se toma una universidad reconocida por situaciones polémicas relacionadas con la expresión de la pluralidad y la diversidad. Entre estas se encuentra un movimiento impulsado por parte de sus estudiantes apelando a la libertad de expresión y en contra de la desacreditación de inconformidades manifestadas por ellos en un evento de promoción de un candidato presidencial en el 2012. También su posición de apoyo institucional al matrimonio igualitario y a la diversidad de género, siendo una universidad de inspiración católica.

Con base en una metodología mixta, predominantemente cualitativa, se aplicó inicialmente la técnica de análisis documental para 22 documentos institucionales relacionados con las posturas de la universidad sobre al 'Respeto a la diversidad' religiosa, socioeconómica, sexual y de identidad de género. Posteriormente, se analizaron 146 cuestionarios de preguntas abiertas aplicados a un conjunto de estudiantes de Relaciones Internacionales y de Derecho, sobre los apoyos y obstáculos que identifican en la universidad, asociados con el 'Respeto a la diversidad', con el objetivo de triangular la información. La elección de estas licenciaturas se basó en la perspectiva crítica que se espera de los profesionales de este tipo de carreras, teniendo en cuenta que sus egresados suelen ejercer en instituciones y organizaciones públicas y privadas en el diseño e implementación de políticas y programas para fomentar una cultura democrática libre de discriminación.

## 1. CAPÍTULO 1 - DIVERSIDAD Y DEMOCRACIA

*Magneto: ¿Alguna vez te despierta en la mitad de la noche...la sensación de que un día será aprobada esa ridícula ley, o una parecida a ella y venga por ti...o tus niños?*

*Prof. Charles Francis Xavier: Me pasa, de hecho.*

*Magneto: ¿Qué haces, cuando despiertas a eso? (...)  
(Extracto de la conversación de la escena final de la película X-Men, (Singer, 2000), traducida personalmente).*

La conversación final de la película X-Men, producida en el año 2000, muestra la discusión de dos líderes “mutantes”, o seres con capacidades y características diferentes de los demás humanos “normales”, respecto a su temor por la aprobación de leyes de segregación y discriminación contra ellos. Esto, al ser considerados por ciertos legisladores como seres “inferiores” que deben ser “sanados” o controlados. Temores ideológicos en la ficción que se han visto en la historia de la humanidad por diferencias físicas, religiosas, ideológicas o estigmatizaciones de género, entre otras; y que continúan manteniéndose en la realidad social.

La diferenciación de los humanos, basada en la “otredad” que dicotomiza entre lo “que pertenece” y no “pertenece” a “nosotros”, determina la categorización de quiénes son reconocidos y no reconocidos por el derecho, planteando una diferenciación de las vidas que valen y las que no valen (Venn, 2007). Una segmentación de este tipo va en contra de la construcción de una democracia verdadera, donde todos los miembros de una comunidad se sientan reconocidos en sus necesidades.

Siguiendo los planteamientos de Rincón (2004), en el proceso de conformación de una institucionalidad democrática, las acciones de reconocimiento a la heterogeneidad humana y el aprendizaje para convivir con quienes son diferentes, son ingredientes esenciales para un orden colectivo justo, maduro e

incluyente. Es necesaria la articulación de estrategias entre el Estado, gobierno y sociedad para garantizar unas condiciones jurídicas, institucionales y culturales adecuadas dirigidas hacia el logro de este objetivo.

Así, debe buscarse la convivencia colectiva mediante el fomento al respeto por la diversidad y el control de aquellos que quieran dañar, a través de la violencia y la discriminación, la dignidad de las personas o afectar sus derechos fundamentales.

*“El término **diversidad** se utiliza para identificar todo aquel elemento, características o rasgo específico que individualiza a las personas, a los grupos y las comunidades, y que exige la solidaridad y el reconocimiento de la **otredad** como cualidades indispensables para garantizar una interacción armoniosa, incluyente y respetuosa de los derechos y la unidad del género humano” (CDHDF, 2004, p.25).*

Estos derechos se basan en una concepción pluralista del ser humano, al tener en cuenta la multiplicidad de identidades posibles, incluyendo diversidades sexuales, de género, edad, culturales, étnicas, religiosas, de ideologías políticas democráticas y más (CDHDF, 2004; García-Clarck, 2006; Giordano y Nogués, 2008; Piña-Osorio, 2013).

En este sentido, como plantean Giordano y Nogués (2008), el concepto de diversidad se relaciona con la afirmación de los derechos humanos, teniendo presente el reconocimiento de la dignidad del otro, desde la igualdad de todas las personas, al mismo tiempo que se enfatiza el derecho a ser diferente.

Sin embargo, es importante tener presente que esta concepción surgió de un cambio de paradigma que transformó la manera de relacionarse entre los seres humanos. La apertura hacia la diversidad obedece a una época y un contexto histórico particular que estableció nuevos retos para la interacción social en la búsqueda por generar un mayor bienestar entre las personas.

### *1.1. Diversidad y Derechos Humanos: El derecho a la diferencia*

García-Clarck (2006) realiza una reflexión esencial sobre cuál es la importancia de hacer un énfasis en el derecho a la diferencia y no en el derecho a

la identidad. Esto, dado que al revisar la historia, es posible dar cuenta cómo en ciertos momentos ha habido el reconocimiento de ciertas identidades que no necesariamente han implicado lo mismo para otras. Así mismo, ha sido posible ver cómo algunas identidades han intentado imponerse sobre las demás, negando o sometiendo a otras en la búsqueda por su afirmación.

En cambio, dice este mismo autor, el énfasis en la diferencia, permite la apertura a la existencia de múltiples identidades que se reconocen entre sí desde la igualdad. El reconocimiento de los derechos de quienes son diferentes dentro de la hegemonía en una sociedad, permite el establecimiento de un orden jurídico que reconoce la diversidad, al mismo tiempo que evita que unos se impongan sobre otros.

En este orden de ideas, García-Clarck (2006) plantea que una de las mayores contribuciones del enfoque contractualista moderno fue la construcción del principio de igualdad jurídica, contrapuesto a las desigualdades “naturales” que fueron defendidas durante muchos años en el derecho romano y feudal. Con las ideas de la Ilustración, lo atribuido a lo “divino” en el derecho tomó una nueva visión (CDHDF, 2004). Así, Rousseau (1978, citado por García-Clarck, 2006) realizó un quiebre mediante el Contrato Social, al proponer “el paso del estado de naturaleza al estado civil, es decir el paso de la desigualdad natural a la igualdad jurídica” (García-Clarck, 2006, p.13).

Según los planteamientos de la CDHDF (2004), es en este momento de la historia donde, a partir de luchas sociales, las ideas racionales se convirtieron en el fundamento del Estado, estableciendo como valores fundamentales la dignidad del ser humano, su igualdad ante la ley y la libertad individual. Lo anterior desembocó en la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano expuestos en Francia en 1789. Así, “la fuente de la ley pasa a ser el hombre y no ya la orden de Dios o las costumbres” (Lafer, 1994, p. 142)

La igualdad de derechos se generalizó a cualquier persona más allá de cualquier característica o condición particular y hubo un paso fundamental para la



importancia del respeto a la diversidad. Así, según García-Clarck, (2006), se estableció el Estado de derecho moderno, donde la cuestión no fue desconocer las diferencias biopsicosociales que tenemos todos los seres humanos, sino establecer el principio de igualdad jurídica como forma de proteger aquellos en desventaja. Al mismo tiempo, esta postura protegía a “los más fuertes”, de la posibilidad de que los débiles se organizaran en su contra.

Esta transformación se vio potenciada por una sociedad en la que surgía el mercado y la competencia, y donde desde el individualismo hubo una concepción de la libertad como fundamento para la autodeterminación de cada persona (Lafer, 1994). Sin embargo, siguiendo a García-Clarck (2006), aunque se abrió la posibilidad económica de acceso a la propiedad privada y al mercado bajo la igualdad jurídica, esta idea instauró la creencia de que la riqueza está ligada al esfuerzo individual. Así, el problema con esto fue el desconocimiento de los demás factores que influyeron históricamente en la vivencia de muchas personas bajo condiciones precarias, perpetuando desigualdades existentes.

Teniendo en cuenta esta crítica, potenciada en los siguientes años en las ideas socialistas, bajo el contexto de la Guerra Fría en 1966, dice García-Clarck (2006) que se adoptó el *Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. En este pacto

*“los derechos civiles y políticos de las personas se vieron enriquecidos con los derechos a la seguridad social, al trabajo, a formar sindicatos, a la salud, a la alimentación, a la vivienda, a la educación y a la cultura, entre otros.”* (García-Clarck, 2006, p.19)

Este mismo autor plantea que en contraste con lo que los primeros derechos lograron con el *Estado de derecho*, al limitar el poder Estatal sobre las personas, los derechos alcanzados mediante el *Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, conocidos como derechos de segunda generación, responsabilizaron al Estado en su deber de reducir las desigualdades redistribuyendo lo producido por la sociedad. Surgió el Estado de Bienestar

orientado hacia una mayor igualdad y a la protección de las personas en su ciclo de vida (Lafer 1994; Giddens, 1999, citado por García-Clarck, 2006).

Siguiendo los planteamientos de Lafer (1994) y García-Clarck (2006), en estas transformaciones se plantea la contraposición entre dos extremos políticos, el liberalismo y el comunitarismo. El primero apunta hacia la libertad de las personas desde un enfoque individualista. El segundo busca la igualdad de condiciones de todas las personas y plantea un igualitarismo radical. Sin embargo, García-Clarck (2016) señala que ninguno de los dos logra hacer un reconocimiento de la diferencia y la existencia de múltiples identidades culturales.

En este sentido, aunque después de los derechos de segunda generación continuaron construyéndose instrumentos internacionales contra la discriminación de raza y género, como la *Declaración en contra de todas las formas de discriminación racial en 1963* y la *Declaración sobre la eliminación de la Discriminación contra la Mujer en 1967*, según García-Clarck (2006), estos avances, a pesar de que estuvieron orientados hacia la igualdad, no hicieron énfasis en el reconocimiento de la diferencia.

En cambio, este autor plantea que uno de los primeros indicios de un enfoque más fuerte hacia el reconocimiento de la diferencia, podría relacionarse con los planteamientos académicos propuestos por Rawls (2002, citado por García-Clarck 2006) en su obra *Teoría de la justicia*. En esta, su concepción igualitaria de la justicia hizo referencia al principio de diferencia, donde se planteaba la necesidad de la compensación hacia las desigualdades inmerecidas. Además, establecía que debía trabajarse hacia la superación y eventual eliminación de aquello que no permitía el desarrollo pleno de las personas, por medio de programas o estrategias.

Así, según García-Clarck (2006), los nuevos movimientos sociales de los años 60 que promovían la reivindicación de género, la diversidad sexual, étnica y cultural, comenzaron a incluir de manera más contundente la importancia de ir más allá de la igualdad y apostar por el reconocimiento de la diferencia. Se empezó a hablar

entonces de una discriminación positiva y la creación de medidas afirmativas para compensar las desigualdades históricas de estas minorías.

Este mismo autor señala que un hecho que permitió tomar mayor fortaleza a diferentes movimientos identitarios para el respeto a la diferencia, se relaciona con la lucha de los pueblos indígenas para ser reconocidos mediante movimientos como la *Declaración Universal de los derechos de los pueblos*, proclamada el 4 de julio de 1976. En esta hubo un reconocimiento al derecho de todo pueblo a su existencia y al respeto de su identidad nacional y cultural.

El caso de los derechos de los pueblos y las comunidades indígenas planteó una diferencia frente a la búsqueda por la igualdad, ante la necesidad por el respeto a la diferencia cultural (Lafer, 1994; García-Clarck, 2006). Esto estableció una confrontación entre enfoques multiculturalistas radicales y quienes apuntaban por el igualitarismo.

Desde el multiculturalismo radical planteado por Taylor (1993, citado por García-Clark, 2006) se propone el respeto a diferentes culturas desde la posibilidad de que cada una pueda determinar medidas orientadas a su supervivencia por medio de una especie de aislamiento hacia quienes puedan alterar su preservación. En este sentido una de las críticas más fuertes que se dieron hacia esta propuesta, se relacionaron con la violación de los derechos individuales en caso de que algún miembro de estas culturas quisiera vincularse a otra o dar otro curso al desarrollo de su personalidad (Lafer, 1994; García-Clark, 2006). Además, esta postura incentivaría la separación más que la integración de comunidades en una organización mayor (Sartori, 2001, citado por García-Clark, 2006). Así, surgió una alternativa más viable, el multiculturalismo pluralista, el cual acepta la diversidad, condicionada a su integración a una comunidad plural, “donde convivan las diferencias bajo un techo común: el pluralismo democrático” (García-Clarck, 2006, p.30).

En esta línea, según García-Clark (2006), bajo el *Convenio 169 sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes* de 1989, fueron desarrollados los

derechos de tercera generación, los cuales plantearon a los pueblos indígenas como titulares de derechos con sus propias especificidades dentro de los Estados en los que habitan. Al mismo tiempo, se estableció al Estado como responsable de garantizar sus derechos sociales, económicos y culturales manteniendo un respeto por las tradiciones e instituciones de los pueblos.

Así, este autor plantea que derivado de este convenio, surgió *el Proyecto de Declaración Universal sobre los derechos de los pueblos indígenas*, donde se reconoció el derecho a sujetos y pueblos a ser respetados en su auto identificación como diferentes. Bajo estas transformaciones, hubo un énfasis en el reconocimiento de las diferencias al mismo tiempo que se limitaba esta diferenciación, supeditada al cumplimiento de los derechos humanos de primera generación.

De esta manera, el Estado Plural o multicultural, reconoce la autonomía de sus comunidades al mismo tiempo que procura un balance con los derechos ciudadanos y los colectivos, un equilibrio entre la igualdad y la diferencia. Aunque parecieran incompatibles, según García-Clarck (2006), estos dos tipos de derechos tienen en común el derecho a la identidad, es decir, la posibilidad de que las personas mantengan o elijan pertenecer a cierta comunidad. Así, para lograr este funcionamiento, se mantiene presente, que aunque exista una diferenciación, se mantiene la existencia de unos derechos comunes, como el derecho a la vida, la seguridad, libertad e igualdad de trabajo (Villoro, 2002, citado por García-Clarck, 2006).

En este orden de ideas, según Calvo (2012), a partir de la modernidad, surge el mundo secular, desde donde la pluralidad de formas de autorrealización se hace “una experiencia innegable que hace imposible el retorno a una cultura homogénea” (p.200). Así, esta misma autora plantea cómo los derechos individuales inalienables transforman al individuo en persona y se instaura a cada ser humano como parte de una comunidad política en la que todos son libres e iguales ante la ley.

Esta forma de funcionamiento hace más probable la vivencia de conflictos, a diferencia de la cultura de un Estado homogéneo (García-Clarck, 2006). En este

sentido, el multiculturalismo comienza a generar desencuentros internos en los Estados por la búsqueda de la justicia, el reconocimiento y la pertenencia de múltiples identidades (Calvo, 2012).

Así, según García-Clarck (2006), surge el derecho conflictual como especialista en este tipo de situaciones, y como fuente de acciones afirmativas para lograr el derecho a la diferencia. Según Young, (1990, citada por García-Clarck, 2006) en la política de la diferencia se busca promover el respeto mutuo entre comunidades distintas, al mismo tiempo que hay reconocimiento a sus particularidades. Esto permite la vivencia de la libertad y el empoderamiento de estas comunidades por medio de la participación e inclusión de las diferentes personas en las instituciones políticas y sociales.

La necesidad del énfasis paradójicamente diferenciador de las múltiples identidades minoritarias, al buscar la igualdad, hace referencia a la necesidad de poderlas visibilizar, reconocer y compensar, al estar en desventaja frente a otras identidades y grupos sociales (García-Clarck, 2006).

### *1.2. Identidad, Cultura y Diversidad*

La identidad va ligada a la cultura, dado que solo se forma con base en las culturas y subculturas de la que se es miembro o se participa. Desde los sujetos, la identidad puede ser definida como un proceso subjetivo, donde suele haber autorreflexión, orientado hacia la definición de la diferencia de sí mismo frente a otros, a través de la selección de atributos culturales que son valorizados de cierta manera y que son relativamente permanentes en el tiempo (Giménez, 2007).

Siguiendo los planteamientos de Luque y Delgado (2002), en este proceso de construcción de la identidad, tanto la dotación genética de cada sujeto, como circunstancias y accidentes en su vida, tienen una gran importancia en la generación de una variabilidad individual a mostrarse en el aspecto físico y en algunas predisposiciones conductuales. A su vez, estas particularidades tienen profundos efectos en el desarrollo psicológico de las personas. Sin embargo, son especialmente las múltiples capacidades, creencias, hábitos y conocimientos que

se van adquiriendo en el desarrollo vital, las que poseen una gran influencia en la definición de la singularidad psicológica, es decir, la subjetividad que permite la autoidentificación con ciertas identidades. Aunque puede haber influencia de la elección del sujeto respecto a estas adquisiciones, la mayor parte, y especialmente en los años más tempranos, son fruto de experiencias generadas por instancias socializadoras como la familia y la escuela.

Tanto las figuras parentales, como directivos y maestros conciben ciertos valores, creencias y capacidades como más importantes que otros. En este sentido, las instituciones como la familia y la escuela, suelen formar reproduciendo estas concepciones dignas de ser transmitidas, las cuales suelen estar en consonancia con la cultura en la que se encuentran inmersos (Luque y Delgado, 2002).

Después de que aparece en el desarrollo del ser humano la capacidad de auto-reconocerse, la construcción de la identidad subjetiva se basa en la distintividad y la singularidad (Luque y Delgado, 2002). Según Giménez (2007), la primera se refiere a la pertenencia social, asociada a la identificación de la persona con diferentes categorías, grupos y colectivos sociales, donde se aprecia lo similar entre la persona y el entorno. La segunda, relacionada con atributos particularizantes asociados a la singularidad idiosincrática del sujeto, donde la persona se apropia de lo que la hace diferente y única.

Así, dentro de los grupos de pertenencia, se encuentran la clase social, la etnicidad, el territorio, grupo de edad y género. Por otro lado, en los atributos particularizantes se encuentran características propias de cada persona, su estilo de vida, relaciones íntimas, objetos entrañables que se poseen y su biografía personal (Giménez, 2007).

En este orden de ideas, se abre la posibilidad de la definición de infinitas formas de identidades y configuraciones subjetivas. Nos encontramos con la diversidad de expresiones de identidad de los seres humanos y sus grupos sociales.

Frente a esta variedad de expresiones, la cultura juega un papel muy importante acerca de las interpretaciones que se van haciendo de ellas. Siguiendo los planteamientos de Bordieu (1985, citado por Giménez, 2007), dentro de la concepción de la cultura, una distinción importante es la que se refiere a las “formas interiorizadas de la cultura”, o también conocidas como “formas simbólicas y estructuras mentales interiorizadas”; y las “formas objetivadas de la cultura” o “símbolos objetivados”, como los rituales y objetos cotidianos.

De acuerdo con Strauss y Quinn (2001, citados por Giménez, 2007), un significado cultural es la interpretación típica, recurrente y ampliamente compartida de algún tipo de objeto o evento, que se evoca en cierto número de personas como resultado de experiencias de vida similares. Así, la cultura-significado tiende a generar ciertas estructuras mentales denominadas *representaciones sociales*.

Las representaciones sociales corresponden a un “conjunto de informaciones, creencias, opiniones y actitudes a propósito de un objeto determinado” (Abric, 1994, citado por Giménez, 2007, p. 46). Son sistemas cognitivos contextualizados de acuerdo con una lógica cognitiva y social (Giménez, 2007).

En este sentido, Abric (1994, citado por Giménez, 2007) plantea que la realidad es reconstruida en la cognición de los integrantes de un grupo y es procesada de acuerdo con un sistema de valores, acorde a una historia y un contexto ideológico correspondiente, lo cual se vuelve en la realidad para el sujeto y el grupo.

Las representaciones sociales se componen de un “núcleo central” que suele mantenerse consistente y un contorno más flexible, lo cual se relaciona con lo más accesible. La constitución de este contorno está basada en creencias e información del momento particular, que tienden a proteger el núcleo mediante la acomodación o adaptación de las novedades que surgen en la cotidianidad. Integran la información, incluso a veces de manera contradictoria (Abric, 1994, citado por Giménez, 2007). En cambio, el sistema central, se relaciona con “condiciones

históricas, sociales e ideológicas más profundas, y define los valores más fundamentales del grupo. Además se caracteriza por la estabilidad y la coherencia, y es relativamente independiente del contexto inmediato” (Guimelli, 1994, citado por Giménez, 2007, p.48).

Así, la *cultura* queda definida como “la organización social de significados, interiorizados de modo relativamente estable por los sujetos en forma de esquemas o de representaciones compartidas, y objetivados en formas simbólicas, todo ello en contextos históricamente específicos y socialmente estructurados.” (Giménez, 2007, p. 49)

Las representaciones sociales, generan la identidad social de un grupo y permiten proteger su especificidad. Tal como plantea Giménez (2007), la identidad es consecuencia de la “interiorización selectiva, distintiva y contrastiva de valores y pautas de significados por parte de individuos y de los grupos” (p. 50). Así mismo, las identidades se convierten en orientadores del comportamiento llegando a establecer lo que es aceptable o inaceptable en un contexto social determinado. Es decir, la identidad genera la apertura para lo que va a significar el “nosotros” y “los otros”.

Tal como Giménez (2007) comenta, con base en este análisis de funcionamiento de la relación cultura-identidad es posible generar un sentido crítico “del “buen o mal funcionamiento” o del “buen o mal uso” de las identidades en relación con los requisitos de solidaridad y convivencia plural sin los cuales ninguna sociedad podría subsistir” (p.90). Así, Devereux (1975, citado por Giménez, 2007) plantea dentro del funcionamiento “normal” de las identidades, la importancia de “la capacidad de diálogo constructivo con otras identidades en el marco de una especie de ética pluralista y ecuménica de tolerancia y reconocimiento recíproco” (p.90).

Sin embargo, algunas diferenciaciones de identidades se resisten a reconocer la posibilidad de existencia de otras identidades. Es aquí donde pueden comenzarse a construir segregaciones radicales entre un “nosotros” y “los otros”. Este tipo de creencias se presentan frecuentemente en muchas de las



problemáticas sociales actuales donde se menosprecian y violentan a culturas e identidades diferentes, ante lo cual es importante incentivar una mirada crítica sobre cómo las culturas pueden realizar su proceso de diferenciación identitaria manteniendo el respeto hacia otras formas de identidad.

### *1.3. Violencia y Discriminación hacia la Diversidad*

En este orden de ideas, nos encontramos con actos y discursos, que pueden concebirse como expresiones de violencia hacia la diversidad. Tal como plantea Martínez-Pacheco (2016), uno de los problemas del estudio de la violencia es que no hay una definición precisa para dar cuenta de las múltiples formas en las que se presenta, o que señale las características más importantes y comunes de ésta. En este sentido, varios autores analizan que no se puede hablar de una sola violencia sino de múltiples violencias (Blair-Trujillo, 2009; Martínez-Pacheco, 2016; González-Villareal, 2017; Anzaldúa-Arce, 2017).

De acuerdo con Blair-Trujillo (2009), una característica fundamental de las diferentes definiciones de la violencia se encuentra asociada a qué tan grave es el riesgo que ésta hace correr a la víctima. En el ejercicio de la violencia es “la vida, la salud, la integridad corporal o la libertad individual la que está en juego” (p.13). Así mismo, según sus planteamientos, el límite que atraviesa el tiempo y el espacio de la violencia se encuentra en la muerte y ésta puede provenir de un acto criminal, del suicidio o de un accidente.

Asimismo, Anzaldúa-Arce (2017) indica que la violencia provoca daño. Este puede ser variado, aunque puede categorizarse en un daño físico, psicológico o moral. Sus formas de expresión pueden ser “lesiones físicas, humillaciones, amenazas, rechazo, acoso moral, omisión de ayuda, discriminación etc.” (p. 107). La generación de miedo también se encuentra como efecto común de la violencia. La acción o la omisión genera temor a sufrir, al abandono, el desamparo, la destrucción de las condiciones de vida o salud de sí mismo o de quienes son seres queridos (Anzaldúa-Arce, 2017).

Ramírez-Grajeda (2017) hace una caracterización de la violencia que se relaciona con la diversidad, al plantear que la violencia se vive con fuerza en lo que “reclama reconocimiento, diferencia, disidencia; aquello que no hemos sido capaces de integrar a nuestras concepciones sociales (científicas, morales o políticas) es intolerable a nuestros modos de ser” (p.22).

En este orden de ideas encontramos el acercamiento a un fenómeno relacionado con las formas de violencia hacia la diversidad: la discriminación. Rodríguez-Zepeda (2004, p.19) la define como:

*“una conducta, culturalmente fundada, y sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja inmerecida, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales.”*

Por su parte Conapred (2016) la define como:

*“Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional, y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género, las características sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.”* (p.17-18).

Según Rodríguez-Zepeda (2004), es importante aclarar que existen situaciones que, aunque son o se perciban como agresivas, no violan ningún derecho, ni niegan oportunidades a las personas a acceder a los suyos, por lo cual no se relacionan con la definición de discriminación. El no permitir a alguien que pueda manifestar sus ideas, por excéntricas o escandalosas que parezcan, podría ir en contra de otro derecho fundamental como lo es la libertad de expresión. Estas manifestaciones podrían encontrarse en el límite de generar daño a terceros, sin

realmente hacerlo. “La libre expresión deja de serlo cuando incita, conduce o estimula acciones contra los derechos de otras personas” (Rodríguez-Zepeda, 2004, p.13). Sin embargo, palabras y actos de este tipo sientan las bases para posibles actos discriminatorios y suelen fundamentarse en prejuicios, estereotipos y estigmas por lo cual debe buscarse generar conciencia sobre esto y prevenirlos en la medida de lo posible.

Los prejuicios, estereotipos y estigmas son creencias sin fundamento que en la mayoría de los casos se asocian con características devaluadas y negativas atribuidas a un grupo o hacia alguien en particular (Goffman, 2001; Rodríguez-Zepeda, 2006). Los estereotipos sociales, definidos como “creencias compartidas acerca de un conjunto de características que se atribuyen a un grupo humano” (Elosúa, 1994, p.2), son alimentados por un mecanismo, donde se suelen menospreciar características o expresiones de identidad de quienes son diferentes, lo cual puede repercutir en la negación de derechos para las personas, es decir, en actos de discriminación. Situaciones que hacen insostenible la convivencia en una sociedad democrática.

Uno de los retos más grandes en la actualidad para la lucha contra la discriminación y por el ‘Respeto a la diversidad’, se relaciona con los diferentes “agentes de socialización”, como son la familia, las instituciones educativas, los profesores, los grupos de iguales, y los medios de comunicación. Estos agentes, son los encargados de transmitir los valores, reglas sociales, costumbres, el lenguaje y demás aspectos culturales (Elosúa, 1994); son quienes tienen en su poder la transformación de las fuentes de discriminación como son los prejuicios y la estigmatización a quienes son diferentes.

Aunque puede pensarse que la lucha contra la discriminación está orientada únicamente hacia ciertos grupos, en realidad su definición está dirigida a proteger a todos los seres humanos universalmente. Sin embargo, de acuerdo con los planteamientos de Ferrajoli (1999, citado por Rodríguez-Zepeda, 2004), se hace necesario el enfoque en los más vulnerables mediante “la ley del más débil”, con el fin de exigir al Estado no atropellar, y no avalar atropellos, contra las personas que

son, de manera más frecuente o con mayor riesgo, centro de prejuicios negativos y de estigmas sociales, al ser parte de grupos minusvalorados de forma no justificable.

Adicionalmente, este enfoque en los más vulnerables, se hace más urgente y hasta imprescindible para los grupos que viven en una situación de desventaja inmerecida. Es decir, quienes se puede considerar como más frágiles, o débiles frente a los demás, dado el prejuicio negativo o el estigma contra ellos. De esta manera, las políticas orientadas a la protección de estos grupos pueden verse como relativos a los diferentes contextos y a las situaciones sociales que se viven en distintas partes (Rodríguez-Zepeda, 2004).

Cuando se habla de la necesidad de igualdad hacia los grupos discriminados, de acuerdo a Dworkin (1977, citado por Rodríguez-Zepeda, 2004), se habla de igualdad en dos sentidos. El primero, referido a igualdad de trato aplicando las reglas establecidas para todos de la misma manera. El segundo, y como se veía anteriormente, hace referencia a la necesidad de compensar las desventajas y diferencias sociales que hacen que las personas sean relegadas en el acceso a derechos y oportunidades, por medio de un enfoque afirmativo. Esto, mientras se logran las condiciones necesarias para un real acceso igualitario de los grupos que han sido vulnerados (Rodríguez Zepeda, 2004).

Según Rodríguez-Zepeda (2004), de esta manera surgen dos posibilidades principales para enfocar la prevención: una mediante la transformación cultural desde el fomento al respeto a la diversidad y la equidad social; la otra desde lo estructural, es decir, la aplicación de estrategias que subsanen a los colectivos de minorías en los daños que han tenido que padecer por la estigmatización social. En este orden de ideas, no basta solamente con las sanciones administrativas a quienes cometan actos de discriminación, sino además, el Estado debe fomentar el acceso, la inclusión y el reconocimiento de las minorías en los espacios donde sus derechos han sido relegados.

Según Young (1990, citada por García-Clarck, 2006) esto implica inversión pública y estrategias adecuadas. Por un lado para lograr que quienes pertenecen a estas comunidades puedan organizarse con base en un proceso reflexivo de su experiencia como grupo que puede transformar su realidad de manera activa y segura; por otro, para que las decisiones políticas en las instituciones tomen en cuenta las posturas de estas minorías; y por último, para asegurar la existencia del poder del veto hacia políticas que generen afectación a estos grupos.

Así, de acuerdo con Rodríguez-Zepeda (2004), en el caso de México, por medio de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación se plantea una intervención fundamental para el ejercicio de derechos sociales de las minorías, relacionados con la salud, educación y trabajo, de tal manera que pueda concebirse un verdadero bienestar social.

Siguiendo a este mismo autor, es necesario un especial esfuerzo en lograr que las instituciones públicas y privadas, donde las personas socializan y desarrollan sus proyectos de vida, fomenten la cohesión social y no reproduzcan la discriminación y exclusión. No es cuestión de crear actos desarticulados y azarosos sino que deben obedecer a una estrategia integral que procure la libertad y el bienestar de todas las personas.

Así el reto está en lograr una integración respetuosa de las diferencias, al mismo tiempo que se busca el reconocimiento de cada persona en el acceso a sus derechos. O sea la búsqueda de un equilibrio para la coexistencia de diferentes cosmovisiones y concepciones de vida buena respetando los aspectos particulares de unos sin permitir que alguna colectividad quiera propasarse sobre otros (Rodríguez-Zepeda, 2004).

#### *1.4. Democracia y Razonable Pluralismo*

Rawls (1995) reflexiona sobre cómo en las sociedades pluralistas viven personas con diferentes cosmovisiones, significados de lo que es digno y doctrinas comprensivas del bien.

*“Una sociedad democrática moderna se caracteriza no sólo por la pluralidad de doctrinas comprensivas, ya sean religiosas, filosóficas y morales, sino también porque ese conjunto de doctrinas comprensivas razonables es un pluralismo de doctrinas que resultan incompatibles entre sí (...) el liberalismo político presupone que, en cuanto a propósitos políticos, una pluralidad de doctrinas comprensivas razonables, aunque incompatibles entre sí, es el resultado normal del ejercicio de la razón humana dentro del marco de las instituciones libres de un régimen constitucional democrático”. (Rawls, 1995 p.11-12)*

En este sentido, las personas toman muchas decisiones que pueden no coincidir con las propias. “(...) es de eso de lo que se trata cuando se vive en una democracia: respetar el derecho de las personas a elegir estilos de vida con los que no estoy de acuerdo.” (Nussbaum, 2011:81). Así, el reto se encuentra en ver al otro como sujeto distinto a mí pero respetarlo como semejante (Sinay, 2014).

No es una cuestión de “soportar” que las personas piensen y tengan ideales de una manera diferente a la propia, sino de buscar comprender sus proyectos y además facilitarles lograrlos, mientras tengan un punto de vista ético respetable (Cortina, 2009).

Una sociedad democrática tiene dentro de sus características fundamentales la existencia de un “razonable pluralismo” (Cohen, 1993, citado por Rawls, 1995). Según Rawls (1995), este concepto, hace referencia a la existencia de doctrinas o concepciones de vida buena opuestas, que no tienen por objeto la eliminación del otro por su diferencia, sino que sus preceptos permiten su convivencia con otras doctrinas.

Según este mismo autor, las personas a lo largo de su vida, como parte de sus capacidades morales, logran adoptar una concepción del bien que les servirá de guía para su desarrollo personal. Estas concepciones, a medida que las personas van madurando, pueden cambiar en el transcurso de la vida. Así, cada uno establece

*Un esquema más o menos definido de fines últimos, esto es, de los fines que deseamos lograr por sí mismos; esquema, asimismo, de nuestros vínculos con otras personas y de nuestras lealtades a diversos grupos y asociaciones*

*(...) También vinculamos a tal concepción del bien una visión de nuestra relación con el mundo – religiosa, filosófica, y moral-, la cual sirve de referencia para entender el valor y el significado de nuestros fines y de nuestras vinculaciones. (Rawls, 1995, p.43)*

Este mismo autor plantea que se necesitan unos acuerdos mínimos que permitan el respeto entre distintas formas de concepción de vida buena. Las diferentes doctrinas religiosas y filosóficas tienen concepciones acerca del mundo y del deber ser de las personas, así como de las personas en relación con los demás. Incluso no todas las personas bajo una misma doctrina comprensiva adoptan ésta de la misma manera, por lo cual no se puede tomar alguna como verdad absoluta. Así mismo, algunas de estas doctrinas generan juicios que pueden entrar en contraposición con otros. Ante la dificultad para poder comprobar la falsedad o veracidad de muchas de estas, o ante su volatilidad al cambio a través del tiempo, Rawls (1995) resalta la importancia de la idea democrática de la tolerancia.

Así continúa reflexionando sobre cómo en una sociedad razonable, sus ciudadanos, con objetivos racionales hacia los que están orientados, estarían dispuestos a establecer términos justos que se espera los demás también acepten, de tal forma que todos puedan ser reconocidos, lograr beneficios y desarrollarse según los méritos de cada uno. En este sentido, lo razonable en medio del pluralismo, hace referencia al poder establecer “términos justos de cooperación y cumplir con ellos, siempre y cuando los demás también lo hagan” (Rawls, 1995, p.72).

Según este autor, la democracia no puede basarse en el pluralismo de aceptar cualquier doctrina comprensiva si no se resalta la importancia de la razonabilidad. El pluralismo razonable se basa en la posibilidad de coexistencia entre las distintas formas de concebir el bien, y aquellas doctrinas que rechazan libertades democráticas deben ser contenidas para que no se derribe la justicia política. Si existe una concepción de vida buena que no es razonable y pretende posicionarse como la única verdad, pretendiendo eliminar otras concepciones de vida razonables, no es posible el acordar una convivencia democrática.

En este orden de ideas, Rawls (1995) también resalta que no es concebible el uso del poder político para reprimir doctrinas o puntos de vista comprensivos, que no son irrazonables, aunque no sean acordes al propio punto de vista. Cuando se ponen en juego cuestiones políticas fundamentales, algunas personas insisten en lo que ellos creen que es la verdad, aunque otros no lo consideren así. Llegan a creer que es posible utilizar el poder del Estado para que los demás no puedan afirmar sus posiciones no irrazonables. Este tipo de creencias, se van acercando más a la conformación de un régimen autoritario y se alejan del espíritu de la democracia.

En cambio, para acercarse a la vivencia de la democracia, Rawls (1995) establece la importancia de demostrar que existe determinada forma de operación de las instituciones políticas y sociales básicas, incluyendo las instituciones educativas, que se puede considerar como mejor para realizar los valores de libertad e igualdad de las personas. En este sentido, la articulación de dos principios de justicia en su funcionamiento es fundamental. El primer principio, relacionado con la idea de que cada persona posee el mismo “derecho a exigir un esquema de derechos y libertades básicos e igualitarios completamente apropiado, esquema que sea compatible con el mismo esquema para todos: y en este esquema las libertades políticas iguales, y sólo esas libertades, tienen que ser garantizadas en su valor justo” (p.31). El segundo, relacionado con entender la existencia de desigualdades, únicamente justificables por la vivencia de una meritocracia real, donde aquellos que acceden a cargos de poder, tengan el deber de velar por el beneficio de quienes son menos privilegiados en la sociedad. Sin embargo, es posible reflexionar que como se vio en el desarrollo de los derechos humanos, para acercarse a este ideal, es necesario primero la afirmación de las diferencias históricamente vulneradas, mientras se logran unas condiciones realmente iguales y meritocráticas.

Así, para la construcción de una sociedad democrática, las instituciones educativas deben velar por la puesta en práctica de acciones consecuentes. Incluso aunque las instituciones educativas privadas, se relacionen con lo que se puede



concebir como una asociación, donde pueden cultivarse las creencias de ideologías particulares, éstas tienen a su cargo un bien público como lo es la educación. Su actuar siempre estará limitado a lo establecido dentro de la Constitución del Estado democrático y por ende a la protección del bienestar de los ciudadanos. De esta manera, las concepciones de vida buena que puedan tener estas organizaciones no podrán sobreponerse sobre las libertades de las personas a elegir sus propias creencias y doctrinas comprensivas, mientras sean razonables, de acuerdo con lo planteado anteriormente.

### *1.5. El 'Respeto a la Diversidad' y la Formación Ciudadana*

Siguiendo los planteamientos de González (2010), tanto la democracia como la ciudadanía son órdenes en proceso de construcción. Sin educación no es posible que los ciudadanos desarrollen las competencias adecuadas para coexistir en este sistema. Para dar posibilidad a la vida democrática, la formación del carácter del ciudadano es fundamental. Así, la disposición hacia este tipo de vida no es producto de generación espontánea y, por el contrario, se relaciona con el aprendizaje social que permite la interiorización de las normas relacionadas con las libertades individuales y los principios correspondientes.

Tal como plantea Nussbaum (2005), es importante cuestionarse por el qué debe ser y qué debe saber un ciudadano, de acuerdo con el momento presente, para el proceso que llevan a cabo las instituciones educativas en la formación de buenos ciudadanos. El mundo enfrenta el reto de aprender a convivir con diversidad de formas de pensar, sentir y actuar. Esto plantea el desafío de generar estrategias para la convivencia de personas con diferentes trasfondos ideológicos, culturales y religiosos.

Actualmente, la globalización ha abierto las fronteras de los países y de acuerdo con Giddens (2000, citado por González, 2010), frente a los profundos efectos que este proceso ha tenido en los ciudadanos, la educación para la ciudadanía se torna en un tema prioritario en las agendas de las sociedades. De esta manera, la difusión mayor, a escala planetaria, de una sensibilidad proclive a

los valores de la democracia y al respeto de los Derechos Humanos, permite una mayor internalización de la importancia y el valor de “ser ciudadano”.

En este sentido, tal como dicen Curcio y Camargo (2012), múltiples autores coinciden en la prioridad actual de la formación ciudadana como una educación dirigida a crear un estilo de vida que incentive la convivencia. Se busca generar condiciones que fomenten la puesta en práctica de valores relacionados con la coexistencia con los otros.

Ocampo-Talero, Méndez-París y Pavajeau-Delgado (2008), resaltan la situación del contexto sociopolítico de América Latina, donde es posible dar cuenta de “una serie de fisuras que amenazan las opciones que ofrece la democracia como camino para la construcción de ordenamientos sociales posibilitadores de la convivencia justa y solidaria entre ciudadanos y ciudadanas” (p. 838). Particularmente en lo relacionado con la convivencia social, las autoras destacan cómo se mantienen dificultades para el diálogo intercultural. Esto ante la falta de reconocimiento de diferencias provenientes de los orígenes culturales de las personas, en particular relacionados con su etnia, raza, género, generación, edad, religión y clase social.

Savater (1999, citado por Curcio y Camargo, 2012) planteaba hace varios años cómo la falencia en la educación no se daba en el ámbito académico, más sí en lo cívico, al analizar que la formación no estaba logrando sujetos responsables y tolerantes para convivir en sociedades pluralistas. Así mismo, Nussbaum (2010, citada por Calvo, 2012) también destaca de manera más reciente, la crisis en la que se encuentra la educación, al estar orientada especialmente a la productividad, al lucro y a destrezas técnicas, para lo cual advierte la importancia de hacer mayor énfasis en la sensibilidad moral. Es esencial una cultura ciudadana que reconozca al otro y a otras culturas en sus diferencias y la creación de mínimos normativos razonables que hagan más fuerte la democracia.

Las instituciones educativas son establecimientos a cargo de la función social de enseñar y de definir lo que es legítimo aprender. Esto incluye lo explícito, establecido en los programas académicos determinados, pero también lo implícito,

o lo que se enseña con las demás políticas y prácticas institucionales que aplican los intermediarios de estas entidades educativas.

Estas enseñanzas tienen el potencial de dirigirse a mantener condiciones sociales de injusticia o a transformar el orden establecido, generando nuevas formas de relacionamiento con los diferentes integrantes de la sociedad que se ven afectados por el funcionamiento de las instituciones. En este sentido, teniendo en cuenta los planteamientos de Kymlicka (2001), la educación para la ciudadanía no consiste simplemente en enseñar datos básicos sobre las instituciones de gobierno o los principios constitucionales; es de igual manera “una forma de inculcar determinados hábitos, virtudes e identidades.” (p. 281). Es condición humana básica el aprender leyes y valores a través del proceso de socialización y es necesaria una coherencia de cada institución con la filosofía del Estado para un buen desarrollo del sentido de justicia de sus miembros (Cortina, 2009).

## **2. CAPÍTULO 2 - PODER Y DIVERSIDAD: ¿ANULAR, DEJAR MORIR O HACER VIVIR EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS?**

*“Los hombres no llevan aretes”; “Tienes el cabello de colores y eso no es de una mujer decente”; “Tienes el pelo largo y pareces drogadicto”; “Esas ideas revolucionarias no están bien vistas”; “Tienes los jeans con rotos y eso no es adecuado”; “El fútbol es de hombres y no te queda como mujer”; “Eso de tener tatuajes es de prisionero”; “Las expresiones de afecto no se aceptan acá y menos si es entre dos personas del mismo género” ... “Si no les gustan las reglas de esta institución, existen muchas otras donde pueden ir a estudiar”.*

Así como se muestra en la película *Mariposas Verdes* (Nieto, 2017), basada en el caso de la vida real de Sergio Urrego, estudiante de bachillerato en Colombia quien se suicidó presionado por actos de discriminación vivenciados en su escuela; las frases introductorias a este capítulo, son algunos de los “llamados de atención” escuchados en instituciones educativas, donde quienes tienen el poder, “corrigen” a los educandos queriéndolos encausar hacia una concepción de vida buena, establecida según ciertas creencias culturales. Creencias cargadas de valoraciones que legitiman determinadas formas de pensar y actuar, y descalifican otras; reproducen prejuicios y estigmatizaciones hacia quienes son diferentes, hacia quienes tienen otras formas de ver el mundo, que no corresponden con las creencias morales de las directivas y profesores de las instituciones educativas. Correcciones que no concuerdan con las filosofías de Estados donde se promulga la igualdad y el respeto a la dignidad humana, como principio democrático, en consonancia con los derechos humanos.

Realizar un ejercicio de deconstrucción para cuestionarnos prácticas naturalizadas que han perpetuado un *status quo* de inequidad e injusticia en nuestro relacionamiento social y que generan daño hacia quienes han sido oprimidos a lo largo de la historia, es un punto de partida básico para poder plantear otras alternativas de convivencia con la diversidad. El análisis histórico del funcionamiento del poder a nivel macro y microsociales da cuenta del establecimiento de paradigmas a través del tiempo, que han anulado la vivencia de quienes por épocas son denominados como ‘la otredad’. Al reconocer que esto no es algo

“natural” en la forma de relacionamiento de los seres humanos, podemos dirigirnos hacia el reconocimiento y la potenciación de la “otredad” como sujetos de derechos junto a quienes se debe buscar mayor equidad, justicia y armonía.

Como plantea Nietzsche (2000, citado por Brogna, 2006), es a partir del martillar lo que se idealiza, como podremos ir dando cuenta de si esto está basado en algo sólido o lleno de aire. Según Krieger (2004, p.180) “La deconstrucción exige la fragmentación de textos y, en ella, el filósofo detecta los fenómenos marginales, anteriormente reprimidos por un discurso hegemónico. Esta figura del pensamiento indudablemente contiene una dimensión política, es la lucha contra todas las instancias que centralizan el poder y excluyen la contradicción.” Se trata entonces de identificar lo “otro” en los discursos que aparentemente son homogéneos, y dar cuenta de las condiciones que han sido naturalizadas, bajo las que los discursos fueron constituidos.

Según Derrida (1986) todo objeto tiene un significado más allá de su modelamiento inicial. En este sentido es que se plantea que la deconstrucción permite leer, al mismo tiempo que escribe otras realidades que no fueron escritas originalmente para ser explícitas.

### *2.1. Desde el poder colonizador hacia el poder biopolítico frente a la diversidad*

Al realizar un ejercicio de deconstrucción sobre el funcionamiento del poder frente a las diferencias, es posible remontarse al momento en el que surge la importancia de las minorías, asociado a lo que se discutía en el primer capítulo sobre el desarrollo de los derechos humanos. Según Foucault (2004, citado por Venn, 2007), la emergencia del contrato social y la gobernabilidad moderna, dado por un cambio fundamental en el pensamiento, al ser desplazado lo religioso o lo metafísico (característico del colonialismo), permitió una mayor expresión de la voluntad del pueblo, incluyendo a aquellos segregados o menospreciados. Tal como plantea Venn (2007), la evolución de la expresión del poder del pueblo, mediante el sufragio, permite el surgimiento de la hegemonía como tema de problematización, dando cuenta de la importancia de la protección de las minorías.

La discusión sobre el control o sanación de ‘los diferentes’ se relaciona con los nuevos dilemas planteados ante la transformación del funcionamiento del poder en el Siglo XIX. El cambio desde un poder colonizador, hacia un poder biopolítico, planteó la transformación desde una lógica de guerra, donde se plantea el derecho de matar o dejar vivir, hacia una lógica del control de la vida, relacionado con el poder de “hacer vivir” o “dejar morir” (Foucault 2003, citado por Venn, 2007).

Esto puede considerarse como un avance parcial en la humanidad. A pesar de esto, se continúa planteando la necesidad de mantener un análisis crítico sobre quiénes tienen el derecho a establecer cuál es una vida digna de potenciar y cuál no, así como la importancia de buscar la equidad en las oportunidades para vivir, de todos los seres humanos y no de unos cuantos.

Por otro lado, al revisar los sucesos históricos recientes, como el holocausto, y la construcción de campos de concentración contra homosexuales en Chechenia, planteados en la introducción, puede analizarse que la “evolución” en las dinámicas de relación del poder no se mantienen para todas las circunstancias y lugares en el mundo. La lógica de guerra o de eliminación de la diferencia en el funcionamiento del poder, se mantiene en varios contextos, mientras en otros sí se puede ver las nuevas formas de su ejercicio hacia el “hacer vivir” o “dejar morir”.

## *2.2. El reflejo del funcionamiento del poder en las Instituciones educativas.*

Al analizar el reflejo de estas prácticas macrosociales, en espacios microsistémicos como las instituciones educativas, es posible encontrar dinámicas similares sobre el funcionamiento del poder analizado por Venn. De esta manera, por un lado, nos encontramos con prácticas educativas tradicionales de homogeneización y control de las expresiones de diversidad que siguen presentes en diferentes instituciones hoy en día, asimilables a una lógica de exterminación de la diferencia.

Por otro, prácticas de integración de la diversidad, que ante una falta de compensación de las inequidades históricas a las que las minorías se han

enfrentado, se acercan a la idea de un poder que deja a la deriva la posibilidad de vivir o morir de las personas, en el intento de acoplarse a las dinámicas educativas. Y también, en un nivel más evolucionado, nos encontramos con prácticas de inclusión y reconocimiento de la diversidad, relacionadas con una postura del 'Hacer vivir'.

Frente a las prácticas institucionales tradicionales en la educación, de anulación de aquellos considerados como diferentes, las reflexiones de Foucault (1998), permiten remontarse a los orígenes de estas y analizar cómo se generalizaron como fórmulas de dominación desde el siglo XVII, ante el descubrimiento del cuerpo como objeto y blanco de poder. Este ejercicio de análisis sobre sus orígenes nos permite comenzar por el principio, es decir, por el desnaturalizar el origen de estas prácticas de homogeneización y dar cuenta de cómo las construcciones sociales han ido influyendo en las formas de relacionamiento frente a las diversidades en las instituciones educativas.

En este sentido, como afirman Martin y Cols (1988, citado por Ball, 1997), estas prácticas pueden *deconstruirse* para mostrar a los sujetos que pueden ser más libres de lo que consideran, al estar aceptando estas condiciones como verdades inmodificables.

### *2.3. Las prácticas educativas tradicionales de homogeneización: Anular la diversidad*

A través de la obra *Vigilar y Castigar* (Foucault, 1998), es posible dar cuenta de cómo desde el pasado se crearon tecnologías de normalización frente a lo que hoy se concibe como diversidad. Estas estrategias que se mantienen actualmente en algunas instituciones educativas, se relacionan con determinados momentos de la historia, bajo ciertos paradigmas preponderantes de la época.

Así, Foucault (1998) nos remonta al momento en que se comenzaron a fabricar lo que él denominó como "cuerpos dóciles". "El cuerpo humano entra en un mecanismo de poder que lo explora, lo desarticula y lo recompone" (p. 141). Nace

una “anatomía política” o una “mecánica del poder” para que se haga lo que se desea y para que se opere como se quiere (Foucault, 1992). Se incrementa la fuerza del cuerpo en términos económicos de utilidad y se disminuyen sus energías en términos políticos de obediencia (Foucault, 1998).

Las disciplinas, entendidas como los “métodos que permiten el control minucioso de las operaciones del cuerpo, que garantizan la sujeción constante de sus fuerzas y les imponen una relación de docilidad-utilidad” (Foucault, 1998, p.141), se potencializaron en diferentes espacios utilizando múltiples estrategias y se convirtieron en una manera para organizar a las personas (Foucault, 1992). Mediante técnicas muy sutiles, pero de gran impacto, se fueron instaurando ideales políticos en los sujetos de las instituciones, por medio de los representantes de poder. Así se va encauzando la conducta de cada miembro, definiendo mediante este proceso lo considerado como bueno y malo, lo correcto y lo incorrecto, de acuerdo con las creencias de la cultura dominante en cada institución.

Es de resaltar, la manera como el poder disciplinario en ese entonces, se establecía como un poder que en lugar de “desechar”, a los que no cumplen con el ideal, tenía la función de encauzarlos o corregirlos (Foucault, 1998). En este sentido, su fortaleza se da con la aplicación de instrumentos como “la inspección jerárquica, la sanción normalizadora y su combinación en un procedimiento que le es específico: el examen” (Foucault, 1998, p.175).

De acuerdo con Foucault (1998), después de 1762, los espacios escolares comenzaron a homogenizarse mediante diferentes técnicas. Los estudiantes sentados los unos al lado de los otros, bajo la auditoría del maestro, se organizaban de acuerdo con un proceso de jerarquización de méritos recibidos por comportamiento y por conocimiento. Se comenzó a segregar a los que “pertenecen” y a los que “no pertenecen”, al ideal establecido institucionalmente.

De esta manera, según este mismo autor, se establecieron diferentes estrategias con las que aquellos encargados del poder pudieron observar y vigilar el cumplimiento de las reglas aplicadas de manera impositiva, sin que los receptores



de estas técnicas tuvieran ningún razonamiento crítico o cuestionamiento al respecto. Así, en estos espacios comenzaron a darse prácticas como: cada alumno en su lugar determinado sin posibilidad de cambiarse de puesto, con excepción del previo consentimiento de sus superiores; la exigencia de un silencio constante, muchas veces sin ninguna razón justificada, y solamente posible de ser alterado a través de señales estrictamente establecidas; así como cada estudiante clasificado según su impecabilidad, nivel académico o de comportamiento.

Foucault (1998) analiza cómo cada institución con su sistema disciplinario operaba aplicando un código moral y un mecanismo de justicia respectivo. En los diferentes documentos o reglamentos de las instituciones educativas, se hacía posible observar las consecuencias a los que los estudiantes estaban sujetos, en caso de no cumplir con las normas establecidas. Así mismo, se diseñaban castigos para quienes descuidaran sus actividades o se comportaran de manera “inadecuada” al demostrar una acción descortés, desobediente, insolente, o inapropiada para el “deber ser”, estipulado sobre el cuerpo o las expresiones de la sexualidad.

Para regular los comportamientos se contemplaban sanciones físicas y emocionales. Esto con el fin de hacer sentir a los estudiantes la falta cometida. Tal como Foucault (1998) resalta al citar lo estipulado por Juan Bautista de la Salle (1828), en un texto sobre las conductas esperadas en las escuelas cristianas, los castigos se establecían yendo desde los golpes hasta la frialdad y humillación ocasionada por la destitución de un puesto.

Así, se va categorizando al “desviado” como todo aquel que se sale de la norma establecida o esperada. En este sentido comienza a vislumbrarse la utilidad de la evaluación y del examen como mecanismos para establecer quiénes se acoplan a los estándares establecidos o quiénes deben ser disciplinados hasta lograrlos “corregir”. Entonces, se establece un sistema de recompensas y castigos, donde se califica valorativamente lo bueno y lo malo y, por ende, a quienes son normales y anormales.

¿Quién establece y bajo qué criterio se determina lo que es normal? ¿Lo adecuado o lo inadecuado? ¿Lo bueno o lo malo? Oficiales y profesores juegan el papel de verdugos, de acuerdo con su criterio y a lo establecido institucionalmente, para instaurar el grado de adecuación de los alumnos a la moral socialmente determinada y a las expectativas de cualificación de cada disciplina correspondiente. Este proceso de diferenciación se dirigía a que todos los estudiantes que egresaban de una institución educativa, finalmente, tenían que parecerse.

A pesar de tantos años que han pasado desde el comienzo de las técnicas normalizadoras utilizadas en las instituciones educativas, actualmente en muchas de estas, continúan aplicándose estrategias disciplinarias como las anteriormente mencionadas. Los premios continúan dándose a quienes son calificados como los mejores en la clase por su nivel de comportamiento obediente y “respetuoso”, de acuerdo con los estándares subjetivos establecidos en las instituciones. Cada estudiante debe sentarse en sus lugares determinados, portando uniformes que restringen cualquier diferenciación identitaria.

Varias de las entidades educativas, han sido por muchos años dirigidas por grupos religiosos que adoctrinan en su moral sin cuestionar prácticas y creencias obsoletas que perpetúan la vivencia de un *status quo* de injusticia e inequidad para aquellos que se salen de las normas establecidas por estas comunidades. Continúan regularizando la vivencia de la sexualidad de manera impositiva y estigmatizadora, perpetúan el rol sumiso y secundario de la mujer e imponen costumbres e ideologías conservadoras que inhiben muchas libertades de los sujetos. En resumen, se anula la existencia de la diversidad.

Así, en este primer espectro de funcionamiento del poder, estas prácticas podrían ser análogas a la lógica de exterminio o sanación de todo aquello que es diferente al ‘deber ser’ determinado por el poder, una lógica de guerra contra la diferencia. Instituciones educativas donde excluyen a quienes no entran dentro de las normas establecidas arbitrariamente, o en su defecto reprimen hacia la normalización.

Así se hace posible evidenciar la manera en cómo logran hacer propia la cultura característica de las clases dominantes y presentarla como una cultura objetiva y no cuestionable, rechazando las culturas de otros grupos sociales: “la escuela, legítima de tal manera la arbitrariedad cultural” (Bechelloni, 1996, p.18). Es en la escuela donde se interiorizan las arbitrariedades de la cultura que se reproducirán en las prácticas cotidianas al convertirse en un *habitus* (Bourdieu y Passeron, 1996, citado por Brogna, 2006).

### *2.3.1. Violencia y Discriminación hacia la Diversidad en Instituciones Educativas*

De esta manera, nos encontramos con formas de violencia que se mantienen hoy en día en las instituciones educativas, y en las que sus representantes tienen un rol fundamental en su transformación.

Otra forma de operación de las violencias hacia la diversidad que se presenta en las instituciones educativas, se ha observado con fenómenos como el bullying, acoso o violencia escolar. Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO por sus siglas en inglés), dentro de la violencia escolar se encuentra la violencia física, sexual y psicológica, y es mayormente dada entre pares, aunque también puede darse por parte de profesores o personal administrativo dentro de las instituciones educativas (UNESCO, 2018). Esta forma de violencia puede presentarse en diferentes formas incluyendo: omisión, burlas, insultos y ridiculización, rumores, intimidación, empujones, golpes, robos o destrucción de pertenencias, marginación social, acoso cibernético, agresión física o sexual e incluso amenazas de muerte. Quienes son percibidos como “diferentes”, en cualquier forma, son los que tienen una mayor probabilidad de sufrir acoso escolar. Las diferencias con más dificultades son la apariencia física, el “desajuste” a las normas de género, la raza y nacionalidad (UNESCO, 2018).

Uno de los mayores retos a enfrentar en la violencia escolar, hace referencia a la normalización de ciertos actos por parte de los diferentes actores relacionados

con la educación, como son las figuras parentales, los profesores, representantes institucionales y hasta los mismos estudiantes (UNESCO, 2013). El manejo preventivo y correctivo que las instituciones educativas realicen de estas situaciones son parte del proceso de formación sobre la diversidad que tienen los estudiantes.

De acuerdo con la UNESCO (2015), la discriminación en los entornos educativos afecta frecuentemente a los estudiantes indígenas, afrodescendientes, discapacitados, y LGBTIQ+. Sin embargo, estos últimos suelen ser los más afectados por encontrarse con expresiones de discriminación y bromas pesadas que incluyen el irrespeto de autoridades de centros educativos.

En el 2013 la UNESCO realizó un cuadernillo específicamente orientado hacia la prevención del *bullying* homofóbico, donde se resalta la preocupación del Secretario General de las Naciones Unidas por el riesgo de violencia y discriminación por identidad de género y orientación sexual en los entornos educativos. En consecuencia, se insta a los diferentes países a trabajar para un enfoque de prevención en todos los niveles de educación para evitar estas situaciones.

Con base en diferentes estudios recopilados por esta organización, los porcentajes y experiencias encontrados sobre el acoso escolar hacia la población LGBTIQ+ alrededor del mundo son alarmantes. Estudiantes pertenecientes a esta comunidad, informaron sobre la presencia de *bullying* homofóbico en sus países, dando como resultados porcentajes altos de reporte de este fenómeno: 68% en Chile, 53% en Guatemala, 61% en México, y 66% en Perú (Cáceres et al., 2011, citados por UNESCO, 2013).

En testimonios, se relata la posición de representantes institucionales que no hacen nada respecto a estas situaciones, e incluso docentes que son quienes tienen actitudes y acciones de violencia verbal o de exclusión en sus clases hacia las personas por tener identidades no normativas (Hillier, Turner, Mitchell, 2005, y Takaks, 2006, citados por UNESCO, 2013).

Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) (2017), esta situación de hostigamiento, de una o varias personas hacia otras, causada en gran parte por prejuicios y estigmatizaciones, ha generado preocupación por sus resultados en México. En los entornos escolares 20% de los estudiantes manifestó sufrir acoso escolar al menos unas pocas veces al mes; superando la media de la OCDE, correspondiente a 19%. Así mismo, 13% reportó que otros se burlaban de ellos, sobrepasando igualmente la media, correspondiente a 11%.

El informe de la UNESCO (2013) resalta las consecuencias de este fenómeno, que viola el derecho a la educación, citando los resultados de los estudios de Hillier, Turner & Mitchell, (2005), Clements-Nolle et al. (2006), Stonewall, (2008), Mayock et al, (2009) y UPCH/PAHO, (2011). Así entre las consecuencias halladas por este fenómeno, se encuentra la deserción de estudiantes, disminución de asistencia a clases, y bajo desempeño académico. De igual manera hay una afectación relacionada con la salud mental y riesgo de suicidio.

Tal como plantean Escobar (2016) y López (2017), el problema del acoso escolar no es exclusivo de la educación básica. Se trata también de un fenómeno que se presenta en los entornos universitarios. Aunque no existen datos oficiales sobre el problema, se ha evidenciado la necesidad de establecer programas para prevenirlo, fomentando el respeto a la diversidad.

#### *2.4. La integración de la diversidad: ¿Hacer vivir o dejar morir?*

Por otro lado y de manera más reciente, nos encontramos con un cambio de paradigma relacionado con ideas de acoger a la diversidad, que se acerca a la idea biopolítica de “hacer vivir” o “dejar morir”, donde algunas instituciones han pasado de la persecución o segregación, hacia la incorporación de la diferencia y a “dejar ser a cada uno”. Una lógica más relacionada con la “integración” de las diferencias, que sin embargo, no da cuenta de las necesidades particulares y afirmativas que son necesarias para lograr una verdadera convivencia en diversidad.

Siguiendo los planteamientos de la UNESCO (2008) esta dinámica de incorporación de la diferencia se vio especialmente reflejada en los años 80's en relación a las personas con diferentes discapacidades. Así, la integración se concibió como el ejercicio de aceptar la vinculación de personas que habían estado excluidas del sistema educativo común, sin adecuar apropiadamente el entorno, no solo espacialmente sino además, curricular y ambientalmente.

De esta manera, las instituciones que operan bajo una dinámica de simple integración, se relacionan con un poder biopolítico del control de la vida orientado hacia el dejar libre a las personas por su propia cuenta. Este funcionamiento puede caer en un ejercicio de “dejar morir”, en un sentido metafórico, a los estudiantes pertenecientes a las minorías, al no realizarse acciones afirmativas que permitan un mayor equilibrio entre las inequidades estructurales que han causado su opresión.

En este sentido, y siguiendo los planteamientos de la UNESCO (2008) sobre los problemas que surgen con la idea de la simple “integración”, los riesgos de deserción de las personas que se enfrentan a entornos no adecuados para su desarrollo, son mayores que de aquellos que no tienen que vivir estas situaciones. Lo mismo se presenta con otras poblaciones históricamente oprimidas como son las personas pertenecientes a la comunidad Lesbiana, Gay, Bisexual, Trans, Inter y Queer (LGBTIQ+), mujeres en lugares de hegemonía masculina, migrantes que se integran en instituciones con otras culturas-creencias, y demás diversidades. En este sentido, el poder cuando no actúa para realizar una verdadera inclusión, se asemeja al poder de dejar a la deriva la continuación o abandono de los estudios de los estudiantes en estos contextos agresivos.

Como ejemplo de estas situaciones, encontramos casos donde las instituciones educativas de élite comienzan a integrar personas de escasos recursos sin realizar un proceso de sensibilización a sus miembros para evitar conflictos. Esta situación se dio en Colombia, donde en las universidades de “mayor prestigio” y nivel socioeconómico, comenzaron a vincular personas con costumbres y códigos distintos a los comúnmente asociados a las poblaciones de estos centros de estudio, a raíz de un programa de becas nacional otorgado a los mejores

estudiantes del país. Esto generó fenómenos de irrespeto y discriminación entre estudiantes, basados en estereotipos y prejuicios que señalaban y maltrataban a los nuevos estudiantes por sus condiciones sociales de procedencia (El País, 2016).

Tanto las barreras planteadas por la anulación de la diversidad, como por la no adecuación de los espacios educativos para garantizar el desarrollo de los estudiantes pertenecientes a múltiples diversidades, limitan el cumplimiento de los derechos humanos de las personas. En este sentido y como parte de una real 'Respeto a la diversidad' se plantea el enfoque de inclusividad.

### *2.5. La inclusión de la diversidad: Hacer Vivir.*

Según lo analizado por el Conapred (2013), la educación inclusiva supone la interrelación de varios derechos: el derecho a la igualdad y no discriminación, como parte fundamental de la protección a la dignidad de las personas, y por otro lado, el derecho a la educación.

Así, hoy en día las instituciones educativas están y necesitan ir más allá de la integración de quienes han sido marginados o excluidos de un sistema educativo de calidad. Esto, al incorporar políticas y prácticas que permiten el desarrollo y empoderamiento de estas poblaciones. Por consiguiente, el modo de funcionamiento de la inclusión se asemeja a una lógica del poder orientada hacia el "hacer vivir" a todas las personas, reconociendo y haciendo valer sus diferencias.

En este orden de ideas, nos encontramos no solo con prácticas que reconocen a las diversidades y sancionan las violencias y actos de discriminación en su contra, sino que además, incorporan otras formas de inclusión a través de la creación de espacios y estrategias que dan la bienvenida, de una manera activa, hacia las diversidades. En consecuencia, se trata de la simulación de una sociedad sin discriminación, donde se valora la diversidad, de lo cual se trata la educación inclusiva (Conapred, 2013).

Al igual que en la lucha contra la discriminación, la educación inclusiva, aunque tenga una orientación hacia todas las personas en general, debe hacer un especial

enfoque hacia aquellas comunidades con mayor riesgo de ser marginados y violentados, para así igualar las oportunidades de aprendizaje y de desarrollo con el resto de los integrantes de las instituciones.

Siguiendo los planteamientos de la UNESCO (2008), este tipo de educación busca terminar con la exclusión social que se ha dado hacia la diversidad racial, de clase social, etnicidad, por creencias religiosas, género y capacidades. Se basa en el principio de la educación como derecho humano fundamental y como base para la vivencia de una justicia social.

Con base en lo reflexionado hasta este punto, el 'Respeto a la diversidad' se concibe entonces como el reconocimiento y la apreciación de las heterogeneidad de identidades y grupos sociales que forman parte del ser humano, haciendo un especial énfasis en aquellas identidades que no forman parte de la hegemonía cultural religiosa, socioeconómica y de orientación sexo-genérica en una universidad privada y de inspiración religiosa.

Así, el Conapred (2013), plantea cinco elementos esenciales para la educación inclusiva. Por un lado, la importancia de resaltar la educación para todas las personas, la cual hace referencia tanto a la cobertura educativa, como a la apertura de esta hacia las diversidades. La inclusión desde la cobertura se refiere especialmente a la educación básica, aunque se esperaría que en algún momento la educación superior también pudiera ser un derecho que cubriera a todas las personas. Sin embargo, la apertura, sí aplica para las instituciones de educación superior, en cuanto al recibimiento y el aprecio de las múltiples expresiones de identidades que los estudiantes tienen.

Así, la apertura se relaciona con el segundo elemento de la educación inclusiva, referido al reconocimiento y aprecio de la diversidad. En este sentido, según esta misma institución, se busca que como parte de las enseñanzas que se dan en el aula de clase y en el entorno educativo en general, se aproveche la diversidad como un aspecto que permita el crecimiento tanto en conocimiento como en carácter, de quienes se encuentran en el proceso educativo.



Un tercer elemento, se relaciona con la calidad educativa y la igualdad. Así, las estrategias de este tipo de educación deben tener un especial énfasis hacia el apoyo de sectores de la población con riesgo de marginación. Para esto es importante tener en cuenta las brechas de aprendizaje y de desarrollo de todos los estudiantes.

Además, como otro elemento importante se plantea la adecuación de los entornos a las necesidades. En este sentido, se realiza un enfoque en las políticas y prácticas de la cultura institucional que generan exclusión y marginación (Echeita y Ainscow, 2012, citados por Conapred, 2013).

Siguiendo los planteamientos de Foucault (s.f. citado por Rainbow, 1984), es importante tener presente que el establecimiento de espacios arquitectónicos sirve para conformar lo que se denomina como *Techné*, o una racionalidad práctica gobernada por una meta consciente, por medio de la cual se facilita o limita el ejercicio del poder y por ende el desarrollo de libertades. De esta manera, es posible dar cuenta que hay mensajes que se envían por medio de los espacios organizados en una institución y que por medio de ellos se puede potenciar la inclusividad, esto es posible de ejemplificarse fácilmente con los espacios que propenden o rechazan la inclusividad para personas discapacitadas según la facilidad que estos generan para su movilidad y bienestar.

Así, Conapred (2013) resalta la importancia de la creación de mecanismos que permitan dar cuenta de los obstáculos que puede haber en el entorno educativo y realizar las adecuaciones necesarias para el bienestar de las personas.

Finalmente, como quinto elemento planteado por esta misma organización, se encuentra la importancia de la realización de ajustes progresivos en las instituciones educativas según como se van dando las situaciones en la implementación de las políticas incluyentes. Es decir, la importancia de hacer un seguimiento y monitoreo manteniendo la flexibilidad para lograr una inclusión real.

Todo esto apunta a dejar atrás los modelos que generaban segregación y extrañeza hacia las personas que no encajaban dentro de los parámetros de “normalidad” establecidos culturalmente, al mismo tiempo que se apunta hacia una real democracia mexicana basada en los derechos humanos (Conapred, 2013).

En este orden de ideas, la organización YAAJ “Transformando tu vida” A.C., cuyo objetivo principal se relaciona con la promoción y defensa de los derechos humanos de las personas LGBTIQ+ en México (YAAJ, 2017), realizó un trabajo pionero en la búsqueda por generar espacios educativos incluyentes desde las instituciones de educación superior. Con base en el proyecto “*Universidades libres de discriminación por orientación sexual o identidad y expresión de género*”, se realizó un trabajo investigativo en universidades para conocer las vivencias y perspectivas de personas pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+, y a partir de esto poder emitir una serie de recomendaciones para garantizar el derecho a una educación de calidad, respetuosa de la diversidad.

Siguiendo esta línea, las recomendaciones se asocian con las estrategias que deben implementarse para la generación de una educación incluyente, que aunque tiene un énfasis para la población LGBTIQ+, también incorpora referencias para la protección de otras diversidades como la religiosa y socioeconómica, que son de interés del presente estudio.

Así, por un lado, se destaca la importancia de la modificación del reglamento interno, leyes orgánicas y/o estatutos institucionales, donde se espera que toda la normatividad sea coherente con un enfoque antidiscriminatorio hacia la diversidad de identidades. En este sentido, la normativa de aceptación y permanencia a la universidad debe estar libre de limitantes relacionadas con la expresión de diversidades y la protección de los derechos de estas poblaciones vulnerables deben estar expuestos de manera expresa. Así mismo, las sanciones y castigos deben fomentar la libertad y el respeto a la dignidad de las personas.

Por otro lado, se apunta a que haya un trabajo desde la capacitación y sensibilización a los miembros de toda la comunidad universitaria, incluyendo

personal de docencia, administración e intendencia sobre derechos humanos y diversidad sexual. También el realizar alianzas con organizaciones que trabajen estos temas para estos ejercicios así como la realización de trabajos de impacto social conjuntos.

Además, se plantea la importancia de la difusión de información mediante organizaciones estudiantiles para fomentar el respeto a la diversidad combatiendo cualquier expresión de agresividad, rechazo o violencia por características personales de cualquier tipo. También, sobre mantener una recurrencia de estas acciones y proporcionar materiales informativos libres de estereotipos. Asimismo, en relación con la difusión, se considera significativo el pronunciamiento institucional de fechas simbólicas que hagan referencia al respeto a las diversidades, así como el fomento de eventos y actividades sobre estos temas.

Respecto a los planes de estudios y currículos se plantea la importancia de contar con departamentos que trabajen sobre los derechos humanos y temas asociados a las diversidades y que se implementen asignaturas curriculares y no curriculares dentro de los programas de estudio para que más allá de la disciplina en particular de estudio, haya una formación integral para el respeto a las diversidades. Así mismo, se debe impulsar la investigación en temas relacionados con las diversidades.

Asimismo, esta organización considera importante el fomento y el impulso a los espacios de participación con reconocimiento institucional y facilitar la representación en los órganos colegiales de perfiles que velen por una educación incluyente y respetuosa de las diversidades y los derechos humanos.

Por último, se plantea como fundamental el brindar un acompañamiento y protección para las personas que puedan sufrir algún tipo de violencia o discriminación, con protecciones y seguimientos proactivos, eficientes e informados. Estos procedimientos, respaldados por protocolos que mantengan una claridad sobre el manejo de estas situaciones. Para los trámites institucionales facilitar

igualmente el manejo respetuoso y coherente con la autoidentificación de las personas.

Como parte del 'Respeto a la diversidad' y de las políticas para "hacer vivir", además de las estrategias de inclusión en las instituciones educativas, es fundamental la implementación de estrategias para la convivencia democrática en estos microsistemas que sirven de simulación de la realidad macrosocial.

A través de la historia, las instituciones educativas han jugado un rol clave en la formación de los sujetos para vivir en sociedad. Por medio de la disciplina, aplicada mediante diferentes estrategias, se ha educado tradicionalmente a las personas, de acuerdo con ciertos perfiles que se adaptan al sistema social y cultural establecido. En la actualidad, en las sociedades que se definen y reconocen como liberales, democráticas y plurales, muchos de los procedimientos establecidos en las instituciones educativas para regular el comportamiento de los estudiantes, limitan el conocimiento y la aplicación de las competencias que se requieren para lograr el ejercicio de una ciudadanía responsable y autónoma para la convivencia con la diversidad. Así, se hace necesario analizar críticamente muchos de estos mecanismos tradicionales de normalización, aplicados por medio de la comparación, diferenciación, jerarquización, homogeneización y exclusión; que se mantienen a través del tiempo y que ocasionan obstáculos para el desarrollo de la convivencia social, el ejercicio de la libertad y el bienestar de las personas, especialmente de las minorías y de los sujetos vulnerables.

Esto plantea el reto de generar estrategias que incentiven la convivencia entre personas con diferentes trasfondos ideológicos, culturales y religiosos. "La situación en que se halla el mundo requiere del fortalecimiento de una cultura de paz entre las naciones y de la convivencia de culturas e individuos en un marco de tolerancia, reconocimiento y respeto a la diversidad" (Alcántara 2017, p.222).

De esta manera, se hace necesaria la difusión mayor, a escala planetaria, de una sensibilidad proclive a los valores de la democracia y al respeto de los derechos humanos. La capacidad para convivir con otras formas identitarias, ya sean de

carácter nacional, regional, étnica, religiosa o de cualquiera otra índole; y la capacidad para tolerar y trabajar con ellas, son un elemento fundamental para el funcionamiento de la democracia a nivel mundial (Kymlicka, 2001).

En este sentido, siguiendo lo planteamientos de Conapred (2017) en el *Curso jóvenes tolerancia y no discriminación*, para la prevención de la discriminación y la desigualdad es importante fomentar como capacidad, el reconocimiento de la valoración de las diversidades humanas y sus manifestaciones, mientras estas sean compatibles con los derechos humanos y la legalidad democrática. Así, la educación debe esforzarse por incentivar la tolerancia como prevención de la estigmatización de personas por no pertenecer a los grupos hegemónicos dentro de una cultura. Es necesaria la transformación desde la idea de la diversidad como amenaza, hacia la valoración de ésta como fuente de enriquecimiento.

Para fomentar este tipo de educación, esta organización plantea unos lineamientos para las universidades. Por un lado, la importancia de la promoción de la diversidad de conocimientos, donde exista la pluralidad de opiniones y puntos de vista para el diseño curricular, la programación de contenidos y el ejercicio interdisciplinar. En segundo lugar, la comunicación, en cuanto a la existencia de mecanismos adecuados en cantidad y calidad para dar a conocer los diferentes puntos de vista que forman parte de la pluralidad, donde exista el debate y la discusión para impactar en diversas esferas de la vida universitaria. Además, apelar por la existencia de canales de representación del personal académico y del cuerpo estudiantil para la participación en la toma de decisiones.

En cuarto lugar, se plantea la importancia del favorecimiento de la libertad de expresión, vestimenta y organización en la convivencia. Así se plantea la necesidad de mantener una visión crítica hacia lo externo e interno a la institución que pueda influir en el impedimento a la vivencia de estas libertades.

Además, se espera que desde la formación también exista el cruce entre diferentes disciplinas y que los poderes académicos muestren una tendencia

horizontal, donde se lidere para cumplir situaciones institucionales y no los intereses individuales.

Por otro lado, también se espera que existan organismos de regularización del comportamiento comenzando por una instancia de defensa que hace cumplir los derechos humanos de las personas en la universidad y da seguimiento a situaciones de conflictos como el acoso o la violencia entre pares.

Por último, se plantea la necesidad de cooperación en cuanto a la generación de contextos para poder transformar las realidades, estableciendo como punto fundamental la existencia de una voluntad política para un cambio real. Así, se apunta hacia una cultura de prevención de problemáticas relacionadas con la discriminación, y también hacia el ejercicio de mecanismos de resolución y compensación de daños cuando sucedan situaciones de conflicto, en vez de priorizar lo punitivo.

Todo lo anterior, apunta hacia el fomentar el empoderamiento de los jóvenes para la estructuración de espacios libres de discriminación. Así, se busca que cada persona logre participar activa y constructivamente en el fomento de espacios incluyentes y de convivencia democrática.

Relacionado con lo planteado hasta este punto, además para formar ciudadanos en la actualidad, Nussbaum (2005), plantea que es fundamental el desarrollo tres capacidades fundamentales: el pensamiento crítico auto-reflexivo, el vincularse desde lo humano con los demás y la empatía con quienes son diferentes.

Así, es importante el desarrollo de un pensamiento crítico que permita cuestionar las creencias y tradiciones naturalizadas y transformadas en costumbres para dar cuenta de si éstas son válidas, con base en argumentos sólidos, razonamientos lógicos y llenos de sentido. En esta lógica, según Calvo (2012) es necesario la práctica de estrategias pedagógicas que permitan ante la pluralidad de ideas, que cada cual se haga responsable de su razonamiento y esté dispuesto a intercambiar opiniones de manera tolerante y respetuosa con quien piensa de

manera contraria o distinta; incluyendo la capacidad para resolver de manera pacífica las tensiones que se puedan presentar. En cada estudiante debe cultivarse la confianza de expresar sus perspectivas y debatir racionalmente las de sus pares. “La meta es producir un tipo de ciudadano específico: activo, crítico, curioso, capaz de resistir la autoridad de la opinión dominante” (Calvo, 2012, p.212-213)

Esto se relaciona con los planteamientos de Hoyos (2000, citado por Curcio y Camargo, 2012), donde se resalta que son necesarias estrategias para el entendimiento entre los diferentes grupos y sectores de la sociedad. Es a través del convencimiento de unos a otros que se logran consensos y acuerdos para las políticas comunes. Esta postura busca potenciar una convivencia pacífica, opuesta a la imposición del más fuerte frente al más débil a través de la violencia.

Como segunda capacidad, Nussbaum (2005) destaca que es importante el cultivo de la habilidad para dar cuenta de la humanidad en medio de la heterogeneidad en el mundo. Las personas deben lograr ir más allá de las lealtades a sus grupos cercanos y dar cuenta de que su pertenencia rebasa su contexto inmediato. Su vinculación se encuentra relacionada con el hecho de ser humano ante lo cual es necesario fomentar la curiosidad y admiración por la diferencia para conocer a los otros y eliminar estereotipos que llevan a acciones excluyentes. Es necesario el desarrollar la sensibilidad hacia las necesidades y dificultades que los demás seres humanos tienen en sus contextos y la creación de estrategias que permitan la participación en el desarrollo de soluciones conjuntas.

La tercera capacidad, relacionada con las dos primeras, se asocia al fomento de la empatía, por medio de la llamada “imaginación narrativa” planteada por Nussbaum (2005). Esta capacidad apunta a estimular el potencial cerebral de imaginarse en el lugar del otro y esforzarse por comprender sus emociones, deseos y anhelos. Percibir sus sentimientos como estrategia contra la estigmatización.

Así mismo, al reflexionar sobre lo que hay detrás de la dificultad para convivir con la diversidad en una democracia, y hacia lo que hay que trabajar a través de las capacidades mencionadas, Nussbaum (2010, citada por Calvo, 2012), plantea que:

*“Si educamos seres humanos es preciso trazar nuestra geografía emocional para descubrir las fuerzas internas que militan contra el respeto igual entre ciudadanos y promueven la violencia y la exclusión, así como los recursos y antídotos emocionales que podemos emplear para combatirlas. Al situar la batalla por la democracia al interior de la personalidad se comprende que la lucha política por la libertad y la igualdad es ante todo una lucha al interior de cada persona en busca de un equilibrio entre sentimientos como el miedo, la vergüenza, el asco, la agresión – claramente antidemocráticos- y sentimientos como la compasión, la gratitud, la empatía y el respeto, proclives a la construcción de sociedades tolerantes e inclusivas”. (p.211)*

Coherentemente, en el compromiso con la educación ciudadana, Nussbaum (2010, citada por Calvo, 2012), propone una estrategia clave a desarrollar en las instituciones educativas. A partir de la enseñanza sobre la vulnerabilidad, no como motivo de vergüenza sino desde la comprensión de ella, se hará viable el desarrollo de capacidades en los estudiantes para ser empáticos y ver el mundo desde la perspectiva ajena. Además, este enfoque permitirá dar importancia a las vidas de los otros dejando a un lado la estigmatización de la diferencia, para interesarse por las características de culturas y grupos humanos distintos, y así lograr pensar y actuar con autonomía en el momento de tomar decisiones que puedan afectarlos.

Mediante las técnicas de disciplina de las instituciones educativas tradicionales, donde se fomenta el individualismo y se sanciona cualquier manifestación de diversidad en contra de la cultura predominante, no es posible la vivencia de una filosofía democrática pluralista, ni el desarrollo de las capacidades relacionadas con ella. Por el contrario, el autoritarismo legitima en los educandos manifestaciones de rechazo e intolerancia hacia quienes piensan o viven diferente, y potencia ideologías radicales que pueden llevar a la violencia en la convivencia social. Se hace necesario así “la apertura del espacio de la normalidad para que se incorporen diferencias que se han sedimentado como <<anormales>> en nuestro mundo contemporáneo.” (De Alba, 2016, p.91)

Por su parte, las instituciones educativas se enfrentan al reto de fomentar la autonomía moral en los estudiantes, para que estos logren su autorregulación en el proceso de convivir con los demás y puedan tomar decisiones argumentadas sobre



las concepciones de vida buena con las que se identifican. En vez de la imposición de sus creencias, se hace necesario que estas instituciones fomenten el pensamiento crítico para que los educandos tengan un sentido ético desarrollado, aprendan a defender sus derechos cuando estos se vean vulnerados y dejen de vivir con miedo a la represión de la autoridad de manera autoritaria y sin fundamento. Esto de tal manera que cada sujeto al salir a la interacción en la vida pública pueda convivir en paz y de manera democrática, respetando y creciendo con la diversidad, a través del diálogo y el consenso entre ciudadanos de un mundo plural.

### **3. CAPÍTULO 3 - EL 'RESPECTO A LA DIVERSIDAD' SEXUAL, DE IDENTIDAD DE GÉNERO, RELIGIOSA, Y SOCIOECONÓMICA DESDE LOS DOCUMENTOS INSTITUCIONALES**

#### *3.1. Metodología*

Con base en la reflexión que permitieron los anteriores capítulos, surgió el interés por analizar cómo en México, una universidad privada de inspiración religiosa, asume el respeto a la *diversidad religiosa, sexo-genérica y de nivel socioeconómico* y cómo fomenta esta postura una convivencia democrática.

Así, la pregunta que guio la presente investigación fue *¿Cómo se asume el 'Respeto a la diversidad' religiosa, socioeconómica y sexo-genérica en una universidad privada y de inspiración religiosa? ¿Cómo fomenta esta postura una convivencia democrática?*

En este sentido se analizaron los discursos y prácticas institucionales de 'Respeto a la diversidad' de identidad *sexo-genérica, religiosa y nivel socioeconómico*, evidenciados por 22 documentos institucionales. Luego, se triangularon los discursos y las prácticas institucionales de 'Respeto a la diversidad' con las perspectivas de 146 estudiantes del programa de Relaciones Internacionales y Derecho de la universidad, recolectadas por medio de un cuestionario de preguntas abiertas. Por último, se examinó la relación de los discursos y prácticas institucionales de 'Respeto a la diversidad' y las experiencias de los estudiantes, con el fomento de una cultura de convivencia democrática.

Aunque en un momento se quiso analizar además la información obtenida de miembros institucionales que fueron entrevistados en el proceso de inmersión en el campo, la limitación de tiempo no hizo posible la profundización de estos resultados. Sin embargo, sus testimonios sirvieron de complemento a los hallazgos obtenidos con los dos primeros ejercicios metodológicos y se incluyeron como soporte adicional en su triangulación.

Como método elegido para el desarrollo de esta investigación, se aplicó el estudio de caso. El tipo de pregunta construida, orientada a descifrar el “cómo” del fenómeno a estudiar; el poco control existente sobre los comportamientos asociados al tema de interés; y el interés en lo actual, y no en lo histórico de su desarrollo; hicieron de este método, el más acorde para el desarrollo de esta investigación (Yin, 2015).

El estudio de caso se caracteriza por poder abordar temas que presentan falta de claridad de los límites entre el fenómeno a estudiar y el contexto. Esta situación hace que durante la investigación uno pueda encontrarse con la existencia de asuntos de interés que sobrepasen los puntos planeados de referencia informativa. Así, el trabajo investigativo necesitó hallar varias fuentes de evidencia, que permitieran la triangulación de la información. De igual manera, el proceso relacionado con este método se benefició del desarrollo previo de proposiciones teóricas para guiar la recolección de información y el análisis (Yin, 2015; Amegeiras, 2006).

La facilidad de los estudios de caso para estructurar procedimientos propios y articular clases de diseño, permitieron el análisis profundo de una unidad para responder el planteamiento del problema (Hernández, Fernández & Baptista, 2006). En este sentido, la presente investigación buscó la articulación de diferentes estrategias investigativas como el análisis documental y encuestas de preguntas abiertas para nutrir el proceso de recolección y análisis de datos sobre el tema de estudio.

Así, para un mejor abordaje de la información el enfoque de la investigación fue de tipo mixto, con enfoque dominante o principal. Siguiendo los planteamientos de Hernández, Fernández & Baptista (2006), se dio una prevalencia al enfoque cualitativo y su perspectiva, aunque se integra un componente cuantitativo, relacionado en este caso, con el procesamiento de las preguntas abiertas aplicadas.

El enfoque cualitativo, ligado al surgimiento del paradigma interpretativo de las ciencias sociales (Knoblauch, 2013), es reflexivo, profundo y riguroso

(Silverman, 2000, citado por Vasilachis, 2009), lo cual permite estudiar fenómenos sociales complejos que tratan de ser descritos en su totalidad, de acuerdo a su significado en su medio natural (Yin, 2015; Hernández, Fernández & Baptista, 2006). De esta forma, esta propuesta busca descubrir la manera como se comprende, experimenta y produce el mundo, la vida de las personas, interacciones y comportamientos en el contexto a estudiar (Mendizabal, 2006; Strauss & Corbin, 1990 citados por Vasilachis, 2009; Mason, 1996 citado por Vasilachis, 2009).

Una de las principales fortalezas de la metodología cualitativa hace referencia a su capacidad para explorar el campo de estudio de manera interpretativa, hermenéutica e inductiva (Amegeiras, 2006; Hernández, Fernández & Baptista, 2006; Maxwell, 2004, citado por Vasilachis, 2006). Todo esto para descubrir lo nuevo, desarrollar teorías fundamentadas empíricamente (Flick, 1998 citado por Vasilachis, 2009) y analizar la forma como determinados sucesos influyen a otros, desarrollando explicaciones causales, y comprendiéndolas de forma local, contextual y situada (Maxwell, 2004 citado por Vasilachis, 2009).

Así, el proceso realizado, consistió en analizar los documentos y comunicaciones que establecen una posición institucional relacionada con el 'Respeto a la diversidad' y contrastar lo obtenido con los resultados de encuestas de preguntas abiertas, aplicadas a estudiantes de la licenciatura de Relaciones Internacionales y de Derecho.

En este sentido, se buscó explorar directamente en la institución, cómo se manifiesta y practica institucionalmente el 'Respeto a la diversidad'. A partir de la recolección de información que se hizo durante el trabajo de campo, se buscó realizar el análisis, complementado con un continuo proceso de reflexión teórica que permitió profundizar el abordaje propuesto.

### *3.2. Análisis Documental*

En el análisis documental, el énfasis está puesto en documentos que no fueron producidos a solicitud de la investigación propuesta sino que son

documentos realizados con otro fin, que entran dentro del foco de interés del estudio propuesto (Bryman, 2012).

Así para la realización del análisis de los documentos institucionales, se tomaron en cuenta los textos que permitieran dar cuenta de la postura de la universidad relacionada con el 'Respeto a la Diversidad' *religiosa, socioeconómica y sexo-genérica* a nivel licenciatura aunque su producción está relacionada con el establecimiento del orden institucional.

Scott (1990, citado por Bryman, 2012) distingue ciertos factores para evaluar la calidad de los documentos a analizar: la autenticidad, relacionada con que el origen sea incuestionable de la fuente deseada; la credibilidad, en cuanto a que la evidencia esté libre de errores y distorsiones; la representatividad, respecto a que los documentos sean típicos de su tipo y si no lo son, que esto sea explícito.; y por último su significado, relacionado con que la información sea clara y comprensible. Estos criterios fueron revisados y se cumplieron con todos los documentos seleccionados.

Así, con base en los documentos analizados se logró obtener una idea de la cultura o el *ethos* de la institución. Sin embargo, Atkinson y Coffey (2011, citados por Bryman, 2012), enfatizan la importancia de analizarlos teniendo en cuenta el contexto en el que fueron creados y el lector al que van dirigidos. Los documentos son significativos para lo que se supone que están dirigidos a alcanzar y para quienes fueron escritos. Es importante tener en cuenta que estos suelen estar redactados para dar una imagen favorable de sus autores y de a quienes estos últimos representan. Hay ciertas publicaciones que al saberse que van a estar abiertos al público, son filtradas para presentarse de manera más sutil para el mismo.

Además, estos mismos autores resaltan la importancia de la inter-textualidad en cuanto a que es importante buscar cruzar los documentos con otros con los que estén relacionados con el fin de profundizar en su mensaje. Por ende, es fundamental contar con otras fuentes que permitan comprender lo que no se ve del

documento con solo leerlo, pero que tiene relación con su concepción y verdadera intención (Atkinson y Coffey, 2011, citados por Bryman, 2012). Esto fue posible de ver, mediante las entrevistas y los resultados de las encuestas que permitieron triangular los resultados.

Para el análisis cualitativo del contenido de los documentos, se tuvo en cuenta la pregunta de investigación, se realizó una familiarización con el contexto bajo el cual fueron creados y se seleccionó un número pequeño de estos para establecer unas categorías de análisis iniciales. Después de este proceso, se realizó la exploración de más documentos y se complementó la información inicial (Altheide, 2004, citado por Bryman, 2012).

En este sentido se realizó una exploración de la página web oficial de la universidad, donde se encontró el corpus reglamentario institucional y otros documentos institucionales relevantes.

Con base en los contenidos de los documentos, se seleccionaron un total de 22 textos relacionados con los objetivos de la investigación. A continuación se encuentra una lista de los documentos analizados con su respectiva descripción.

Tabla 1  
*Documentos analizados en la investigación*

Documentos analizados (A)	Descripción
1. Ideario	Documento que expresa los ideales y los principios institucionales.
2. Filosofía educativa	Documento que establece las posturas para la formación de los estudiantes en la institución.
3. Filosofía social	Documento que plantea la aspiración social que se propone desde la formación institucional.
4. Modelo pedagógico	Artículo institucional sobre el modelo educativo de la universidad.
5. Código de ética y conducta	Documento enfocado en el comportamiento ético esperado en la

	institución con especial énfasis en la prevención de conductas relacionadas con la corrupción.
6. Vivir la [universidad] <sup>1</sup>	Artículo publicado en la revista quincenal de la universidad sobre el Modelo educativo y publicado en la página web para los estudiantes.
7. Vivo la [universidad]	Documento gráfico dirigido a los alumnos de la universidad sobre el perfil esperado de un estudiante.
8. Perfil ideal del egresado de la [universidad]	Documento que plantea las competencias esperadas para quien se forme en la institución universitaria.
9. Perfil ideal del profesor de la [universidad]	Documento que plantea las competencias esperadas para quien tiene el rol de educador en la institución universitaria.
10. Estatuto orgánico	Documento que establece la organización de la universidad y las atribuciones de los diferentes órganos colegiados.
11. Delegación de autoridad en materia de disciplina relativa al orden, los valores personales y comunitarios	Documento que establece el funcionamiento de la autoridad institucional intermedia para situaciones ético-disciplinarias.
12. Reglamento de estudios de licenciatura	Documento que establece la normatividad de quienes pertenecen o se relacionan con los estudios de licenciatura.
13. Modificación al reglamento del personal académico y al manual del reglamento de personal académico	Documento que establece la normatividad para el comportamiento del Personal Académico.
14. Reglamento de la procuraduría de derechos universitarios	Documento que establece el funcionamiento de organismo delegado

<sup>1</sup> Para proteger el nombre de la universidad elegida, en cada documento o testimonio donde se menciona su nombre, se reemplaza por [Universidad]. De igual manera, cualquier nombre de orden religiosa o programa particular que permita su identificación se reemplaza por [orden religiosa] [programa de becas] etcétera.

	para el manejo de denuncias relacionadas con los Derechos Universitarios.
15. Políticas generales del mérito universitario	Documento que plantea la postura del Senado Universitario para la obtención de distinciones institucionales.
16. Procedimientos, criterios e indicadores para el otorgamiento de las distinciones al mérito universitario	Documento que plantea los lineamientos y condiciones para obtener distinciones institucionales.
17. Reglamento de becas y financiamiento para licenciatura y posgrado	Documento que plantea el funcionamiento de las becas y financiamiento para estudiantes de licenciatura y posgrado.
18. Protocolo de actuación para la prevención y atención de discriminación y violencia de género	Documento que establece los lineamientos institucionales para la prevención y atención de casos relacionados con la discriminación y violencia de género.
19. Política institucional de igualdad y equidad de género	Documento que establece las posturas institucionales sobre la igualdad y equidad de género.
20. Plan estratégico [universidad] Rumbo 2030	Documento que plantea la estrategia estipulada en pro de alcanzar los objetivos planteados para el año 2030.
21. Tercer informe del rector 2017	Informe que presenta los resultados obtenidos durante la gestión de la universidad en el 2017.
22. Cuarto informe del rector 2018	Informe que presenta de manera resumida los resultados obtenidos por el rector durante los 4 años de su mandato, y con mayor profundidad lo realizado institucionalmente durante el 2018.



### 3.3. Resultados

#### 3.3.1. El 'Respeto a la Diversidad' como componente de una Formación Integral y Humana para el Bienestar Social

A través de los documentos analizados, es posible dar cuenta de un proyecto institucional de 'ser humano orientado a la transformación social' que va confluyendo con unas políticas orientadas a su materialización. En este sentido, se plantea la importancia de la dignidad del ser humano y la realización individual de cada cual como eje fundamental de la filosofía institucional, así como del fomento a la existencia de la pluralidad y diversidad de subjetividades en interacción, orientadas hacia la construcción de una mejor sociedad.

Un patrón encontrado hace referencia a una aspiración particular de formación para los sujetos que forman parte de la institución. Así dentro del objetivo de la universidad se destaca su búsqueda por "(...) *la formación integral y humana de cuantos frecuentan sus aulas.*" (A1:1). De igual manera la *filosofía educativa* se plantea: "*Toda la actividad educativa de la [universidad] tiene como fin el desarrollo del hombre integral (...)*" (A2:5)

##### 3.3.1.1. El 'Respeto a La Diversidad' como fomento a la Libertad individual

En esta línea, como parte de las nociones fundamentales para tener en cuenta en la *filosofía educativa*, se hace referencia al potencial de realización que cada persona tiene relacionado con el desarrollo de unos dinamismos humanos fundamentales. Uno de estos dinamismos tiene que ver con que el ser humano puede obrar con dominio de sus propios actos hacia una libertad responsable; otro con que el ser humano tiende a la armonía entre los impulsos que se agitan en su ser. Así, la formación en un humanismo integral de inspiración cristiana, se relaciona con la importancia de la libertad del ser humano como fundamento esencial para que este realice sus elecciones de vida, libertad basada en un criterio argumentado. Consistentemente, estos dos dinamismos se pueden interpretar como libertad de

autodeterminación y de desarrollo individual, fundamento clave para la existencia de la diversidad, acerca de los cuales se plantea que no deben ser inhibidos por ninguna creencia.

*“Captamos claramente que toda persona humana, todo hombre real concreto, tiene una dignidad inalienable. Esta dignidad exige precisamente que no se le coaccione y no se le limite en el ejercicio de estos dinamismos fundamentales. No puede haber ninguna razón -sociopolítica, filosófica o religiosa- que justifique este actuar contra el hombre” (A2:3).*

[Sobre la dignidad humana] *“(…) No puede admitirse nada que la contraríe, lesione o desconozca” (A3:5)*

Así, es posible interpretar que según estas posturas, se debe velar por el libre desarrollo identitario de los seres humanos, hacia la armonía de sus dinamismos fundamentales. Postura reafirmada en otros documentos como en la *pedagogía educativa* y la *filosofía social*, donde además se establece una postura de co-responsabilidad de todos los miembros de la institución hacia la protección de este planteamiento.

En la idea de la existencia de una libertad responsable y con criterio para el desarrollo de los sujetos, se plantea que el ejercicio de la libertad abarca dimensiones como: libertad de pensamiento, con base en la evidencia captada por el ser humano; libertad académica, con base en los criterios propios de cada saber; libertad de conciencia, con la guía de acciones morales por aquellos valores considerados importantes para sí; y la libertad religiosa en la elección de alguna conexión trascendente.

Así, respecto a la *diversidad de creencias religiosas*, la universidad desde los principios propuestos en su *ideario*, establece la *“libertad de conciencia de todos sus miembros” (A1:9)* como parte de su actividad cultural. Se *“ofrece un ambiente de plena libertad de creencias. No se molesta ni se pone traba alguna a ningún maestro o alumno por razón de sus convicciones religiosas, filosóficas o políticas” (A1:14)* Además se establece la *“La constante y sincera apertura al diálogo con todas las corrientes ideológicas” (A1:10).*

De esta manera, se va vislumbrando una apuesta por un ser humano que debe ir construyendo un criterio para autodeterminarse y actuar en libertad. En esta línea, se plantea una responsabilidad asociada a esta libertad, relacionada con la tendencia a estar con los otros hacia un beneficio común.

### 3.3.1.2. *El 'Respeto a la Diversidad' como ideal para convivir en una sociedad con Justicia Social*

La libertad responsable hace referencia también a ser conscientes que dentro de cada persona se encuentra la capacidad para decidir tratar con respeto a los demás. Esta idea tiene que ver con otro de los dinamismos fundamentales planteados en la *filosofía educativa*, donde se establece que el ser humano tiene una inclinación por convivir en sociedad con base en la justicia y el amor.

Así, al articular la idea de libertad para el ser humano y la visión de sociedad que tiene la universidad para la convivencia y el bienestar conjunto, se van desarrollando otras características relacionadas con la formación integral humanista a la que se apuesta. De esta manera, según la *filosofía social* sobre la que se basa la universidad, se considera que como principios básicos para la vivencia del orden y la justicia en comunidad, debe existir: 'el pluralismo', 'la solidaridad' y 'el desarrollo'.

*“El pluralismo significa que hay diversidad en la unidad. Entre los hombres que forman la comunidad organizada y regida por la ley que llamamos sociedad, hay una legítima diversidad de opiniones, pareceres, credos e ideologías que, sin embargo, en un clima de respeto y diálogo, deben concurrir a la realización unificada y armónica del bien común. Esto conduce, naturalmente, a un régimen de democracia social y política. Todo intento de imponer una sola doctrina o ideología, bajo cualquier pretexto con el que se pretenda fundarlo, es atentatorio a los derechos de la persona humana, corrosivo para la comunidad y violenta la estructura y fines de toda sociedad” (A3:2).*

De esta manera, se plantea una postura que da la bienvenida a la diversidad de creencias y a su coexistencia en miras hacia un bien común. Así, el reconocimiento de cada una de las diferencias en un clima de respeto lleva a la expresión de la democracia. En este sentido, se rechaza cualquier tipo de autoritarismo.

Como mecanismo para la convivencia en pluralidad se plantea el 'diálogo', de tal manera que la articulación de visiones permita la construcción de una sociedad para el bienestar común. Se apunta a poder establecer una conversación entre diferentes miradas para lograr convergencias. Así, se plantea el reconocimiento de que no es posible tener la verdad completa por lo cual se convoca a la apertura, de tal manera que pueda darse una interlocución sincera y de respeto entre múltiples posiciones teóricas en la búsqueda por acercarse a ella. En este sentido, se establece que para que el 'diálogo' pueda darse no ha de haber imposición, sino que las personas deben estar con una disposición a plantear sus argumentos y a escuchar los de los otros.

Se aclara que esto no implica que la universidad no tenga una identidad particular en su forma de pensamiento. La filosofía educativa inspirada en valores cristianos aspira a integrarse con los adelantos científicos y filosóficos del momento dentro de un "(...) *ambiente de apertura, libertad y respeto para todos (...)*" (A1:2). Se hace entonces una referencia explícita a la importancia de la libertad y el respeto para la diversidad de subjetividades que confluyen en el estudio de los avances de la ciencia y la filosofía, aunque se plantea a los valores cristianos como una guía de la dirección de este ejercicio.

Sin embargo, siendo una universidad con esta inspiración religiosa, se establece la invitación a la reflexión entre creyentes y no creyentes sobre los ámbitos de la fe y la cultura para contribuir a la búsqueda de la verdad con honestidad intelectual y el vigor de las ciencias a temas entre estos dominios. De esta manera, no se establece una cosmovisión como doctrina normativa, sino como una identidad que es consciente de la sociedad pluralista en la que se encuentra. Busca lugares de encuentro y dialoga frente a los de desencuentro.

Así, para alcanzar los fines educativos, se plantea a la objetividad, desinterés y honestidad científica como eje para todos los medios relacionados con el logro de avances en la ciencia, el arte, la filosofía y lo técnico, "(...) *sin discriminación ni prejuicios provenientes de credos, razas o ideologías.*" (A1:16). En consecuencia, se propone la importancia de la capacitación de estudiantes críticos y responsables

de sus propios planteamientos, por encima de intereses que puedan condicionar o subordinar sus posicionamientos.

Respecto a la 'solidaridad', se propone un concepto no visto como simple benevolencia, sino desde la toma de conciencia del origen de la desigualdad de oportunidades de las comunidades oprimidas, el cuestionamiento de ideas justificadoras de las estructuras de injusticia y la transformación de estas. Así, se analiza una pretensión por formar estudiantes empoderados hacia la acción transformadora desde el amor al prójimo.

*“La [universidad] pretende formar hombres capaces de amar, con la plenitud de decisión y generosidad que eso supone” (A2:10)*

En este sentido, se busca la reflexión sobre las situaciones de precariedad que pasan muchas personas, y a tomar una posición activa frente a ellas por medio de la vinculación de grupos humanos hacia la resolución de problemas. Así, se plantea que más allá de la clase social, creencias, opiniones, ideologías o función que se desempeñe, cada persona en su propio campo y en coordinación con los otros, está obligado a ayudar compartiendo responsabilidades, en torno a un bienestar conjunto. Según la postura propuesta, actuar de manera contraria podría poner en riesgo la vida en sociedad.

Esto se vincula con el Plan Estratégico institucional al plantear

*“La [universidad] tiene el propósito de ser un actor crítico de la realidad, promoviendo el análisis, la reflexión y la denuncia de las causas de los problemas sociales, desde su docencia, investigación y vinculación” (A20:11)*

Consecuentemente, en esta misma línea, se conecta el *modelo de pedagogía* consistente en una interrelación de valores y experiencias pedagógicas caracterizados por *“la utilidad, la promoción de la justicia, la formación humanista y la vivencia de la fe (utilitas, iustitia, humanitas y fides)” (A4:2).*

Por un lado, la 'utilidad' se plantea como la educación orientada hacia la solución de problemas reales como *“el desarrollo sostenible y justo, la convivencia intercultural y los valores que dan sentido a la acción transformadora de la sociedad”*

(A4:3). Se habla entonces de la organización para la solución de problemas sociales. Entre estos problemas se puede ver la preocupación de lo justo, donde entraría la no discriminación; así como por la convivencia en diversidad al hablar de la convivencia intercultural.

Por otro lado, lo 'humanista' se relaciona con la idea de formar personas "(...) *conscientes, competentes, compasivas y comprometidas*" (A4:8). Se busca formar personas que den cuenta de sí mismos y de la realidad del mundo; puedan plantear alternativas para solucionar los problemas que se presenten; sean sensibles y comprometidos ante las necesidades, los gozos y esperanzas de los otros. Estos planteamientos se relacionan tanto con la idea de libertad responsable, basada en un criterio argumentado para dar cuenta de sí mismos, así como la importancia de formar personas con profesionalismo en lo que hacen; empatía hacia los demás y fomentar el empoderamiento para la creación de soluciones a los problemas que se enfrentan.

La 'vivencia de la fe' se plantea como la existencia de un potencial a desarrollar en cada persona, donde cada cual puede ayudar a construir una mejor sociedad. Se relaciona con el dinamismo del ser humano, que se planteaba anteriormente, que tiende a buscar la justicia y el amor para estar con los demás.

La justicia por su parte se propone como un llamado a vivirse tanto al interior de la institución como en buscarla en el exterior, en la sociedad. En este sentido, es posible analizar que esta postura aplicaría también para evitar cualquier maltrato o posibilidad de discriminación hacia las personas vulnerables por sus características o creencias personales, dentro o fuera de la universidad.

Al respecto, en los documentos se apunta a la vivencia de relaciones interpersonales auténticas para la convivencia en la justicia, que además permita una unión hacia la justicia social. Es decir, se apunta a que las relaciones no obedezcan únicamente a la tolerancia y al estar integrado al otro, sino a vincularse humanamente con la otra persona, velando porque las relaciones se basen en el

reconocimiento de los derechos de cada cual y que la vinculación permita la transformación social para el bienestar.

La justicia social se plantea como un ejercicio de intervención para la construcción de una mejor sociedad, teniendo en cuenta la realidad del momento.

*“La actitud solidaria tiene un prevalente campo de acción en el empeño por realizar la justicia social. Más allá del ámbito de las relaciones interindividuales se da el campo propio de la justicia social que consiste en la consecución del bien común en las cambiantes y complejas circunstancias históricas de la sociedad en la que se vive (...)” (A2:7).*

*“La actitud operante en busca de realizar la justicia social es en nuestro mundo algo tan decisivo que debe considerarse como el indicador más claro de la calidad de la formación humana que la [universidad] transmite” (A2:9)*

Así, la universidad plantea su apoyo a quienes buscan el orden y la paz por medio de la justicia, el respeto por la dignidad humana y el desarrollo en armonía y eficacia de todas las comunidades humanas.

En este sentido, respecto a la sociedad mexicana, en el *Ideario* se plantea la importancia de la formación para una conciencia social de los sujetos, que den cuenta de los problemas sociales de México e incentiven la justicia social por medio de la creación de ideas para resolverlos. Este aspecto también se trata dentro de la filosofía educativa, refiriéndose a la importancia de la conciencia sobre la realidad en la que México se encuentra, las características de su sociedad, con injusticias vinculadas a una violencia institucionalizada, y la crisis en los valores y medios que le permiten su autonomía. Consecuentemente, en el *ideario* también se plantea que los servicios de la universidad se encuentran orientados al pueblo de México en su *“búsqueda desinteresada, sin sectarismos, de una cultura y una identidad nacional plenamente ajustadas a nuestra problemática y a nuestras realidades históricas” (A1:13).*

Esta preocupación también se refleja en el *Plan Estratégico 2030*

*“La situación actual del mundo y de México, requiere de una oferta educativa diferente, que atienda las necesidades de una sociedad fracturada; se propone una Universidad de excelencia, que tenga una ética centrada, sobre todo, en el interés hacia la sociedad y hacia las mayorías empobrecidas y*

*que busque la generación de conocimientos que impulsen el bien común, la verdad y el bienestar para todas y todos” (A20:2).*

En este sentido, dentro de los medios enunciados en el *ideario* para cumplir con el fin social de la universidad, y relacionado con el *‘Respeto a la diversidad Socioeconómica’* se establece la facilitación de posibilidades de estudio a los alumnos que se prevé que prestaran una ayuda más eficaz al bien común del país en su vida profesional y que no cuenten con suficientes recursos económicos.

Por último, respecto al *‘desarrollo’* como tercer principio para la vivencia del orden y la justicia en la comunidad, se plantea: *“La sociedad debe promover el desarrollo armónico, integral y ordenado de todos sus miembros, sin hacer excepciones o discriminaciones (...)” (A3:4)* Se postula que esto no se hace favoreciendo determinado sistema económico o político sino con la mira a hacer crecer a todas las personas y comunidades que forman la estructura social. Es decir, el sistema social debe organizarse de tal forma que permita el pleno desarrollo de sus miembros.

*“Esta filosofía social derivada del Ideario de la [universidad] está equidistante del individualismo y del colectivismo. Mantiene un concepto del “hombre social” en perpetua tensión y lucha dialéctica por el equilibrio y la armonía de sus fines y valores con los de la sociedad. No puede admitir en consecuencia, ni el individualismo capitalista ni el colectivismo socialista” (A3:7).*

La confluencia del *ideario* y la *filosofía educativa y social* de la institución se refleja finalmente en la misión y los valores propuestos, del *Plan Estratégico institucional Rumbo 2030*:

*“Misión: Contribuir al logro de una sociedad más justa, solidaria, libre, incluyente, productiva y pacífica, mediante el poder transformador de la docencia, la investigación, la innovación y la vinculación, en estrecho contacto con la realidad.” (A20:3)*

Para el cumplimiento de esta misión, el *modelo pedagógico* se basa en unos valores que se reflejan en el *Plan Estratégico* de la siguiente manera:

- “→ Amor, en un mundo egoísta e indiferente.*
- Justicia, frente a tantas formas de injusticia y exclusión.*
- Paz, en oposición a la violencia.*



- *Honestidad, frente a la corrupción.*
- *Solidaridad, en oposición al individualismo y la competencia.*
- *Sobriedad en oposición a un mundo basado en el consumismo.*
- *Verdad, como algo propio de la realidad que pretendemos alcanzar y servir.*
- *Libertad, que posibilita la expresión total del ser humano.” (A20:4)*

Así mismo, la visión de la universidad planteada en el *Plan Estratégico* proyecta explícitamente una apuesta por la inclusión, la diversidad y la pluralidad.

*“La vida de la comunidad universitaria se enriquece a través de la inclusión solidaria, académica e intercultural, que trasciende barreras sociales, culturas y/o religiones” (A20:7)*

Además, como parte de su visión hacia la innovación propuesta en su *Plan Estratégico* se plantea:

*“La [universidad] persigue formas de ser y hacer diferentes con una mejor articulación de sus funciones sustantivas” (A20:16)*

De esta manera es posible ver la articulación de un conjunto de valores que forman parte de la formación integral humanista orientada hacia la transformación de la realidad social y sus injusticias. Así, el ‘Respeto a la diversidad’ se ve articulado con cada uno de los valores propuestos para la construcción de una sociedad en la que se reconozca a cada uno de sus miembros con sus características, creencias y visiones de vida particulares orientados hacia una sociedad que brinde bienestar a sus integrantes.

### *3.3.2. ‘El Respeto a la Diversidad’ como Formación en Práctica*

Desde la *filosofía educativa* se plantea la importancia del reflejo de los ideales institucionales en las relaciones, los procedimientos y reglamentos de la universidad. En este sentido se hace posible ver cómo se busca sincronizar las aspiraciones institucionales con las diferentes políticas orientadas hacia la operativización de los ideales propuestos.

*“La [universidad] tiene la voluntad decisiva de promover la justicia social con su trabajo cultural. No basta, sin embargo, que tenga esta voluntad, debe*

*tener la capacidad de hacerlo. Es necesario, antes que nada, que la [universidad]realice esta justicia en sí misma como institución: que todo su modo de ser y actuar, el estilo de sus instalaciones y los criterios que rijan sus actividades institucionales correspondan honestamente a esta voluntad y la den a entender.” (A2:27)*

*“La apropiación y vivencia de las actitudes y valores del modelo educativo no dependen de acciones aisladas, y mucho menos superficiales. Se pueden señalar tres tipos de mediaciones<sup>4</sup>:*

*a) el ambiente de la Universidad, o el modo de ser y trabajar en la comunidad universitaria; b) las estructuras académicas, y c) los medios curriculares y no curriculares especialmente dedicados a la formación de las personas.” (A4:9)*

Así, por un lado se apunta a que en la interacción cotidiana entre los miembros de la comunidad, que no corresponde al ámbito de formación curricular y no curricular, se refleje la filosofía de la universidad; por otro, que las estructuras de la universidad estén debidamente establecidas para generar prácticas coherentes con las aspiraciones institucionales; y finalmente que en los ámbitos pedagógicos formales y no formales, se refleje lo propuesto filosóficamente.

Como estrategias de trabajo relacionadas con el reflejo de la filosofía propuesta y vinculada al ‘Respeto a la diversidad’ se establece la importancia del trabajo de temas como el género, los derechos humanos, la interculturalidad, la pobreza y exclusión. Así, se pueden observar las diversidades de interés de este estudio como parte de estos temas prioritarios.

*“La presencia transversal de cinco temas en las funciones sustantivas de la Universidad, a saber: género, medio ambiente, derechos humanos, interculturalidad y pobreza y exclusión.” (A22:3)*

En este sentido, el rector resalta la búsqueda de la universidad por lograr la transformación social necesaria en México a través de los diferentes medios que se implementan en la organización.

*“Su objetivo mayor es ayudar al desarrollo local, regional y nacional para hacer una sociedad más humana, más justa y más fraterna. Todo esto lo hacemos a través de nuestros programas de docencia, investigación y vinculación e incidencia social, mediante la formación de profesionales comprometidos, críticos y participativos, pero también mediante la*

*elaboración de estudios y propuestas, de numerosas publicaciones, así como con proyectos de intervención comunitaria y empresarial. La contribución de la Universidad a formar ciudadanos integrales, con visión universal porque se reconoce la riqueza que representa la variedad cultural y se facilitan los espacios de diálogo e intercambio, puede ser clave para tener un futuro mejor. La Universidad realmente es una inmensa oportunidad de contribuir a un mundo más humano, más justo y más feliz” (A21:6)*

Así mismo, el rector realiza un llamado a la comunidad a estar dispuestos a desacomodarse para cuestionar el *status quo* y causar molestia en algunos sectores sociales. Como máximo representante institucional, se pronuncia convocando a todas las personas a estar dispuestas a generar disrupción para la justicia social, reacomodar estructuras y procesos para lograr una transformación real en la sociedad.

*“Durante la Jornada Mundial de la Juventud en Río de Janeiro, Brasil, en 2013, el Papa Francisco le pedía a los jóvenes lo siguiente: “Quiero lío en las diócesis (...) Quiero que hagan lío, ya se los dije. Que no tengan miedo a nada, ya se los dije”. Quiero en este momento retomar las palabras y el mensaje del Papa y que lo hagamos propio en la Universidad. Quizá, si estuviera con nosotros, el Papa nos diría: “¡Muévanse! ¡Hagamos propuestas, participen! Cambien las estructuras y procesos que les impiden cumplir su misión como Universidad, ábranse a la innovación y al cambio para mejor servir a México; rompan con ideas y conocimientos vacíos y obsoletos, caminen junto, con y para los desfavorecidos de la sociedad, miren su entorno y transfórmenlo”. Creo que este es el “lío” que a Francisco le gustaría que hiciéramos en la [universidad]” (A22:31)*

### *3.3.2.1. El ‘Respeto a la Diversidad’ como ambiente en la universidad*

Según lo planteado en los documentos institucionales, los procesos de aprendizaje trascienden los ámbitos formales e informales de formación y todas aquellas personas que interactúan dentro de la comunidad universitaria contribuyen al proceso mutuo de enseñanza-aprendizaje. Así mismo, desde el *modelo pedagógico* se propende por que haya un ambiente institucional coherente al reflejar las actitudes que lo caracterizan y que se quiere promover.

En este sentido, el ‘Respeto a la diversidad’ como parte de la formación integral humanista, no corresponde únicamente a un conocimiento formal que se

reflexiona en lo propuesto curricularmente, ni a la construcción de las competencias en estos espacios; sino que es algo que debe reflejarse dentro de las interacciones entre los miembros de la comunidad universitaria como vivencia. Así, debe haber unos sujetos que reflejen las políticas y valores propuestos por medio de sus actitudes y comportamientos, incluyendo a las personas en las altas jerarquías, el personal académico, administrativo y los estudiantes.

En este orden de ideas, el reflejo de los ideales propuestos en la vivencia es posible verlo desde gestos como el mensaje que envía el rector hacia todos los grupos de interés donde comienza su discurso con un mensaje incluyente y a lo largo de su éste hace referencia constante hacia la importancia de la inclusión y la justicia social.

*“Bienvenidos a la [universidad]. Esta es su casa. Como saben, la [universidad] es y será la casa donde “cabemos todos”. (A21:1)*

*“No podemos esperar más, requerimos solidarizarnos con los que menos tienen, con los excluidos y con los oprimidos. Por eso nuestra mirada, la mirada de la [universidad], también está llena de amor y compasión” (A21:2)*

*“La mirada de nuestra Universidad es una mirada diáfana, clara, múltiple, amplia. Una mirada heterogénea que se fortalece en la diversidad. Diversidad de pensamiento, cultural, religiosa, étnica, de género y sexual. Diversidad, con cada una de sus letras, porque el respeto a diferentes posiciones unifica y amalgama” (A21:9)*

Al analizar estas frases emitidas por el rector en la sección introductoria del *informe institucional 2018*, se puede observar una vivencia discursiva coherente con los múltiples planteamientos y políticas que apuestan por la valoración y una visión incluyente a las diferentes diversidades analizadas en este estudio y a otras, como la étnica, que ante el alcance planteado no son abordadas.

Como parte de las vivencias que se resaltan dentro de la universidad puede observarse la disposición que el rector tiene para establecer programas, políticas y espacios para la vivencia del ‘Respeto a la diversidad’. Así, dentro de los logros alcanzados en los 4 años de trabajo, el rector destaca su decisión por crear el programa de asuntos de género, con base en la idea de buscar llevar a la vivencia

los valores establecidos en la filosofía institucional; y la creación de la Procuraduría como espacio para la protección de los derechos universitarios.

Sin embargo, el ambiente en la universidad es posible analizarlo a mayor profundidad, con base en los resultados de la encuestas que rescatan las vivencias de los estudiantes.

### *3.3.2.2. El Respeto a la Diversidad como Estructura Institucional*

El ambiente que se propone como ideal, es más difícil de vivenciar si no hay una estructura que permita la organización de la institución para una formación integral humanista orientada hacia el 'Respeto a la diversidad'. En este sentido, deben existir unos roles, mecanismos, políticas y espacios para la implementación de lo propuesto.

#### *3.3.2.2.1. El 'Respeto a la Diversidad' como articulación de Mandos Jerárquicos*

La filosofía planteada para la universidad corresponde a un modelo que se decide asumir desde las jerarquías universitarias de determinada manera para tratar de dar coherencia al discurso planteado. En este sentido, desde el Estatuto Orgánico de la universidad, se establecen las diferentes instancias que están encargadas de dirigir a la institución hacia el cumplimiento de su misión y de su filosofía.

Por un lado, se encuentra la Asamblea General de Asociados de la institución, que tiene a cargo unas responsabilidades particulares relacionadas con los planteamientos políticos en torno al 'Respeto a la diversidad'.

- "a) Velar por la viabilidad y el bien a largo plazo de la [universidad].*
  - b) Determinar la orientación general de la Universidad.*
  - c) Transmitir a la Universidad las necesidades e inquietudes de la sociedad"*
- (A10:11)*

Así mismo, dentro de las responsabilidades de la Asamblea está el nombramiento del rector, para lo cual deben de estar de acuerdo al menos las dos

terceras partes de los asociados. En este sentido, debe haber una alineación de los miembros de este órgano frente al perfil y las ideas que un candidato ofrece.

Respecto al gobierno de la universidad, el *Estatuto Orgánico* da claridad de cómo el Senado Universitario, de acuerdo con el poder otorgado por la Asamblea General de Asociados, tiene dentro de sus responsabilidades varias atribuciones relacionadas también con las posturas que se dan en la institución sobre el 'Respeto a la diversidad'.

*“El Senado Universitario es el órgano colegiado que, presidido por el rector, ejerce las funciones ordinarias de gobierno de la [universidad] de acuerdo con la delegación y las facultades recibidas de la Asamblea General de Asociados de [universidad]. Aun cuando algunos de los miembros del Senado Universitario provienen de diversos sectores de la comunidad universitaria, su autoridad y sus facultades no las reciben de estos sectores, sino directa y exclusivamente de la Asamblea General de Asociados de [universidad].*

#### *Artículo 16*

*De acuerdo con el artículo anterior, son atribuciones del Senado Universitario:*

- a) Cuidar el cumplimiento cotidiano de los principios del Ideario en la operación institucional de la Universidad.*
- b) Transmitir al exterior la naturaleza auténtica de la [universidad].*
- c) Revisar, modificar y aprobar los términos generales de la planeación institucional.*
- d) Proporcionar al comité de búsqueda a que se refiere el artículo 12 fracción d), la información completa de la situación actual de la Universidad, así como el perfil deseado para el nuevo rector.*
- e) Aprobar los objetivos operativos de la Universidad y evaluar periódicamente los resultados obtenidos.*
- f) Ser informado por el rector de los nombramientos o remociones de directores así como de la creación, supresión o reasignación de programas académicos de docencia.*
- g) Ser informado por el rector de normas generales académicas o administrativas que sean aprobadas por autoridades universitarias competentes, así como de cualquier acontecimiento de importancia que tenga lugar en la Universidad.*
- h) Proponer a la Asamblea General de Asociados de [universidad] la creación o supresión de departamentos e institutos” (A10:14)*

En esta línea de análisis, las responsabilidades encomendadas a las diferentes instancias jerárquicas otorgan una autoridad para dar línea, diseñar, aprobar o rechazar las políticas establecidas en la institución. Así, las responsabilidades continúan desplegándose en la línea de mando, donde en cada instancia se asume una posición frente al ‘Respeto por la Diversidad’ a cumplir por sus subalternos.

De esta manera, se plantea que el Rector debe propender por el funcionamiento de la institución y dar línea para toda su operación, siendo el representante ante la sociedad de esta. En este sentido, se observan atribuciones que se relacionan con las políticas sobre ‘Respeto a la diversidad’, donde debe ofrecer su justificación ante los mandos jerárquicos, al mismo tiempo que es responsable de velar por su funcionamiento y rendir cuentas sobre estas para todos los grupos de interés.

*“Son atribuciones del rector:*

- a) Representar académica, administrativa y legalmente a la [universidad].*
- b) Participar ex officio, con voz, pero sin voto, en las reuniones de la Asamblea General de Asociados de [universidad] en que se traten asuntos de la [universidad].*
- c) Responder ante la Asamblea General de Asociados de [universidad] de la marcha de la vida universitaria, coadyuvar con, o garantizar el cumplimiento de sus fines, y transmitir al Senado Universitario los lineamientos generales y las orientaciones determinadas a ese nivel. (...)*
- n) Presentar a la consideración del Senado Universitario los estados financieros, el proyecto de presupuesto anual y los programas generales de operación y de desarrollo, antes de presentarlos en la Asamblea General de Asociados de [universidad] para su aprobación definitiva (...)*
- p) Garantizar la aplicación de este Estatuto Orgánico y, en general, de toda la normatividad universitaria.*
- q) Cuidar que se mantengan el orden, la libertad y la responsabilidad, tanto en la vida universitaria como en el ejercicio de las atribuciones y facultades de sus miembros. (...)*
- t) Hacer declaraciones oficiales en nombre de la Universidad.” (A10:16)*

Además, se despliegan atribuciones relacionadas con el ‘Respeto a la diversidad’ para las demás instancias organizacionales. El Comité Académico está encargado de velar por lo relacionado con la operatividad académica de la universidad y aprobar académicamente los nuevos programas de licenciatura y de

posgrado, así como estar al tanto de los programas curriculares. La Dirección de Servicios para la Formación Integral, es el ente encargado de la integración de las estrategias y establece las comisiones delegadas para el logro de los objetivos académicos de la formación integral, y así mismo vela por el cumplimiento de la normatividad institucional y por la vinculación con los programas con los departamentos y direcciones académicas. De igual manera, los directores de división, los consejos académicos y los coordinadores de programa deben velar por la aplicación de la normatividad institucional. Finalmente, como canal de contacto directo con las sugerencias, necesidades y problemáticas estudiantiles se encuentra la coordinación de cada programa.

Teniendo en cuenta las políticas planteadas, relacionadas con el 'Respeto a la Diversidad', todas las atribuciones mencionadas de los diferentes entes institucionales estarían dirigidas para velar por el cumplimiento de la filosofía propuesta.

#### *3.3.2.2.2. El 'Respeto a la diversidad' como Reglamentos*

Para lograr una formación integral humanista se establece la exigencia del cumplimiento de unos derechos y obligaciones.

*“esta formación se estructura en un sistema de derechos y obligaciones que aseguran la consecución de los propósitos educativos” (A11:3)*

En este sentido, para la vivencia de un ambiente con 'Respeto a la Diversidad' se tienen establecidas unas políticas dirigidas hacia todas y todos los miembros de la comunidad universitaria. Por un lado, en el *Estatuto Orgánico* se plantea la invitación a la experiencia de *“un clima de trabajo caracterizado por el respeto, la colaboración y el servicio” (A10:6)*; por otro, en el *código de ética* se propone así:

*“Empleados y alumnos deberán observar los siguientes valores: (...)*  
*•Respeto: hacia todos los miembros de la comunidad universitaria, según los valores que rigen a la [universidad].*



- *Armonía: en las relaciones personales y en la ejecución de sus labores.*” (A5:1)

Adicionalmente, en el Artículo 82 del *Reglamento universitario* y en el 3 del *Reglamento de la Procuraduría*, se establecen los derechos de los universitarios relacionados directamente con el respeto de todas las diversidades en la universidad por parte de cualquier integrante institucional.

*“Son derechos universitarios del estudiantado los que a continuación se mencionan, así como los previstos en cualquier otra norma universitaria vigente y cuya defensa sea atribución de la Procuraduría:*

*I. La libre expresión de ideas y opiniones;*

*II. No ser objeto de discriminación por razón de origen étnico o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o de salud, religión, opiniones, orientación sexual, estado civil o cualquier otra condición;*

*III. No ser objeto de ninguna violencia física o verbal, ni de ninguna clase de maltrato, amenaza, acoso o intimidación;*

*IV. Ser respetado en la integridad física, psicológica y espiritual (...)*” (A12:7; A14:1)

De manera complementaria, se establecen como faltas ético-disciplinarias aquellas conductas que vayan en contra del bienestar de la comunidad en general.

*“Se consideran faltas a la disciplina los actos que perturben y contravengan los valores institucionales y la normatividad universitaria, que afecten el orden interno o externo de la [universidad], dañen el patrimonio e imagen de la [universidad] o de sus integrantes, afecten la dignidad, la tranquilidad y el respeto debido a cualquier integrante de la Comunidad Universitaria, alteren el buen funcionamiento y desarrollo de la vida universitaria”* (A12:14)

*“Entendemos por asuntos ético-disciplinarios aquellos que están ligados directa y formalmente a acciones de uno o varios miembros de la comunidad, relacionados con la dignidad de la persona humana, la libertad, la justicia, la solidaridad, el derecho y el orden interior de la [universidad], de acuerdo con los valores que propone el Ideario y la Filosofía Educativa de la [universidad]. En este orden de asuntos se pueden citar, a manera de referencia, lo siguiente:*

a) *Difamar o calumniar.*

- b) Usar violencia verbal.
- c) Usar violencia física.
- d) Amenazar o intimidar a otra persona.
- e) Generar situaciones de riesgo para cualquier persona dentro de la [universidad].(...)
- m) Discriminar a cualquier persona por su género, raza, color, opinión política, religión, edad, discapacidad, preferencia sexual o cualquier otra característica. (...)
- o) Acosar sexual o moralmente a cualquier persona dentro de la [universidad].
- p) Desobedecer o incitar a desobedecer órdenes e infringir la normatividad de la [universidad].
- q) No cumplir con las sanciones impuestas por las autoridades universitarias. (...)
- s) Presentar un comportamiento obsceno o indecente dentro de la [universidad]. (...)
- v) Interferir dolosamente e impedir investigaciones o cualquier otro procedimiento necesario que se desprenda de la aplicación de este documento. (...)
- x) Los demás que se encuentren establecidos en la normatividad de la [universidad] o que sean constitutivos de algún delito.” (A11:10)

Así, es posible observar faltas que hacen referencia al rechazo a cualquier tipo de intimidación, violencia o maltrato a las personas por cualquier razón, donde estarían incluidas las características o condiciones personales de *identidad religiosa, sexo-genérica o socioeconómica*. Además se establece explícitamente el rechazo a cualquier acto de discriminación o al acoso moral de cualquier persona en la institución. Esto se articula con lo establecido en el *reglamento de becas* que manifiesta el acogimiento a la población beneficiaria de los apoyos económicos y de escasos recursos en un ambiente de pluralidad y tolerancia.

Sin embargo la referencia al comportamiento indecente u obsceno podría prestarse para juicios subjetivos, de acuerdo a lo que se considera personalmente que entra dentro de esta situación. Las demás infracciones hacen referencia a procedimientos establecidos en la institución para velar por el ambiente de respeto común.

Adicionalmente en el *Estatuto Orgánico* y en el *Reglamento de estudios* de licenciatura se plantea la posibilidad de organización del estudiantado y designación

de representantes, condicionado a lo establecido en la normatividad y filosofía institucional. Sin embargo, en el *reglamento estudiantil* se profundiza más sobre las condiciones existentes para la organización del estudiantado, donde se aclara que no puede ir en contra de los intereses de la institución; ni los objetivos políticos y económicos deben ser externos a ésta.

#### *“Artículo 84*

*Todo estudiante tendrá el derecho a organizarse y a designar a sus representantes de conformidad con el Ideario, el Estatuto Orgánico de la [universidad] y demás disposiciones normativas aplicables de la [universidad]. Estas designaciones se ajustarán a las siguientes normas:*

*I. Los fines directos o indirectos de las organizaciones estudiantiles no podrán ir en contra de los intereses de la [universidad], de su Ideario, ni tener objetivos políticos o económicos externos a la institución;*

*II. Las actividades que desarrollen deberán ceñirse estrictamente a las normas de respeto a la dignidad de la persona, de la moral y del derecho, de acuerdo con la Filosofía Educativa de la [universidad]” (A12:9)*

Relacionado con el establecimiento de reglas para el comportamiento dentro de la institución, se encuentran otras orientadas explícitamente hacia el ‘*Respeto de la diversidad sexo-genérica*’: la *Política institucional de igualdad y equidad de género* y el *Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención de Discriminación y Violencia de Género*.

La política se plantea con el objetivo de promover valores humanos universales, así como lo establecido a nivel nacional e internacional en relación con el tema. Al observar su propósito, además se relaciona con los valores propuestos por la filosofía institucional y se orienta a fomentar el ambiente que se necesita para su vivencia.

*“La presente Política es de observancia obligatoria para las autoridades en la [universidad], y tiene como finalidad promover los valores humanos universales, garantizar los mandatos expresados en la legislación nacional e internacional, detectar, prevenir y atender la violencia de género o cualquier forma de discriminación que se cometa contra las y los integrantes de la comunidad universitaria, con el fin de consolidar una cultura institucional y estudiantil en donde permeen la justicia, la tolerancia, la inclusión, la equidad y la igualdad de género; con especial énfasis en el respeto al derecho de las*

*mujeres a una vida libre de violencia y a la igualdad de oportunidades para todas las personas, sin distinción o discriminación alguna”(A19:1)*

De manera explícita se establece que esta política está dirigida a mujeres, hombres y personas con diversa identidad y expresión de género, para lo cual aclaran que se está hablando de toda la comunidad LGBTTIQ+. De igual manera se plantea la política como una postura a favor de los derechos humanos, la igualdad de género y la interculturalidad. Así mismo se establece como una forma de hacer incidencia social, postura acorde nuevamente con la justicia social que se propone en la filosofía social de la universidad. En este sentido, se propone este estamento como un reflejo de la apuesta por una cultura en pro del respeto de la diversidad social, cultural y sexual.

*“Cultura institucional con perspectiva de género Integrará las manifestaciones de poder, características de interacción y toma de decisiones a favor de los derechos humanos, los valores humanos universales y el respeto a la diversidad social, cultural y sexual, así como la promoción de la igualdad y la equidad de género.” (A19:5)*

Como parte de lo propuesto se estipula la importancia del uso del lenguaje incluyente en las comunicaciones institucionales y la exclusión de imágenes que se establezcan dentro de estereotipos y roles de género. Así mismo, se plantea la posición para realizar incidencia social, teniendo en cuenta la perspectiva de género y un enfoque interseccional que aporten al desarrollo integral de todas las personas relacionadas.

De manera complementaria, el *Protocolo para la Prevención de la Violencia y Discriminación* establece unos lineamientos para definir los mecanismos de prevención, atención, investigación y sanción de actos de violencia de género que ocurren entre integrantes de la comunidad institucional. Este documento aplica para los espacios de la universidad, incluyendo los espacios virtuales o cualquier otro lugar donde esté involucrada una persona de la universidad.

Como parte del protocolo, se realiza la definición de lo que se entiende por género, donde se distingue de la categoría sexo y se establece como una construcción socio-cultural que atribuye determinados roles e identidades a las

persona, a partir de lo cual se ha atribuido la preponderancia de lo que se establece como masculino. Así mismo, se realiza la definición de lo que se entiende como violencia de género, donde se hace referencia a acciones u omisiones que generan daño físico y/o psicológico sin el consentimiento de la persona afectada. Las modalidades de violencia incluyen la violencia laboral, docente y comunitaria donde se pueden presentar tipos de violencia física, psicológica, patrimonial y sexual.

En esta línea, se establece lo que se entiende por discriminación por género, relacionada con la obstaculización del ejercicio de derechos y libertades por diferentes razones asociadas al género.

*“DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO: Se entiende como discriminación de género toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando sea por motivo de sexo, género, características genéticas, embarazo, orientación o identidad sexual.*

*También se entenderá como discriminación de género la homofobia y la misoginia. Para los fines de este Protocolo, el enfoque de discriminación múltiple o interseccional es la perspectiva o modelo de observación que permite mirar la opresión a una persona de manera transversal y simultánea en los tipos, modalidades y niveles de la violencia de género.” (A18:71)*

De esta manera, aunque en un inicio pudiera parecer que el protocolo está dirigido hacia la prevención del menosprecio y maltrato de las mujeres, al analizar el resto del documento, se plantea que se relaciona también con otras características relacionadas con el género como la orientación e identidad sexual. Igualmente se plantea de manera explícita la homofobia como parte de lo que se incluye dentro de la discriminación de género.

En el documento se establece una posición hacia la implementación de medidas y estrategias para evitar la ocurrencia de actos violentos, sensibilizar, capacitar y formar a los integrantes sobre el género en sus múltiples tipos y modalidades. Se plantea que se espera lograr una cultura de respeto a la igualdad de género, así como la construcción de un ambiente de inclusión libre de violencia.

Para la implementación de las medidas de prevención se articulan varias instancias de la universidad. Esto se puede relacionar con la *filosofía social*, en cuanto a la búsqueda para que cada persona dentro de la institución aporte a la justicia social desde sus propias capacidades. Así, cada autoridad responsable debe incluir dentro de su planeación y presupuesto las medidas de prevención a implementarse.

El plan de trabajo y lo realizado como prevención debe reportarse a la rectoría. En este sentido, se mantiene la misma línea de otros documentos reglamentarios de mantener informada a esta instancia como alto ente jerárquico de la situación de la universidad y las políticas relacionadas con el 'Respeto a la diversidad'.

Para el seguimiento a la implementación de la política se propone a todas las autoridades planteadas realizar un diagnóstico anual, la promoción y difusión de la política, el diseño, implementación y evaluación de programas para transversalizar la perspectiva propuesta en la universidad; rechazar la violencia de género en todas sus modalidades adentro y afuera de la institución; abrir espacios para el diálogo y la reflexión; promover una cultura de denuncia ante la violencia de género; y fomentar la participación activa de hombres, mujeres y miembros de la comunidad LGBTTIQA en acciones para la igualdad.

Adicionalmente, para cada autoridad se plantean responsabilidades diferenciadas y acciones concretas de acuerdo con la naturaleza de su operación en la institución.

*“Artículo 10. Medidas de Prevención de la Vicerrectoría Académica.  
La Vicerrectoría Académica será responsable de ejecutar las siguientes medidas de prevención:*

- I. Diseño anual de los programas de formación al alumnado con contenidos específicos en la materia, contando para ello con el apoyo de especialistas;*
- II. Incorporar la perspectiva de género en los contenidos curriculares de los programas de estudio que se imparten en la [universidad];*
- III. Promover e incentivar la investigación académica en la materia;*
- IV. Realizar un diagnóstico anual sobre el comportamiento del alumnado y de la comunidad académica en materia de violencia de género;*

V. Crear espacios para que la comunidad estudiantil y académica reflexione sobre las temáticas de género, como son: talleres, cursos, seminarios, debates, foros, campañas, ferias, etc., con la finalidad de que vinculen sus conocimientos y prácticas, en apoyo a su responsabilidad ciudadana y en beneficio de su entorno social; y

VI. Contar con acervo bibliográfico sobre temas relacionados con la igualdad y equidad de género, discriminación, diversidad sexual y masculinidades, entre otros.

*Artículo 11. Medidas de Prevención de la Dirección General Administrativa. La Dirección General Administrativa será responsable de ejecutar las siguientes medidas de prevención específicas:*

*I. El momento de la contratación socializar con todo el personal la Política Institucional de Género y el presente Protocolo, e implementar como actividad de inducción para el nuevo personal talleres en materia de violencia de género;*

*II. Diseñar programas de formación para el personal administrativo con contenidos específicos en la materia, contando para ello con el apoyo de especialistas;*

*III. Realizar un diagnóstico anual sobre el comportamiento del personal administrativo en materia de violencia de género;*

*IV. Implementar en la gestión administrativa la perspectiva de género con la finalidad de que toda persona, sin que medie discriminación o desigualdad de género, tenga acceso a las mismas oportunidades de desarrollo profesional, prestaciones, así como a los mismos beneficios económicos en los procesos de selección, contratación, promoción y evaluación del desempeño;*

*V. Promover la paridad en la contratación de hombres y mujeres, contemplando el cumplimiento de los requisitos académicos, profesionales y administrativos definidos para el puesto; y*

*VI. Capacitar al personal de la Dirección de Recursos Humanos y de la Dirección de Planeación y Evaluación Institucional en la materia.*

*Artículo 12. Medidas de Prevención de la Dirección General del Medio Universitario.*

*La Dirección General del Medio Universitario será responsable de ejecutar las siguientes medidas de prevención específicas:*

*I. Brindar asesoría a la comunidad universitaria a través del Programa de Asuntos de Género, sobre temas de género, actos de violencia de género, y de los procedimientos de este Protocolo;*

*II. A través del Programa de Asuntos de Género, en coordinación con las instancias de atención estudiantil, con las organizaciones estudiantiles y de egresados, implementar estrategias de difusión a través de materiales escritos, talleres y conferencias, entre otras actividades, dirigidas al estudiantado de nuevo ingreso; e*

*III. Incorporar la perspectiva de género de manera transversal en las diferentes áreas y programas a su cargo.*

*Artículo 13. Medidas de Prevención de la Dirección General de Vinculación Universitaria.*

*La Dirección General de Vinculación Universitaria será responsable de ejecutar las siguientes medidas de prevención específicas:*

*I. A través de sus diferentes áreas, diseñará e implementará anualmente programas de formación e investigación con contenidos específicos destinados al conocimiento y prevención de la violencia de género en sus distintos tipos y modalidades;*

*II. Procurar la firma de convenios de colaboración con organizaciones e instituciones públicas y privadas para la generación de proyectos académicos en materia de género; y*

*III. Fortalecer la vinculación con instituciones que atienden temas relacionados con la perspectiva de género, violencia de género y derechos de las mujeres, a través de las actividades de servicio social y de prácticas profesionales.*

*Artículo 14. Dirección de Comunicación Institucional.*

*La Dirección de Comunicación Institucional será responsable de ejecutar las siguientes medidas de prevención específicas:*

*I. Difusión de la Política Institucional de Género y del presente Protocolo, a través de los medios de comunicación institucionales convencionales y electrónicos;*

*II. Desarrollar campañas informativas y de sensibilización para concientizar sobre los actos de violencia de género, así como para difundir una cultura de respeto, inclusión y tolerancia;*

*III. Incorporar en la página electrónica de la [universidad] un apartado con contenidos sobre la prevención de la violencia de género, incluyendo en ella el acceso al presente Protocolo; e*

*IV. Incorporar el lenguaje de género en todas las publicaciones institucionales.*

*Artículo 15. Medidas de Prevención de la Dirección de Planeación y Evaluación Institucional.*

*Con base en el Informe Anual previsto en este Título, la Dirección de Planeación y Evaluación Institucional implementará en el Plan Estratégico Institucional, así como en los planes anuales de la [universidad], una línea estratégica transversal en materia de género, con sus respectivos objetivos, misma que tendrá que estar alineada con las diversas áreas de la [universidad]. Esta planeación se deberá evaluar anualmente.” (A18:72)*



### 3.3.2.2.3. *El 'Respeto a la Diversidad' como Disciplina desde Instancias de Poder*

Como forma de regulación del comportamiento de todos los integrantes de la universidad, el incumplimiento de la normativa relacionada con el 'Respeto a la diversidad' se hace acarreador de sanciones. Esto incluye desde los alumnos hasta los miembros de órganos colegiados. Ante la necesidad del juicio y la sanción de los actos que vayan contra la dignidad de las personas y los propósitos de la universidad, se establecieron diferentes entes encargados de garantizar su cumplimiento.

La máxima autoridad dentro de la universidad para la aplicación de medidas disciplinarias corresponde al Tribunal Universitario. Así, sus atribuciones corresponden a la regulación de las conductas violatorias de la normativa institucional tanto a nivel académico como a nivel ético. Este organismo está facultado para destinar cualquier tipo de sanción y no admite ningún tipo de apelación cuando se ha pronunciado frente a algún caso.

*“El Tribunal Universitario es el órgano colegiado al que corresponden, en última instancia, dentro de la [universidad], las atribuciones de:*

*a) Interpretar el presente Estatuto Orgánico y la normatividad de la Universidad.*

*b) Conocer de las faltas disciplinarias graves presuntamente cometidas por autoridades universitarias unipersonales, miembros de órganos colegiados, integrantes de la [universidad], o quienes reciban servicios de la misma, y determinar las sanciones aplicables.*

*c) Citar a cualquier autoridad y/o persona señalada en el inciso anterior, quienes deberán comparecer ante el Tribunal Universitario con el fin de coadyuvar en la resolución de la controversia.*

*d) Dirimir, a solicitud de parte, los conflictos jurisdiccionales que ocurran entre autoridades universitarias.*

*e) Dictar sus resoluciones en la forma y términos que establezca su normatividad correspondiente, después de haber oído a las personas afectadas, habiéndoles dado todas las facilidades para su justificación. Sus resoluciones serán obligatorias e inapelables.” (A10:34)*

Sin embargo, institucionalmente se planteó la necesidad de establecer un ente encargado de las medidas relacionadas con lo ético-disciplinar de manera más cercana a las dinámicas de la institución. En este sentido, se plantea a la Dirección General del Medio Universitario como el ente encargado de aplicar las medidas y sanciones para llevar a cabo los planteamientos propuestos en los diferentes documentos filosóficos y normativos institucionales.

*“(...) Es necesario que la [universidad], en adelante la [universidad], cuente con una instancia intermedia general que resuelva con oportunidad y propiedad asuntos disciplinares, en lo relativo al orden, al derecho, a la justicia y a la solidaridad comunitaria, de acuerdo con el Ideario, la Filosofía Educativa, el Estatuto Orgánico y los reglamentos que rigen la vida interna de la institución.” (A11:1)*

*“La Dirección General del Medio Universitario, por delegación del rector, es la autoridad para atender los asuntos disciplinares de los diversos sectores de la comunidad, en relación con el orden, la libertad, la justicia, la solidaridad y la responsabilidad en la vida universitaria, de acuerdo con el marco valoral que propone el Ideario y la Filosofía Educativa de la [universidad], los estatutos, reglamentos y acuerdos vigentes, y tiene atribución para aprobar las medidas y las sanciones necesarias y en su caso, por las características del asunto, puede consultar a las autoridades funcionales o profesionales pertinentes.” (A11:8)*

La Dirección General del Medio Universitario se establece como ente para juzgar y sancionar las conductas que vayan en contra de la dignidad personal, el bienestar común y los principios de la institución. En este orden de ideas, las faltas ético-disciplinares que se presenten en las interacciones de la comunidad universitaria deben serle notificadas para su debido proceso. Esta instancia cuenta con un procedimiento establecido para el trámite de las denuncias y es respaldado por un comité disciplinario que se conforma por personas y responsables específicos, según la naturaleza de los casos. En todo momento, debe procurar por el cuidado de las personas que puedan estar implicadas en situaciones de violaciones ético-disciplinares, de su honra y además del bien material y moral de la institución.

Las faltas ético-disciplinares se consideran como asuntos que trascienden a los entornos académicos y sus autoridades respectivas. Sin embargo, se plantea

que existen situaciones donde hay una mezcla de índole ética y académica, ante las cuales esta instancia debe ser encargada, o al menos ha de ser consultada para el manejo adecuado de la situación, teniendo en cuenta la delicadeza de este tipo de faltas.

Así, para las situaciones académico-disciplinarias que vayan en contra de lo establecido en los reglamentos, los representantes de poder más cercanos son los encargados de actuar acordemente para la regulación de las conductas. De acuerdo a la sensibilidad de la situación que se presente, esta deberá ser reportada a las autoridades superiores correspondientes.

Los actos de violencia y discriminación por razón de género se consideran faltas ético-disciplinarias que son manejados de una manera distinta. En este sentido se estableció un protocolo específico que aclara su procesamiento particular. A pesar del tratamiento diferenciado, cuando se comprueba una falta de este tipo, la resolución se maneja igualmente desde la Dirección General del Medio Universitario con un comité disciplinario adecuado.

Para el proceso de denuncias relacionadas con la violencia o discriminación por género se tiene un procedimiento establecido para velar por la protección de todas las personas implicadas en la denuncia. Así, constantemente se hace referencia a la importancia del trato con respeto y sin discriminación, manteniendo la dignidad humana de todas las personas en todo momento durante el proceso. La Procuraduría se encarga de establecer la procedencia del caso de acuerdo con los requisitos planteados para poder investigar la situación. En caso de ser posible se plantea la búsqueda por lograr una mediación para el logro de unos acuerdos y un seguimiento a su cumplimiento. Sin embargo, si el caso no se presta para una mediación y debe proceder a una sanción, se da paso al Comité para el análisis a mayor profundidad de lo sucedido. En caso de comprobarse una situación de violencia o discriminación de género, se emite el dictamen y se comunica a las autoridades correspondientes para la aplicación de sanciones. Las autoridades son las mismas planteadas para las faltas ético-disciplinarias.

Respecto a los agravios cometidos por el personal académico, los entes encargados de su regulación son los mandos superiores correspondientes. En el caso de incumplimientos ético-disciplinarios la dirección de recursos humanos y el director de área respectivo son los encargados de su manejo.

Por otro lado, la Procuraduría de Derechos Universitarios se ha establecido como ente independiente para situaciones donde, por acción u omisión de autoridades universitarias, se atente contra el respeto a los derechos de los estudiantes. Su alcance hace referencia a todas las autoridades universitarias, exceptuando la Asamblea General de Asociados, el Senado y el Tribunal Universitario. Este organismo también cuenta con un procedimiento particular para el trámite oportuno y efectivo de las denuncias.

Los procesos investigados por la Procuraduría en los que haya una posible violación de derechos, se orientan a que como medida inicial y prioritaria la situación se detenga. En caso de ser posible debe buscarse la reparación del daño causado y garantizar la no repetición. Para el seguimiento de los acuerdos alcanzados, se debe mantener informado al ente inmediatamente superior de quien ha sido denunciado.

El trabajo que se haga en la Procuraduría deberá ser reportado al Senado por medio de un informe anual. Sin embargo, en caso de haber situaciones sensibles a juicio de la persona encargada, estas deben ser notificadas de manera oportuna a este mismo ente.

Así mismo, este órgano es el encargado de tramitar inicialmente aquellas situaciones que vayan en contra del protocolo contra la discriminación de género. Cuando se comprueba que ha habido una situación de esta índole, se remite la resolución para la aplicación de sanciones a la Dirección del Medio Universitario si el caso se relaciona con un estudiante como agresor; o a la Dirección Administrativa si corresponde a un profesor o miembro del personal administrativo.

Tanto las sanciones aplicadas por la Dirección General del Medio Universitario como por la Dirección de Recursos Humanos, deben ser informadas al Rector y a los directores generales correspondientes. Como es posible analizar ante las anteriores estipulaciones, se mantiene el planteamiento de que las altas esferas jerárquicas deben estar al tanto de la aplicación de las políticas institucionales que se relacionan con el velar por el 'Respeto a la diversidad'.

#### *3.3.2.2.4. El 'Respeto a la diversidad' como disciplina por medio de sanciones*

El incumplimiento de la normatividad de la institución tiene como consecuencia la aplicación de sanciones según la gravedad del caso. Estas se aplican a todos los niveles de los integrantes de la comunidad y se caracterizan por establecer una posición de rechazo y consecuencia negativa como respuesta a las situaciones que se presentan, esto también relacionado con situaciones donde se vulnera el 'Respeto a la diversidad'.

*“Serán causas de expulsión o suspensión de miembros de órganos colegiados y de remoción o suspensión de autoridades universitarias unipersonales, en conformidad con lo que determine la autoridad universitaria competente:*

- a) La transgresión con carácter grave de los valores del Ideario, del Estatuto Orgánico o de algún aspecto de la normatividad de la [universidad].*
- b) Cometer un acto delictivo dentro o fuera de la Universidad.” (A10:33)*

*“Para personal académico y prestadores de servicios profesionales docentes:*

- a) Amonestación.*
- b) Suspensión temporal sin goce de salario.*
- c) Rescisión de la relación contractual, sin responsabilidad para la [universidad].” (A11:30)*

*“Las sanciones se ajustan a lo prescrito en cada uno de los reglamentos vigentes:*

#### *4.1. Para alumnos:*

- a) Amonestación oral.*
- b) Amonestación escrita. En este caso se enviará copia al expediente del alumno de conformidad con la fracción 4.5 del presente documento.*
- c) Condicionamiento. Consiste en establecer un lapso mínimo de seis meses durante el cual el alumno puede ser suspendido o expulsado en caso de reincidencia.*

- d) *Suspensión. Consiste en la pérdida temporal de los derechos universitarios.*
- e) *Expulsión definitiva. Consiste en la separación definitiva de la [universidad].*

*Sanciones complementarias:*

*En cualquiera de los cinco casos anteriores puede:*

- a) *Perderse la beca, si se disfruta de ella.*
- b) *Prohibirse temporalmente el uso o disfrute de una o varias áreas, instalaciones, servicios, equipo o material de la [universidad] en función de la infracción cometida.*
- c) *Pago de daños y perjuicios, de preferencia por medio de una labor social, en lo posible relacionada con la conducta violatoria cometida.*
- d) *Las sanciones legales que correspondan.*
- e) *Perderse los derechos adquiridos.*

*Se buscará en todos los casos imponer una sanción educativa antes que punitiva, de tal forma que el alumno pueda reflexionar sobre la naturaleza de su falta y la relación con su formación integral.” (A11:28)*

Es posible observar que para todos los integrantes se plantea la existencia de sanciones con carácter punitivo, con la pérdida de algún beneficio. Sin embargo, en el caso de los estudiantes hay un énfasis en la prioridad educativa que se busca en la aplicación de éstas para generar conciencia sobre la falta cometida y sus implicaciones, como parte de la formación integral. En este sentido, en el reglamento de estudiantes se establece que como parte del procedimiento para la aplicación de sanciones para faltas ético-disciplinares, además del informe sobre la situación ocurrida y las sanciones correspondientes, se debe incluir la posibilidad de reparación del daño, lo cual se asume que debería estar vinculado a la sanción educativa.

#### *3.3.2.2.5. El ‘Respeto a la diversidad’ como perfil del personal académico*

Para poder lograr los objetivos planteados por la institución, se plantea como necesario un perfil acorde del personal académico. Así, según lo establecido en el reglamento para el personal académico, para la obtención de una categoría académica, un profesor debe mostrar conocimiento y disposición hacia el *ideario* y el *Perfil Ideal de Profesor*. Por ende, se espera que un profesor de la institución

debe aspirar a ser consciente de su propia dignidad y de la de los demás; y respetar y ser solidario con los problemas que necesiten su aportación. De igual manera, debe haber una disposición a la solidaridad, la apertura al diálogo y al respeto por la pluralidad. Estas aspiraciones estarían acordes a lo planteado en la *filosofía institucional* para la formación integral humanista.

[Como persona, profesionista y educador] *“Mantiene adecuadas relaciones interpersonales. Posee la capacidad de comunicarse con los estudiantes y demás personas en su riqueza de aspectos. Es capaz de dialogar, comprender, intimar, servir y dirigir a los estudiantes. Es flexible, deja a un lado el dogmatismo y manifiesta en su capacidad crítica un decidido respeto por las convicciones de los estudiantes, los profesores y las autoridades. Fomenta la comunicación interpersonal de quienes lo rodean.”* (A9:3)

Con este fin en el *informe institucional* se menciona la realización de capacitaciones para fortalecer al personal en lo pedagógico, humanista y social.

Así mismo, para el personal académico, la libertad de expresión se plantea como un derecho a ejercer, siempre y cuando sus manifestaciones se mantengan en los términos de respeto debidos a la universidad y sin limitar el mismo derecho a las demás personas.

*“Los miembros del personal académico podrán expresar libremente sus ideas y opiniones, siempre y cuando lo haga cada uno claramente a título personal y no en nombre de la Universidad, de tal modo que no quede ésta comprometida por opiniones particulares; la libre expresión se ejercerá sin impedir este derecho a los demás y sin perturbar las labores universitarias; deberá ajustarse a los términos del decoro y del respeto debidos a la Universidad, a los miembros de la comunidad universitaria, a las autoridades universitarias y, en general, a la dignidad de la persona humana. En ningún caso este derecho autoriza al personal académico a convertir su cátedra en un instrumento de propaganda a favor de intereses económicos o políticos partidarios. Únicamente la Asamblea General de Asociados de [universidad], el Senado Universitario y el rector podrán hacer declaraciones oficiales en nombre de la Universidad.”* (A10:27)

Así, entre los derechos encontrados para los estudiantes, en relación con el perfil de profesor y con el ‘Respeto a la diversidad’, ante la percepción de una conducta irrespetuosa o de hostigamiento personal o de grupo, por parte de algún profesor o profesora, los alumnos pueden solicitar al Consejo Técnico su cambio.

Como parte de la reflexión que puede hacerse frente al planteamiento relacionado con el “decoro y respeto debidos a la universidad”, este puede prestarse para múltiples interpretaciones que pueden limitar la expresión de este personal por confusión o desconocimiento. Ante esta postura pueden presentarse temas sobre los cuales los profesores puedan dudar de si están trasgrediendo esta política institucional.

Por otro lado, en el *Estatuto Orgánico* se plantea la apertura a la participación de los miembros institucionales como organización, mientras esta sea de acuerdo con el *ideario* y las normas de la institución. En este sentido se plantea una forma de participación democrática para el reconocimiento de las necesidades del personal académico.

*“El personal académico de la [universidad] tendrá el derecho a organizarse y a designar a sus representantes de conformidad con el Ideario de la [universidad], con el presente Estatuto Orgánico y con las demás disposiciones normativas aprobadas por la autoridad universitaria competente” (A10:26)*

La observación de la puesta en práctica de este tipo de políticas se vuelve en una enseñanza vivencial para los estudiantes, sobre la puesta en diálogo de distintas ideologías para la consecución de acuerdos y el reconocimiento de las necesidades de un grupo por medio de la participación organizada. Con base en lo expuesto, las políticas planteadas para el personal académico estarían en gran medida acordes para la puesta en práctica de un ambiente de ‘Respeto a la Diversidad’ en la cotidianidad de sus relaciones.

Adicionalmente, para la obtención de los diferentes reconocimientos académicos se establece la importancia de la adhesión del personal al *ideario* y la *filosofía institucional*. Con esta postura se mantiene una consistencia a fomentar, como una cultura dentro de los académicos, el reflejo de los principios propuestos en los ideales de la universidad.

En este sentido, como logro del año 2018 se resalta el otorgamiento a 60 académicas y académicos por el mérito docente. Sin embargo, no se profundiza en



los perfiles de las personas para poder dar cuenta de su apego al *ideario* de la universidad.

#### 3.3.2.2.6. *El 'Respeto a la diversidad' como estructura académica*

Para alcanzar los fines propuestos por la universidad, relacionados con una formación de estudiantes para la transformación de la sociedad, se establece que a través de los programas académicos-investigativos se debe apuntar hacia la comprensión de las problemáticas asociadas a las injusticias sociales. Así, dentro de estas problemáticas está presente la dificultad para convivir en diversidad.

*“La investigación debe estar enfocada a la solución de los grandes problemas que afectan a la humanidad: el desarrollo sostenible y justo, la convivencia intercultural, y los valores que dan sentido a la acción transformadora de la sociedad (A6:1)*

En este sentido, se apuesta por la excelencia académica de los procesos de enseñanza-aprendizaje, ligados a la investigación; el conocimiento de la problemática de México y el mundo por medio de la investigación interdisciplinar y disciplinar.

Así, en los documentos que dan cuenta de las prácticas de la universidad como los informes anuales, puede encontrarse la realización de investigaciones a través de los Estudios de Posgrado y la Dirección de Investigación, orientados hacia el género y la discriminación y la desigualdad y la pobreza.

Adicionalmente, la *filosofía educativa* plantea la importancia de diseñar medios directos para conseguir el acercamiento a la realidad social. En este sentido, se formulan como estrategias concretas las asignaturas de reflexión universitaria y el servicio social.

*“Área de reflexión universitaria: Espacio del currículo dedicado al planteamiento de las cuestiones fundamentales sobre el ser humano, para posibilitar que el estudiante se integre como persona y crezca en sus dimensiones humana, social y profesional” (A12:1)*

*“El Servicio Social consiste en las experiencias de trabajo que, por una parte, buscan mejorar las condiciones de vida de las personas a quienes se presta*

*este servicio y, por la otra, favorece el crecimiento de la conciencia y el compromiso social de los alumnos” (A4:13).*

Las asignaturas de reflexión universitaria se encaminan a pensar “*sobre la persona, la sociedad y por qué algo puede ser apreciado como valioso*” (A4:12). De igual manera el servicio social, abre un espacio para el encuentro con otras subjetividades, comprender sus formas de ser y entender las injusticias y vulnerabilidades que las rodean. Se convierte entonces en un espacio de formación curricular donde se abre la oportunidad para comprender, discutir y reflexionar sobre las diversidades.

Adicional a estos espacios de formación que se han conformado como parte del currículo formal, se tiene presente otros espacios de formación propiciados por la institución para incentivar la formación de los valores humanistas.

*“A la par de las experiencias previstas en el currículum, hay muchas otras de diversa índole: culturales, deportivas, espirituales y de compromiso solidario, que concurren en la formación integral de los miembros de la comunidad universitaria. Destacan las iniciativas que exponen a los estudiantes y profesores a las situaciones de pobreza y marginación, y que, acompañadas de la reflexión y de las herramientas conceptuales para acercarse críticamente a esa realidad, les llevan a ponerse al servicio de los demás.” (A4:15)*

En relación con el ‘*Respeto a la diversidad*’ sexo-genérica, la *política institucional para la equidad e igualdad de género* establece la importancia para todos los integrantes de la comunidad, de la formación en competencias relacionadas a la vivencia de la equidad e igualdad de género en lo personal, lo social y comunitario. Para esto se establece que deben realizarse ejercicios educativos de inducción, formación, sensibilización y capacitación.

Así mismo, en lo académico se espera que se realicen ejercicios investigativos que ayuden a la transformación social, la visibilización y el cuestionamiento de estos fenómenos. Finalmente se reitera la posición para la prevención y atención de la violencia de género y discriminación con base en la existencia de instancias que permitan llevar a cabo acciones para este fin.

En este sentido, en el *Informe institucional del 2017* se destaca que se logró que cada división cuente con un instituto de investigación orientado hacia el trabajo de temas relacionados con la inclusión. Así mismo, se han abierto programas novedosos relacionados con el análisis de problemas sociales, como el Doctorado en Estudios Críticos de Género, relacionados con el trabajo para el fomento de la justicia social para personas que han sido históricamente marginadas por cuestiones asociadas al género.

Por otro lado, se señala que la formación integral humana, debe ser reflejada en los sistemas de evaluación:

*“Los sistemas de evaluación deben ser diseñados de manera que:  
a) La Universidad pueda comprobar el logro de los objetivos de aprendizaje y dar testimonio de la preparación humana” (A12:3)*

#### *3.3.2.2.7. El ‘Respeto a la Diversidad’ como tema económico*

Para la ejecución de las políticas y planes de acción que se relacionan con el ‘Respeto a la diversidad’, existen unas fuentes de financiamiento internos y externos. En este sentido, se aclara que aquellos que contribuyen económicamente a la universidad, deben estar conscientes de las posturas que ésta tiene. Así, puede observarse una posición que establece la ideología de la universidad por encima de los intereses económicos y no lo económico como regulador de la ideología.

En esta línea, se establece que parte de los recursos que se reciben desde particulares, con base en la justicia social como filosofía, son destinados hacia fondos para becas que permitan la inclusión de estudiantes con una situación económica desfavorecida. En este sentido, es posible analizar que se mantiene presente la *filosofía social* respecto a los recursos que ingresan. Así, existe también una postura de aprecio hacia la inclusión de personas desfavorecidas económicamente.

Otra de las estrategias estructurales, orientada hacia la lucha contra la desigualdad hacia el acceso a una educación de calidad, ha sido la creación del

programa de inclusión para personas con bajos recursos económicos, en adelante denominado *programa de becas*. Por medio de éste se ha buscado fomentar la integración de personas con escasos recursos económicos, a través de becas y programas de financiamiento.

*“Gracias al [programa de becas], nuestra Universidad se enriquece con la inclusión de estudiantes provenientes de los sectores más desfavorecidos del país, que aportan una visión diferente y complementaria de la realidad mexicana y de las problemáticas y soluciones para el país. La mayoría de los estudiantes de este programa han tenido un alto desempeño académico promoviendo la calidad académica; los menos han tenido que dejar los estudios o buscar un espacio de regularización para poder cumplir con los estándares de calidad académica que les exigimos.” (A21:5)*

*“(...) Actualmente el apoyo que reciben consiste en una beca de entre 80 por ciento y 100 por ciento, así como apoyos para transporte, insumos y alimentación. [programa de becas] es una de las concreciones más evidentes y necesarias de los valores expresados en nuestro Ideario. Es la respuesta a la consigna que mencioné al principio: hay que solidarizarnos todos y todas y hay que solidarizarnos ya. En este momento [2018] contamos con 389 alumnas y alumnos inscritos en este programa, y la meta en el mediano plazo es llegar a 2 mil inscritos.” (A21:5)*

Tanto en el informe institucional del 2017 como del 2018 se manifiesta que los estudiantes con beca deben alcanzar unas exigencias académicas que a veces no logran. En este sentido también se comenta que se han puesto en marcha estrategias para nivelar a los estudiantes con los estándares exigidos para mantener sus becas. Así mismo se plantea la implementación de programas de inducción para ayudar a la adaptabilidad de los estudiantes al espacio universitario. Además cuentan con tutores para el acompañamiento de su desarrollo en la universidad. En este sentido, puede verse un trabajo de la institución para fomentar un ejercicio de inclusión que elimine las barreras que obstaculizan la adaptación de los estudiantes a las dinámicas institucionales.

Como parte del apoyo que se realiza de parte de la universidad a la implementación de estrategias de concientización y compromiso social que se establecen en los grupos estudiantiles, éstas reciben un apoyo económico. Así, los grupos que trabajan por temas relacionados con la pluralidad y la igualdad de

género, reciben un respaldo institucional que trasciende a los permisos otorgados para constituirse como grupo, llegando a respaldarlos para el logro de sus objetivos relacionados con el 'respeto a la diversidad'.

Por otro lado, como se veía dentro de las atribuciones que tienen algunos organismos colegiados, se encuentra la aprobación de presupuestos. En este sentido, el Senado debe hacer la recomendación a la Asamblea de la aprobación o rechazo de los presupuestos de operación, entre los cuales se encuentra la decisión para el financiamiento de nuevos programas académicos y también entes que dan forma a las estrategias y políticas relacionadas con el 'Respeto a la Diversidad'. Así, su acuerdo y aprobación determina un respaldo hacia ciertas posturas institucionales y el rechazo de otras.

#### *3.3.2.2.8. El 'Respeto a la Diversidad' como Espacios Físicos de Interacción*

Como parte del fomento a un ambiente que refleje la filosofía institucional, según la *filosofía educativa*, la promoción de la justicia social también debe verse reflejada en el estilo de las instalaciones. Además se plantea que el diálogo que se propone entre las pluralidades, más allá de mostrarse como una disposición abierta a aprender, debe ser propiciado, tanto por procedimientos como por instalaciones materiales. En este sentido, es posible analizar que la apertura a la existencia de diversidades se plantea como el fomento a la existencia de espacios físicos donde puedan sentirse incluidos aquellos que piensan o viven de manera distinta a lo hegemónico.

Así, como logro para la inclusión de la Diversidad Sexo-Genérica y de otras diversidades, se puede encontrar el establecimiento de baños incluyentes.

*"En octubre de 2017, la [universidad] se convirtió en la primera institución de educación superior en contar con baños incluyentes en sus instalaciones."*  
(A21:18)

### 3.3.2.3. *El 'Respeto a la Diversidad' como Medios de Formación Curriculares y No Curriculares*

Un tercer medio planteado para llevar a cabo la formación integral humanista, relacionada con el 'Respeto a la Diversidad', es a través de lo establecido educativamente en la formación curricular y no curricular.

En este sentido, se plantea que en las asignaturas de cada disciplina, el personal docente debe buscar la formación de los estudiantes más allá del mero conocimiento y trascender hacia el fomento de competencias que permitan la vivencia de la filosofía institucional. Así, se deben incorporar las competencias genéricas: el compromiso integral humanista, el discernimiento y la responsabilidad, que se planteaban en los documentos filosóficos. Es decir, el cultivo de la formación integral humanista debe operar transversalmente en los diferentes espacios de formación, lo cual incluye la formación para el 'Respeto a la diversidad' en las situaciones donde surja la oportunidad. De igual manera, en las asignaturas de reflexión universitaria, en el servicio social y en los programas de formación no curriculares deben reflejarse los ideales propuestos en las prácticas que se realizan.

En este sentido, en las prácticas que pueden analizarse del *informe institucional del 2017*, se resalta la atención semestral de alrededor de 4 mil estudiantes de licenciatura en 150 grupos de asignaturas pertenecientes al área de Reflexión Universitaria. En estas asignaturas se han establecido espacios para que los estudiantes se encuentren con pares de otras carreras y se fomente la interdisciplinariedad en un proceso de reflexión sobre la existencia propia y su posición en el mundo. Según lo manifestado, por medio de este ejercicio se ha buscado que los estudiantes asuman una postura crítica sobre sus creencias y reflexionen sobre su actuar coherente.

Igualmente, se reporta la realización de encuentros académicos para la facultad de derecho, alrededor de temas como la libertad de expresión; la igualdad de género y la no discriminación.

Como reflejo de la búsqueda por el ‘Respeto a la diversidad’ *sexo-genérica* a través de los programas no curriculares, en el *informe 2017* se reporta la realización de conferencias y talleres en las que se encuentran temáticas de diversidad e inclusión. Así mismo, el rector en el *informe institucional del 2018* destaca que el programa de asuntos de género ha impulsado la promoción de la cultura de género en la comunidad. En este sentido se manifiesta que con la apertura de los baños incluyentes, se llevó a cabo una estrategia de sensibilización en la comunidad universitaria para la toma de conciencia sobre su importancia.

Igualmente, a través de las sociedades estudiantiles se han abierto espacios para la generación de conciencia sobre la igualdad de género.

### 3.3.3. *Los límites del ‘Respeto a la diversidad’*

En relación a los límites que se plantean para las libertades de las personas, como parte del ‘Respeto a la Diversidad’, se establece para todos los miembros la libertad de expresión sujeta a no afectar los derechos de los demás, no perturbar las labores de la universidad, no comprometer a la universidad con las opiniones, mantener el respeto por los integrantes de la comunidad universitaria, las autoridades y en general, la dignidad de las personas.

Como se veía en los planteamientos sobre la libertad de expresión para los profesores, en el *Estatuto Orgánico* se hace una referencia ambigua que pudiera limitar la apertura a la expresión de ideas, por duda sobre qué pudiera ser considerado como rompimiento a los límites de decoro y respeto a la institución. Esto más aun teniendo en cuenta los planteamientos expuestos en el *Ideario* donde se establece que la libertad de cátedra e investigación están limitadas por unas normas sobre la moral y el derecho según un concepto cristiano del Hombre. Esta concepción, por lo que se ha podido analizar, obedece a una filosofía de objetividad y justicia social, sin embargo, puede prestarse para múltiples interpretaciones.

Así mismo, la postura sobre el decoro y respeto a la institución se establece para la libertad de expresión de los alumnos, exalumnos y en general para cualquier

miembro de la institución planteando la misma situación de incertidumbre al respecto.

Otro límite establecido, se puede evidenciar en las reglas relacionadas con las asociaciones estudiantiles, donde se establece que los intereses de éstas no podrán ir en contra de los intereses de la universidad, su *ideario* ni tener objetivos políticos o económicos que estén por fuera de la institución. Así mismo, se establece que sus actividades deben estar alineadas con el respeto por la dignidad de las personas, la moral y el derecho según la filosofía educativa de la universidad.

*“Todo estudiante tendrá el derecho a organizarse y a designar a sus representantes de conformidad con el Ideario, el Estatuto Orgánico de la [universidad] y demás disposiciones normativas aplicables de la [universidad]. Estas designaciones se ajustarán a las siguientes normas:*

*I. Los fines directos o indirectos de las organizaciones estudiantiles no podrán ir en contra de los intereses de la [universidad], de su Ideario, ni tener objetivos políticos o económicos externos a la institución;*

*II. Las actividades que desarrollen deberán ceñirse estrictamente a las normas de respeto a la dignidad de la persona, de la moral y del derecho, de acuerdo con la Filosofía Educativa de la [universidad]” (A12:9)*

Respecto a la primera postura, se puede analizar que se plantea una posición donde hay un límite que establece que las organizaciones deben ir acordes a los intereses institucionales y organizarse para tener un impacto hacia la institución, lo cual es razonable teniendo en cuenta que se desarrolla en sus instalaciones y bajo su coordinación. Frente a la segunda postura sobre las actividades, pueden encontrarse algunas situaciones de desacuerdo según la moral de la filosofía educativa de la universidad. Es en estos puntos donde los desencuentros pueden hacerse más evidentes, teniendo en cuenta que se pasa del diálogo a la acción según unas creencias particulares que no necesariamente pueden estar acordes a la inspiración cristiana de la institución, sobre todo en temas sensibles, sobre los que existe polémica y posiciones argumentadas opuestas que no se logran resolver.

Por otro lado, respecto a la libertad de creencias religiosas, filosóficas y políticas para maestros y alumnos, se pide el conocer y respetar igualmente los principios y metas de la propia universidad. Se plantea desde la *filosofía educativa*,



que no puede forzarse ni la imposición de afirmaciones a los sujetos, ni la imposición de criterios extraños a las disciplinas, ya que se considera un

*“(...) vano intento de violentar la búsqueda de la verdad.*

*El ejercicio de estas libertades no consiste, desde luego, en carecer de convicciones o en ocultar las que uno tiene, para no molestar a quienes no las comparten. Consiste en que nadie sea obligado a pensar y actuar contra su conciencia ni sea impedido de seguirla, siempre que sus acciones no perjudiquen los auténticos derechos de los demás” (A2:14)*

Con base en lo observado, es posible analizar que se plantea un intento de mediar entre los derechos de los diferentes interesados, de tal forma que se permita la libertad de cada cual procurando mantener una armonía en la convivencia cotidiana.

#### *3.4. Análisis de Resultados de Documentos*

Con base en lo encontrado en los diferentes documentos sobre los discursos y prácticas que se relacionan con el ‘Respeto a la diversidad’ religiosa, sexo-genérica y socioeconómica, es posible ver una postura que obedece a una filosofía fundamentada en la inspiración religiosa con la que se vincula la universidad. Así, el espíritu cristiano se comprende como la búsqueda por la justicia social donde todas las personas puedan desarrollarse individualmente en armonía con los demás.

De esta manera, se plantea al aprecio por la heterogeneidad humana como un componente dentro del proyecto de formación integral humanista que se tiene establecido para los estudiantes. A través de las posturas institucionales se reafirma constantemente el interés por la interiorización de múltiples valores que permitan llevar a la realidad el bienestar de las personas como miembros de una sociedad.

Así, inicialmente desde la filosofía institucional puede observarse una posición que apunta hacia el fomento de la autonomía moral de los sujetos para que logren su realización individual como parte de su dignidad humana. De esta manera, en relación con las diversidades de interés, se interpreta una apertura hacia la

autoidentificación de cada cual en sus creencias religiosas, su orientación sexual e identidad de género.

En esta misma línea, se plantea como componente de otro de los dinamismos esenciales que forman parte del ser humano, la inclinación para convivir en sociedad basada en la justicia y el amor. La “convivencia en sociedad” de por sí exige como base el respaldo al ‘Respeto a la diversidad’. Además, el apelar a la justicia y el amor, establece un modo de relacionamiento que aspira al reconocimiento y el trato equitativo, compasivo y solidario entre todas las personas más allá de sus propias identidades.

En este sentido, en los documentos puede observarse una postura explícita hacia la importancia de valorar la pluralidad como parte de la búsqueda por un orden social justo. De esta manera, se exalta la importancia del respeto hacia la multiplicidad de opiniones, pareceres, creencias e ideologías, orientadas hacia un objetivo común: la vivencia de la democracia. Así, se hace posible ver una referencia manifiesta hacia este sistema de gobierno como ideal al que la formación integral humanista apunta. En este orden de ideas, se va viendo una consistencia que se mantiene entre los planteamientos propuestos documentalmente para el ‘Respeto a la diversidad’, inspirados en un orden social anhelado.

Desde esta postura, se comprende que la pluralidad se presta para desencuentros entre puntos de vista distintos. Así, para el manejo de estas situaciones entre quienes piensan diferente, se señala la importancia de la disposición a un diálogo voluntario y abierto a la argumentación para llegar a acuerdos, manteniendo como objetivo común la construcción de conocimiento para el bienestar conjunto. De esta manera, se plantea como competencia fundamental a desarrollar, la honestidad y la objetividad más allá de las creencias particulares de cada quien.

Con base en lo anterior, es posible interpretar por un lado, una postura de deslegitimación de la violencia y por otro, la apertura hacia reconocer como válida la existencia de la heterogeneidad en la convivencia social. Sin embargo, en la

búsqueda por construir conocimiento se hace necesaria la mediación de unos valores para poder lograr avances en conjunto.

Por otro lado, es posible analizar que como parte del interés por el orden social justo, se plantea la búsqueda por la vivencia de la 'Solidaridad'. Dentro de este valor, se observa el 'Respeto a la diversidad', desde la necesidad de indagar y construir un conocimiento que permita dar cuenta del origen de las injusticias, inequidades y faltas de reconocimiento de grupos que han sido marginados y excluidos del sistema social. Así, es posible ver un propósito que apuntaría a generar cuestionamientos sobre qué hace que haya discriminación y violencia hacia personas por sus creencias religiosas, por sus identidades sexo-genéricas o su origen socioeconómico, y cómo es posible mejorar estas situaciones para un mayor bienestar.

Además, según lo comentado no basta con comprender las situaciones de injusticia, inequidad y falta de reconocimiento que se dan en la sociedad, sino que se hace necesario el proponer y poner en marcha soluciones concretas, tanto a nivel interno como externo a la institución. Consistente con estos enunciados, se expone la importancia de conocer la realidad de México como contexto al que pertenece la comunidad universitaria de forma que se perciban las necesidades que existen y se ofrezcan alternativas efectivas. Estas posturas dan cuenta de una apuesta por la empatía con las necesidades de los otros más allá de la compasión, que se busca reflejar desde la vivencia cotidiana y por medio de la transformación social general como parte del 'Respeto a la diversidad'.

Así mismo, se propone esta posición como relacionada con la construcción de paz. Esto se puede interpretar respecto a la apuesta por la democracia planteada anteriormente, en cuanto a que el reconocimiento de las necesidades de los grupos minoritarios y excluidos, evita conflictos que pueden escalar hacia actos violentos, o que personas dentro de estos grupos puedan encontrar en la violencia y la delincuencia alternativas para su realización.

Coherente con la realidad mexicana y con los valores propuestos como guía, desde las aspiraciones institucionales, se establece la importancia de ofrecer

facilidades de estudio a quienes tienen un potencial transformador de las problemáticas sociales, pero que no tienen los medios económicos para poder acceder a la universidad.

Aunque pudiera parecer una idea comunitarista, se aclara, desde el planteamiento del desarrollo para el orden social justo, que la universidad se basa en una posición política y económica “central” entre el comunitarismo y el liberalismo radical. En este sentido se apunta al reconocimiento de las necesidades de cada cual, al mismo tiempo que se apunta por sus libertades individuales.

En consonancia con lo expuesto hasta este punto, se articula la misión, visión y los valores institucionales. De esta manera la misión de la universidad apunta explícitamente a una postura de validación de las diversidades en la sociedad. Así mismo, todos los valores se pueden entrelazar con el ‘Respeto a la diversidad’: El amor en cuanto a la compasión por los vulnerables, la justicia por la no discriminación, la paz en el buen trato hacia las personas más allá de sus características particulares, la honestidad en el poder reconocer los privilegios que limitan el desarrollo de los otros; la solidaridad en el ser compasivos y ayudar a quien lo necesita; la sobriedad en el ser críticos frente a los estereotipos de formas ideales de ser para creerse unos superiores a otros; la verdad respecto a la apertura a dialogar con quienes tienen otras formas de vivir y creer, para fortalecer el conocimiento; y la libertad como dinamismo fundamental del ser humano para su autodeterminación, es decir, como base de la existencia de las diversidades.

Por último, dentro de todo lo que apunta a lo ideal dentro de la institución, llama la atención cómo desde la visión institucional se plantea la diversidad de formas de ser y hacer como una fuente de enriquecimiento para la innovación. Esta valoración se hace apuntando al mejoramiento de los procesos que permiten el funcionamiento institucional y el cumplimiento de su misión.

En este sentido, puede verse un discurso muy abierto hacia las heterogeneidades de todo tipo, buscando la inclusión desde el reconocimiento y apuesta por un bienestar común, con el interés de mantener la coherencia con la inspiración religiosa a la que pertenece la institución.

En este orden de ideas, por medio de los documentos analizados también se lograron encontrar políticas y prácticas orientadas a la puesta en funcionamiento de la formación para el 'Respeto a la diversidad', como parte de la aspiración a un sujeto integral humano. Así, se plantea que esta formación se da de una manera transversal desde lo *ambiental, lo estructural, lo curricular y no curricular*.

Además, cabe destacar que la institución tiene priorizado actualmente un enfoque dirigido hacia aportar a la solución de problemas sociales relacionados con los focos de interés de este estudio. Así, se encuentra el género, los derechos humanos, la interculturalidad y la pobreza y exclusión, dentro de lo establecido a trabajar en los diferentes procesos y servicios que se llevan a cabo en la universidad. Los derechos humanos y la interculturalidad se relacionan con el Respeto a las diversidades en general; el género, con la *diversidad sexo-genérica*; y la pobreza y exclusión, con la *socioeconómica*.

En este sentido, el llamado que el rector hace a generar disrupción para realizar cambios verdaderos en los problemas sociales que aquejan a la sociedad hoy en día, incorporan las situaciones relacionadas con injusticias hacia estas diversidades. Una postura coherente con la filosofía institucional, reflejada desde la máxima autoridad institucional.

Así, esta actitud del rector se articula también con la vivencia de un *ambiente* coherente con el fomento por el 'Respeto a la diversidad'. De esta manera, es posible analizar otros mensajes de esta figura de poder que buscan generar un ambiente incluyente, donde además se pronuncia explícitamente a favor del aprecio por la *diversidad religiosa, de género y sexual*.

Asimismo, a partir de los logros alcanzados institucionalmente en los años recientes, es posible dar cuenta de la voluntad política de esta figura de autoridad por medio de la creación de programas, políticas y espacios para la vivencia de este valor. En este sentido se destaca por un lado, la creación del programa de género, que trabaja para la reducción de desigualdades y situaciones de discriminación por esta condición dentro y fuera de la universidad; y por otro, la puesta en marcha de un mecanismo de defensa para los derechos universitarios que incluyen la

protección a la libre expresión de *diversidades religiosas y sexo-genéricas*; así como la no discriminación de personas por estas razones o también por cuestiones de *diversidad socioeconómica*.

Por otro lado, dentro de lo *Estructural Institucional*, es posible destacar la existencia de políticas que establecen una articulación desde los mandos jerárquicos para acordar la manera en la que la universidad pretende reflejar la filosofía institucional y por ende el 'Respeto a la diversidad'. Así se observa una interrelación entre la Asamblea General de Asociados, el Senado Universitario y la Rectoría que da cuenta de cómo el discurso que manifiesta el rector debe estar respaldado por otras instancias de poder.

En este sentido, las responsabilidades que corresponden a la Asamblea General de Asociados de la universidad, muestran un ejercicio de reflexión constantemente necesario respecto a las políticas y decisiones que dan viabilidad y sostenibilidad a la institución. Así, hay una búsqueda de equilibrio que se relaciona con la orientación a la que la universidad se encamina, al mismo tiempo que deben tener presente las necesidades e inquietudes de la sociedad. Estos compromisos se complementan y cuestionan los unos a los otros y se reflejan en las políticas y prácticas que se establecen al interior de la institución.

Teniendo en cuenta, que como planteaba el rector en su discurso, llevar a cabo acciones coherentes con la filosofía institucional para el 'Respeto a la diversidad' implica ser disruptivos si se quiere realizar un verdadero impacto, la Asamblea debe estar en constante reflexión sobre las posturas que establece la institución hacia el interior y el exterior de la comunidad universitaria para velar por el bien de ella. El análisis que debe realizar esta instancia, se asocia con la sensibilidad que implica la práctica coherente de discursos que apuestan por el rompimiento del *status quo* y la búsqueda por la justicia social de grupos que han estado históricamente excluidos. Teniendo presente que la inclusión y apertura hacia ciertas diversidades genera incomodidades y pérdida de privilegios, esto puede ocasionar molestias e inconformidades en los grupos de interés de la universidad ante lo cual la Asamblea debe sentar una posición.

Desde otro ángulo, al analizar las atribuciones del Senado Universitario, es posible observar que este ente también respalda una postura hacia el 'Respeto a la diversidad'. Este órgano se encuentra encargado de dar línea sobre cómo se refleja lo propuesto por el *ideario*; la imagen a proyectar de la institución; dar validez al plan estratégico propuesto; estar en constante conocimiento de las dinámicas que se presentan internamente; dar seguimiento a los resultados esperados y en general estar informado de los aspectos y decisiones que son de importancia para la universidad. Así, se observa que este organismo también debe velar por la imagen de la institución a nivel externo y por el cumplimiento de los ideales propuestos, enfrentando dilemas similares que la Asamblea.

Adicionalmente, las instancias que se encuentran por debajo de estas líneas de mando también tienen atribuciones que se relacionan con una postura dirigida hacia el cumplimiento de los ideales frente al 'Respeto a la diversidad', tanto desde responsabilidades disciplinarias como de tipo académico. En este sentido, se puede ver que según las políticas establecidas hay una búsqueda por la alineación de todas las instancias universitarias hacia el cumplimiento de sus principios organizacionales.

Por otro lado, también es posible ver que los reglamentos establecidos para estudiantes y profesores se articulan con una postura orientada hacia una convivencia armónica a nivel interno, que refleja el interés por formar personas que respeten las diversidades. Así, se tienen establecidos mecanismos disciplinarios dirigidos a que se aprecie la heterogeneidad humana y se sancionen aquellas acciones que puedan atentar contra ella. En este orden de ideas, se resalta como parte de la convivencia que se promueve, el fomento a la libertad de expresión, la deslegitimación a las acciones que generen discriminación por razones relacionadas con la religión, orientación sexual y condición social; y el rechazo a las acciones de agresión o violencia que atenten contra la integridad física, psicológica o espiritual de las personas.

Aunque las políticas generales son contundentes en su aprecio por las diversidades y la formación educativa planteada está orientada hacia el fomento de

competencias que permitan una convivencia armónica, es posible ver una mayor elaboración de políticas relacionadas con el respeto por la *diversidad sexo-genérica*. En este sentido se han establecido lineamientos concretos y planes de acción que permiten fomentar no solo una posición, sino una estrategia de formación relacionada con crear una sensibilización y conciencia para el aprecio de las heterogeneidades relacionadas con la comunidad LGBTTTQ+. Sin embargo, también es posible ver que este proceso diferenciador se relaciona con la existencia de una articulación con la lucha por la igualdad y la no violencia contra la mujer, que permitió vincular unos riesgos comunes y apuntar hacia la prevención de violencias similares.

Dentro del protocolo para la prevención de la violencia y la discriminación, es posible observar un trabajo y una apuesta por incidir de manera sistémica e integral sobre los problemas sociales relacionados con el género y sus diversas expresiones. De esta manera, se tienen establecidas responsabilidades y áreas de acción asociadas a las diferentes dependencias de la universidad. Así, se puede vislumbrar la puesta en práctica de la apelación que se hace a la corresponsabilidad desde la filosofía institucional.

De esta manera, se establecen estrategias de prevención, sensibilización, promoción y control de situaciones asociadas a la violencia y discriminación *por género y orientación sexual*. Para esto, se fomentan espacios y actividades de formación, reflexión, diálogo, investigación, desarrollo curricular, difusión, seguimiento, alianzas, y en general, de coherencia con la postura propuesta hacia el respeto y la igualdad de mujeres y personas LGBTIQ+, no solo para estudiantes y personal académico, sino también a nivel administrativo.

En coherencia con los reglamentos establecidos, se han dispuesto instancias encargadas de velar por el cumplimiento disciplinario de las reglas. De esta manera, puede observarse la existencia de procedimientos desde estos entes para procesar adecuadamente las situaciones que se presenten en contra del 'Respeto a la diversidad' por situaciones ético-disciplinares. En caso de encontrarse conductas que ameriten una sanción, se tienen establecidos diferentes niveles de castigos



como rechazo a este tipo de ocurrencias. Sin embargo, se destaca también el énfasis puesto en la búsqueda por generar aprendizaje desde la toma de conciencia y la reparación del daño, más que acciones punitivas descontextualizadas.

En este orden de ideas, también es de resaltar la rendición de cuentas que la Procuraduría de Derechos Universitarios debe hacer al Senado Universitario, como parte de la importancia que se le da a los casos que se trabajan mediante este ente de denuncia y protección de los derechos universitarios. Así, es posible ver que el cumplimiento de las políticas de apoyo hacia la diversidad, se respaldan transversalmente desde las altas instancias jerárquicas.

De esta manera, se plantea un modelo que deslegitima las prácticas que no permiten el desarrollo de la libertad de las personas, la protección de su dignidad y la vivencia de un ambiente que permita la formación integral humanista para la justicia social. Planteamientos relacionados, como se ha visto anteriormente, con la protección y el fomento al 'Respeto a la diversidad' de las diferentes identidades y condiciones analizadas en este estudio.

Por otro lado, también dentro de lo *Estructural*, se encuentra estipulado el perfil que se espera del profesor universitario. Así, es posible analizar que las características que se demandan del personal académico están orientadas hacia poder reflejar la filosofía institucional. De esta manera se busca que el profesor posea y cultive los valores expuestos en el ideal de un ser integral y humanista. Así, la misma organización brinda capacitaciones para lograr el objetivo propuesto. Además, los docentes se encuentran también sujetos a mecanismos disciplinarios de sanciones e incentivos que regulan su comportamiento para mantener la coherencia institucional.

Adicionalmente, dentro de las políticas académicas e investigativas que aterrizan la filosofía expuesta anteriormente, se puede observar que se reafirma que los programas deben apuntar hacia comprender el funcionamiento de injusticias y los problemas sociales. Así se hace posible ver que se busca ejecutar lo planteado

idealmente sobre la solidaridad, por medio de la indagación acerca de las dinámicas relacionadas con las situaciones de injusticia e inequidad en la sociedad.

En este sentido, se reafirma el interés prioritario por buscar comprender los problemas relacionados con la convivencia intercultural, desde donde se interpreta una relación con el respeto a todas las diversidades planteadas para este estudio. Así, en la práctica, como parte de lo reportado en los informes de gestión, se enuncia el trabajo investigativo que se encuentra realizando la universidad sobre estos temas, a través de los Estudios de Posgrado y la Dirección de investigación.

Además, es posible identificar la búsqueda por promover el ‘Respeto a la diversidad’, mediante la puesta en marcha de diferentes asignaturas que forman parte del currículo de todas las licenciaturas, enfocadas hacia la reflexión sobre los valores humanos para el bienestar común. Igualmente, más allá de la reflexión, también se incorpora en el currículo un requisito de práctica que busca llevar a la realidad la transformación social inculcada durante la formación. También, por medio de los programas formativos no curriculares, se plantea que se busca reforzar la formación integral humanista.

Adicionalmente, se puede resaltar que por medio de la política institucional de igualdad y equidad de género, se realiza un posicionamiento institucional sobre la importancia de fomentar el desarrollo de competencias en la comunidad universitaria, que permita la vivencia de sus contenidos. Así mismo, de manera coherente con las posturas establecidas en la filosofía institucional para la justicia social y con lo académico investigativo, la política incentiva el buscar comprender las dinámicas asociadas a la discriminación e inequidad por razón de género, donde se encuentra incluida la comunidad LGBTIQ+.

Relacionado con la *formación* también, se señala la importancia de buscar que la evaluación no corresponda únicamente a los conocimientos enseñados, sino al reflejo del carácter integral humanista que se espera de los estudiantes. Así, es posible analizar el uso del examen como regulador de comportamientos, complementario al trabajo que se propone para generar soluciones sobre los problemas sociales.

La apertura de un doctorado enfocado en estudios críticos del género, aunque no está enfocado hacia los estudiantes de licenciatura, envía un mensaje implícito sobre los intereses de la universidad, donde se reafirma su interés por el estudio de las inequidades e injusticias mencionadas anteriormente y relacionadas con la comunidad LGBTIQ+. Además, debe destacarse que para la apertura de este programa, tuvo que haber un proceso de articulación de las diferentes instancias jerárquicas analizadas previamente, que llevaron a asumir el reto institucional de poner en marcha esta iniciativa.

Otra de las maneras en las que se asume el 'Respeto a la diversidad' se relaciona con un aspecto *económico*. El respaldo financiero que se da para las políticas establecidas institucionalmente, da cuenta de una articulación jerárquica que busca hacer coherente el discurso filosófico de la institución.

Así, para empezar es posible resaltar que la universidad asume una actitud de autonomía frente a sus financiadores, al delimitar los alcances que los contribuyentes pueden tener en relación a las posiciones políticas institucionales. Sin embargo, se espera que estos estén conscientes del proyecto educativo al que se apuesta.

Por otro lado, es posible dar cuenta de la búsqueda por una coherencia con la filosofía propuesta, con base en la incorporación de estudiantes con situación económica desfavorecida. De esta manera, se resalta el programa de inclusión socioeconómica que existe en la institución, el cual el rector destaca además como una fuente de enriquecimiento de la diversidad de la comunidad universitaria. Esto, con base en la perspectiva particular que esta población puede ofrecer sobre la realidad mexicana, sus problemas y soluciones, según las propias vivencias. Como parte de esta iniciativa de inclusión, se comenta que además del respaldo económico que se da a estudiantes con alto desempeño para su colegiatura, se brinda también un apoyo para el transporte, los materiales de trabajo necesarios y la alimentación.

Sin embargo, se señala que algunas de las personas beneficiadas no han podido continuar por disminución en su nivel académico. Para esta cuestión,

también se plantea que se ofrecen espacios de regularización. Además existen espacios de formación desde la inducción y tutores para fomentar la adaptación de los estudiantes al espacio universitario, con lo cual se puede observar un esfuerzo dirigido a ir más allá de la integración de esta población.

A pesar de los apoyos mencionados, es posible interpretar, con base en el alto desempeño como requisito de acceso, que la baja calidad en la educación y las situaciones precarias sociales a las que la población de bajos recursos se enfrenta en México, segrega a muchas personas que también requieren de una educación de calidad para salir de la situación de pobreza. Así mismo, tendría que revisarse si la filosofía institucional que apunta al apoyo de las personas que tengan más potencial transformador, se está basando únicamente en el promedio de calificaciones que las personas pueden presentar al entrar, ya que hay otras competencias transformadoras que el sistema educativo no valora.

Por otro lado, al analizar el apoyo *económico* que se suministra a los grupos estudiantiles, también se muestra una postura institucional comprometida con fomentar la sostenibilidad de estos proyectos y realizar un impacto organizado para la transformación social.

Otro aspecto de análisis, se relaciona con la referencia que se hace en las aspiraciones de la institución a la creación de *espacios* que sean coherentes con la búsqueda por la formación para el 'Respeto a la diversidad', como parte de la educación integral y humana que se espera lograr. Así, dentro de los logros de la universidad, se resalta la creación de los baños incluyentes para todas las diversidades, mostrando la disposición institucional para ir más allá del discurso. Desde esta perspectiva, también es posible dar cuenta que tuvo que haber un respaldo jerárquico para la aprobación de presupuestos dirigidos a su adecuación, y las diferentes instancias superiores tuvieron que estar dispuestas a confrontar a quienes cuestionan este tipo de prácticas disruptivas, al mismo tiempo que buscaban mantener la imagen de la institución.

Como tercer elemento formativo general para el 'Respeto a la diversidad' se encuentra la *formación curricular y no curricular* en la práctica. Teniendo en cuenta

que esta categoría se enfoca en las interacciones establecidas desde los espacios académicos y no académicos, es posible identificar varias prácticas en ejecución. De esta manera, se identifica que existe un esfuerzo intenso desde las cátedras de “reflexión universitaria” para lograr el objetivo humanístico planteado desde este espacio. Así, se destaca el trabajo que se está incentivando entre estudiantes de manera interdisciplinar, al generar encuentros orientados a la reflexión de problemáticas sociales, que se abordan desde los diferentes enfoques formativos desde donde cada uno proviene. También existen estrategias no curriculares como conferencias, campañas de grupos estudiantiles, invitados especiales, que fomentan una conciencia sobre el ‘Respeto a la diversidad’ y la inclusión, dando coherencia a los discursos planteados filosóficamente.

Finalmente, al analizar los *límites para el respeto a la libertad de expresión de diversidades*, se puede interpretar que las fronteras para la convivencia se encuentran establecidas en las situaciones en las que se comienzan a afectar los derechos de los demás. En este aspecto, se plantea la apertura a la expresión de diferencias en la institución, mientras no se perjudique su funcionamiento o su imagen; y respecto a la comunidad universitaria, mientras no se dañe la dignidad de otras personas.

Sin embargo, también se observan algunos postulados que podrían generar dudas sobre los límites del *‘Respeto a la diversidad’*. En la reglamentación de los comportamientos existe una postura en contra de comportamientos obscenos, a partir de la cual es posible analizar que puede prestarse para justificar actos de discriminación o irrespeto a las personas. Esta interpretación se basa en que hay una subjetividad implícita en lo que cada cual puede asumir como obscenidad, lo cual puede generar intimidación en la libre expresión de algunas minorías.

Por otro lado, frente al derecho de organización de los estudiantes, se plantean unos límites relacionados con los fines a los que apuntan las conformaciones estudiantiles. Dentro de estos, puede analizarse otra “área gris” donde se establece que las organizaciones no pueden ir en contra de los intereses de la universidad y deben ceñirse a su moral.

En este sentido se esperaría la aplicación del fomento a la autonomía enunciada en la filosofía institucional, aunque podrían existir determinados temas que podrían prestarse para censura por la inspiración cristiana a la que se hace referencia como guía. Esto aplicaría para grupos que desde la *diversidad religiosa, sexo-genérica o socioeconómica* cuestionen y quieran promover creencias o costumbres que podrían verse como “no cristianas” desde su concepción de lo que es correcto. Son en estos espacios donde se pone en juego realmente los límites del ‘Respeto a la diversidad’ dado el desencuentro de creencias. Aunque se plantee la aspiración por la no violencia, y el fomento al diálogo, la difícil resolución de algunos desencuentros puede interpretarse como censura o imposición.

Respecto a las diversidades seleccionadas como foco de estudio es posible ver que la mayoría se encuentran protegidas explícitamente por medio de múltiples enunciados. Así mismo, hay un mayor enfoque en la *diversidad socioeconómica y sexo-genérica* como poblaciones para las que se fomentan múltiples políticas y prácticas de inclusión. Sin embargo, es posible dar cuenta que la *religiosa* se protege también desde la filosofía institucional y las políticas disciplinarias.

Es así como se puede observar un proyecto de sujeto particular que se espera lograr bajo una formación integral y humana, relacionada estrechamente con una postura de respeto a la heterogeneidad, que se reafirma constantemente en la *filosofía educativa y social*. Esta idea, se encuentra vinculada con el fomento a unos valores y capacidades para la convivencia democrática con justicia social, la cual se materializa a través de diferentes medios institucionales. Así, esta dinámica se puede catalogar como una posición proactiva para vivenciar el ‘Respeto a la diversidad’ en una universidad privada y de inspiración religiosa.

#### **4. CAPÍTULO 4 - EL 'RESPECTO A LA DIVERSIDAD' COMO PERCEPCIÓN DE ESTUDIANTES DE RELACIONES INTERNACIONALES Y DE DERECHO**

##### *4.1. Cuestionarios de Preguntas Abiertas*

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2006), este instrumento de orden cuantitativo se caracteriza por contener un grupo de preguntas relacionadas con las variables que se quieren medir. Dado el predominio cualitativo de esta investigación y la búsqueda por triangular los datos obtenidos por medio del análisis documental, el tipo de muestreo fue de tipo no probabilístico de muestras típicas o intensivas. Así, se buscaba la comprensión profunda del ambiente y del problema de investigación por medio de grupos de estudiantes de la licenciatura de Relaciones Internacionales y de Derecho que hubieran estado al menos un año dentro de la institución (Creswells, 2005 y Mertens, 2005, citados por Hernández, Fernández & Baptista, 2006). Teniendo en cuenta la flexibilidad del plan de estudios, en la que dichos sujetos pueden cursar asignaturas de su interés prioritario, se realizó la aplicación de la encuesta en clases de la mitad de la carrera.

La facilidad de las preguntas abiertas hace referencia a que no delimitan previamente las posibilidades de respuesta, ante lo cual el número de categorías consecuentes es elevado, pudiendo variar de población a población. Este tipo de preguntas son especialmente útiles cuando se desea profundizar en una opinión, como fue el caso de este estudio, al buscar acercarse a las experiencias de los estudiantes respecto a su vivencia del 'Respeto de la diversidad' de *identidad sexual-genérica, religiosa y de nivel socioeconómico*.

Una vez se conocieron los resultados, se pudieron categorizar de acuerdo a las tendencias que se observaron. Así de acuerdo a los patrones encontrados, se asignaron nombres a los mismos y se codificaron para obtener su frecuencia (Hernández, Fernández y Baptista, 2006) y realizar su posterior análisis.

Para la recolección de la información sobre cómo los alumnos de Relaciones Internacionales y de Derecho perciben que se asume el 'Respeto a la diversidad' *sexo-genérica, religiosa y socioeconómica* en la universidad, se planteó en la

encuesta un caso hipotético por cada identidad, simulando personajes característicos de cada una, que ingresan a estudiar a la misma licenciatura que los encuestados (Anexo 1).

Para cada diversidad, se indagó por los apoyos y los obstáculos que se percibe que estos estudiantes podrían encontrar por parte de la universidad. Adicionalmente, se incluyó una pregunta sobre si los encuestados habían vivido o conocido alguna situación de agresión o rechazo hacia alguien en la institución por cada una de las diversidades y si su respuesta era afirmativa, se pidió relatarla brevemente.

El instrumento incluyó también la indagación por la diversidad de apariencia e ideológica; y otras preguntas complementarias sobre la diversidad. Igualmente, fue aplicada en una muestra de estudiantes de la licenciatura de Ciencias Políticas y Administración Pública. Sin embargo, por limitación de tiempo no fue posible incluir estos resultados pero podrán ser abordados posteriormente en otros análisis.

Es importante recalcar que el objetivo de la aplicación del instrumento no buscaba obtener datos estadísticamente significativos y generalizables, sino poder triangular la información obtenida por medio del análisis documental, y obtener datos sobre los logros y los retos que perciben los estudiantes de Relaciones Internacionales y Derecho, frente a cómo el poder institucional se encuentra fomentando el 'Respeto a la diversidad' para una convivencia democrática. Por medio de las preguntas abiertas se pretendió no sesgar sus respuestas y tener una visión desde sus experiencias.

#### *4.2. Resultados Encuestas Relaciones Internacionales*

Durante el primer semestre de 2019 se accedió a 5 grupos de estudiantes de asignaturas de quinto y sexto semestre. En estos participaron 5 sujetos de tercer semestre, 13 de cuarto, 8 de quinto, 15 de sexto, 6 de séptimo, 5 de octavo, 3 de noveno, y 1 de décimo, para un total de 56 encuestados. En cada clase se explicó el objetivo de la encuesta, su carácter anónimo y se entregó un formato de



consentimiento informado<sup>2</sup> donde se solicitó firmarlo para dar respaldo a su participación voluntaria.

Con base en el análisis de los resultados obtenidos, se pudieron identificar palabras claves asociadas a las categorías construidas en el análisis documental. Así las categorías de las respuestas suministradas sobre los apoyos y obstáculos que las diversidades se pueden encontrar en la universidad, corresponden a características relacionadas con *el ambiente, la estructura institucional y la formación curricular y no curricular.*

#### 4.2.1. El 'Respeto a la diversidad' Religiosa

Tabla 2

*Estudiantes de Relaciones Internacionales que perciben apoyos y obstáculos en la universidad respecto a la diversidad religiosa.*

<b>Categoría</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Frecuencia Personas con referencias a Apoyos</b>	<b>Frecuencia Personas con referencias a Obstáculos</b>
<b>Ninguna Desconocimiento</b>	/ Expresiones relacionadas con el no conocimiento o la no existencia de apoyos u obstáculos en la institución.	9	29
<b>Ambiente</b>	Comportamientos y actitudes entre estudiantes.  Actitudes desde la universidad en general.	27	9
<b>Mecanismos Disciplinarios</b>	Referencias a instancias de poder, reglamentos, protocolos y sanciones.	3	0
<b>Espacios / Servicios</b>	Expresiones relacionadas con espacios o servicios de la universidad.	9	4

<sup>2</sup> En este punto, es importante aclarar que en un momento se consideró el nombre de la investigación como "El 'respeto a la diversidad' en una universidad privada de **influencia** religiosa para la convivencia democrática"; nombre con el que se entregaron los consentimientos informados para encuestados y entrevistados. Sin embargo, teniendo en cuenta la observación de una representante institucional entrevistada, sobre cómo el término se podría prestar para malinterpretaciones, se procedió a utilizar finalmente el término 'inspiración' en vez de 'influencia'.

<b>Formación Curricular</b>	Señalamientos a situaciones correspondientes a las asignaturas y los profesores.	22	10
<b>Formación Curricular</b>	<b>No</b> Espacios y estrategias de formación para el 'Respeto a la Diversidad' ofrecidas por la institución aparte de lo establecido curricularmente (Grupos Estudiantiles, Programas Académicos, Orientadores, Conferencias etc.)	10	3

Con base en los resultados obtenidos, es posible analizar que hubo 9 estudiantes que manifestaron *no conocer, o la no existencia* de apoyos relacionados hacia expresiones de diversidad religiosa. Por otro lado, 29 dijeron *No conocer, o la no existencia* de obstáculos. En este sentido, casi la mitad de los encuestados percibe algún tipo de impedimento para personas que forman parte de la heterogeneidad religiosa, sin embargo la mayoría no desconoce la existencia de algún tipo de apoyo por parte de la institución.

Respecto al *ambiente* 9 indicaron obstáculos, relacionados especialmente con actitudes de algunas personas por el desconocimiento o intolerancia hacia las prácticas religiosas diversas. Así mismo, se encuentran señalamientos a la prevalencia de un ambiente católico-cristiano que pudiera hacer sentir incómodas a personas de otras religiones.

En contraste, 27 manifestaron aspectos relacionados con los apoyos encontrados en el *ambiente*. Entre éstas, se encuentran múltiples respuestas sobre la apertura religiosa que caracteriza a la universidad y a la vivencia de la libertad de expresión. Así mismo, se resaltó el respeto que se percibe en la institución, y dos estudiantes destacaron como apoyo la presencia de la comunidad judía.

*“Que se sepa que es un espacio libre de discriminación y con libertad de expresión” (R1:6)*

*“Aunque sea una universidad [orden religiosa] tenemos compañeros y compañeras que profesan su religión sin problema ¡viva la diversidad!” (R1:43)*

Desde lo *estructural institucional*, es posible analizar que 4 hicieron mención a obstáculos desde la categoría correspondiente a *Espacios / Servicios* donde 2 perciben la no existencia de comida especial para quienes se adhieren a religiones que tienen necesidades en este aspecto, y por otro lado 3 hacen referencia a la no existencia de lugares exclusivos especiales para practicar los rezos de otras religiones a diferencia de los católicos.

*“(...) no hay comida kosher, no hay lugares para practicar rezos de otra religión que no sea católica” (R2:17)*

Por el lado de apoyos relacionados con los *Espacios / Servicios*, 9 hicieron referencia a aspectos correspondientes a esta categoría. No se percibe ninguna sobre la comida, por lo cual sí se genera la inquietud sobre la existencia de estas opciones. Sin embargo, 8 de estos sujetos dieron cuenta de la existencia de un centro de meditación o reflexión abierto a otras creencias, aunque llama la atención que no se destaque por parte de las demás 45 personas. 1 indicó la existencia de servicio psicológico y de tutores como respaldo.

Dentro de lo *estructural*, también es de resaltar 3 personas que hicieron observaciones sobre la existencia de apoyos para el ‘Respeto a la diversidad’ religiosa, relacionados con *mecanismos disciplinarios* que van en contra de situaciones de agresión o discriminación.

*“(...) represalias para los que agredan a alguien por religión.” (R1:49)*

*“(...) defensa en caso de discriminación” (R1:23)*

Acerca de la *Formación Curricular* para el ‘Respeto a la Diversidad’ Religiosa 10 hicieron indicaciones a inconvenientes relacionados con esta categoría. Así, varios se refirieron a la existencia de algunos profesores que no son tan respetuosos hacia la diversidad de religiones, por expresiones consideradas ofensivas o con prejuicios asociados. Otros obstáculos se relacionaron con algunos docentes que no reconocen la existencia de fechas especiales de otras religiones lo cual hace que estudiantes pierdan el contenido de las clases.

En contraste, 22 señalaron respaldos que perciben desde la *Formación Curricular*. Así, se resaltó que en general los profesores respetan la diversidad religiosa en la universidad y que muchos de ellos permiten las faltas relacionadas con celebraciones religiosas de diferentes religiones. Además, se manifestó la existencia del diálogo cuando se llega a desacuerdos sobre el tema.

*“En general todas las clases son inclusivas y abiertas al diálogo. Aunque a veces existan desacuerdos no pasa a mayores.” (R1:42)*

*“A pesar de ser una universidad de la red [orden religiosa], mi universidad tiene libre cátedra y permite la libre expresión. He tenido profesores judíos y musulmanes y han mencionado que es una universidad abierta” (R1:80)*

También se resaltó la existencia de clases que forman parte del plan de estudios y que discuten sobre la diversidad religiosa.

*“Hay clases de reflexión que promueven la expresión de diferentes creencias como la clase de mística en las tradiciones religiosas” (R1:54)*

*“Hay clases de humanidades que ayudan a los estudiantes a ampliar sus conocimientos respecto a las religiones.” (R1:76)*

*“Hay bastantes clases de reflexión; clases de subsistema en RI” (R1:30)*

Respecto a la categoría de *Formación No curricular*, 3 comentaron sobre inconvenientes asociados a esta categoría. 2 de estos resaltaron la no existencia de grupos estudiantiles para religiones particulares y 1 hizo referencia a la dificultad que pueden tener algunas de otras religiones en ser incluidas a actividades extracurriculares. Sin embargo no profundizó a qué hace referencia exactamente esta situación.

Por el otro lado, 10 hicieron referencia a los apoyos percibidos para el ‘Respeto a la Diversidad’ religiosa desde esta categoría. Se resaltó la existencia de conferencias y pláticas sobre religiones, ferias culturales y espacios de convivencia, la posibilidad de creación de grupos estudiantiles y la existencia de departamentos en la universidad relacionados con religiones.

*“Hay espacios para el diálogo como grupo, ferias culturales, espacios de convivencia.” (R1:7)*

*“(…) sí hay creo un departamento sobre la religión judía” (R1:62)*

*“He visto que hay muchas pláticas y conferencias de religiones.” (R1:70)*

Frente a la pregunta sobre *¿En tu experiencia en la universidad has conocido o vivido alguna práctica o expresión de rechazo o violencia hacia alguien por tener algún tipo de creencia religiosa?* 49 contestaron negativamente, siendo una gran mayoría frente a 7 que respondieron afirmativamente. Así 6 de estas últimas comentaron situaciones relacionadas con las categorías correspondientes a la *Formación Curricular*, donde maestros en clases han tenido actitudes o comentarios que pueden ser percibidos como agresivos para personas por su adscripción religiosa.

*“Una vez en una clase un profesor se expresó de manera discriminatoria hacia los musulmanes.” (R4:4)*

*“Una maestra (a la cual no le dije que era judía) me hizo comentarios sobre que debería buscar ayuda de un rabino por lo que me sentí expuesta y señalada.” (R4:5)*

*“Un profesor de economía hizo un chiste insensible que podría ser considerado violento por personas judías. “Yo sí soy yo nazi para la conducta”.” (R4:1)*

Es interesante observar que 2 de las 7 mencionadas, percibieron agresiones hacia la religión sobre la que se inspira la propia universidad. En este sentido es posible ver la apertura hacia la libertad de expresión de los profesores, que puede traspasar hacia ser recibido como irrespeto para personas que pertenecen al catolicismo.

*“Hay mucho odio y crítica en las clases a la religión católica. Yo no soy católica pero me incomoda que no haya apertura.” (R4:3)*

*“Yo soy católica y hubo varias clases en mi carrera donde atacaron mi religión como falsa o como que “nos habían lavado el cerebro”. Nunca se resolvió, sólo pasé la materia y ya.” (R4:6)*

Adicionalmente una persona percibió una práctica asociada a la evaluación de una profesora queriendo imponer su perspectiva religiosa.

*“Aquellos que no eran católicos tuvieron muy baja calificación por no tener el enfoque que la profesora quería.” (R4:2)*

Por otro lado, respecto al *ambiente* en los entornos universitarios, surge un espacio no físico donde interactúa la comunidad universitaria como son las redes sociales, sin embargo en este caso en particular se manifiesto que hubo un manejo para sancionar a la persona que estaba siendo violenta hacia otra por su adscripción religiosa.

*“En un grupo comenzaron a hacer comentarios ofensivos a una niña por ser judía. Se sacó al agresor del grupo de FB.” (R4:7)*

#### 4.2.2. El ‘Respeto a la diversidad’ socioeconómica

Tabla 3

*Estudiantes de Relaciones Internacionales que perciben apoyos y obstáculos en la universidad respecto a la diversidad socioeconómica.*

<b>Categoría</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Frecuencia: Personas con referencias a Apoyos</b>	<b>Frecuencia Personas con referencias a Obstáculos</b>
<b>Ninguna Desconocimiento</b>	/ Expresiones relacionadas con el no conocimiento o la no existencia de apoyos u obstáculos en la institución.	3	11
<b>Ambiente</b>	Comportamientos y actitudes entre estudiantes.  Actitudes desde la universidad en general.	5	20
<b>Tema Económico</b>	Asuntos financieros relacionados con la universidad.	47	19
<b>Espacios / Servicios</b>	Expresiones relacionadas con espacios o servicios de la universidad.	8	0

<b>Formación Curricular</b>	Señalamientos a situaciones correspondientes a las asignaturas y los profesores.	5	20
<b>Anuladas / No contestadas</b>		0	1

Con relación a la *diversidad socioeconómica*, 3 señalaron la no existencia o el desconocimiento de algún tipo de apoyo para las personas de escasos recursos en la universidad. Así pudo verse una gran mayoría que identifican algún tipo de respaldo institucional para fomentar el aprecio a este tipo de diversidad, siendo una comunidad con una prevalencia de un nivel socioeconómico medio-alto. Por el otro lado, 11 indicaron la no existencia o el desconocimiento de obstáculos, a partir de lo cual una gran mayoría identifican igualmente, la existencia de inconvenientes para el respeto hacia estas personas.

5 hicieron referencias a respaldos desde el *ambiente* que se vive en la universidad, denotando la apertura a todas la personas, el trato igualitario y lo agradable del entorno institucional. En contraste, 20 identificaron algún obstáculo en este aspecto, señalando como parte de estos, el predominio de una clase socioeconómica alta, y las oportunidades de consumo que esto permite, lo cual limita a quienes tienen escasos recursos económicos. Así mismo se manifestaron como inconvenientes las actitudes clasistas y comentarios ofensivos por parte de algunos alumnos.

*“Creo que en este aspecto esta gente puede llegar a experimentar un poco de exclusión, pues esta es una universidad privada en la que abunda gente con un nivel socioeconómico alto, y puede que fuera de la universidad se sienta la exclusión” (R2:63)*

*“Puede que se si haya “grupitos” de gente, los cuales no acepten a las personas de bajos recursos, sin embargo es un % mínimo y no representa a la gran mayoría” (R2:75)*

*“(…) a veces salir con personas de la escuela (aunque ellos no te discriminen) implica dinero.” (R2:83)*

*“Los alumnos son muy selectos y algunas veces excluyen a los alumnos de menos recursos” (R2:87)*

*“ (...) es más la sociedad universitaria (las y los alumnos) los que les condicionan o segregan. No todas las personas, pero si algunas. (ojalá no fuera tan clasista)” (R2:92)*

*“De nuevo, la universidad intenta tener un acercamiento con los estudiantes con una condición socioeconómica baja. Creo que el problema podría radicar en la comunidad estudiantil” (R2:104)*

Relacionado con lo *estructural institucional*, es posible analizar que surge una categoría diferenciada a comparación de las demás diversidades. Ésta se refiere al *Tema Económico* donde 47 sujetos mencionaron respaldos en la institución como parte del ‘Respeto a la diversidad’ *socioeconómica*. Así, casi todos hicieron mención de las becas o programas disponibles en la institución para financiar los costos de la colegiatura. Algunos señalaron además otros apoyos para gastos de comida, transporte, entre otros. Así mismo, algunos destacaron la existencia de servicios gratuitos o de bajo costo: 1 señaló la gratuidad del gimnasio, otro la existencia de cafeterías económicas y otro el bajo costo del transporte de la universidad.

*“Apoyos de becas, cafeterías económicas, la tienda del sindicato actividades deportivas, culturales gratis” (R1:82)*

*“Becas, cupones, descuentos, créditos” (R1:131)*

*“ (...) las becas y apoyos económicos son buenos y contribuyen a una buena diversidad.” (R1:105)*

*“Apoyo mediante becas que van hasta el 100% puesto que en muchas ocasiones el no tener recursos le impide el acceso a la educación a quien en realidad lo quiere.” (R1:103)*

Sin embargo, contradiciendo el bajo costo percibido por uno de los encuestados para el transporte escolar, dentro de los 19 sujetos que plantearon inconvenientes relacionados con el *Tema económico*, 2 manifestaron los costos altos de este servicio. Esto puede mostrar la subjetividad en la percepción de lo que es caro, de acuerdo a lo que las personas están acostumbradas en su cotidianidad. En este sentido, otra de las dificultades manifestadas por un



encuestado se refiere a que no hay apoyos económicos para poderse integrar con sus compañeros.

Como obstáculos también las personas consideraron que los costos de los servicios que se ofrecen dentro de la universidad son muy altos, lo cual no facilita la vida a las personas de escasos recursos. En este sentido, una persona manifiesta que deberían haber apoyos también para comida y materiales.

*“Los obstáculos podrían ser que en general [la universidad] es MUY MUY cara, casi casi te cobran por respirar. ¡Te cobran el servicio social!” (R2:106)*

*“(…) el tener acceso a alimentos, ya que en [la universidad] todo es muy caro, no hay comida económica” (R2:74)*

*“Que es una universidad cara que cobra por todo.” (R2:95)*

Además varias personas señalaron las dificultades para lograr una beca, mantenerla o que no son suficientes.

*“La universidad es sumamente cara y por más que ofrece apoyos y becas, estos son sumamente difíciles de adquirir.” (R2:112)*

*“Siento que deberían dar mayor apertura (becas / ayudas) porque igual la población estudiantil no está tan diversificada” (R2:65)*

*“Considero que la universidad no otorga suficientes becas.” (R2:118)*

8 personas indicaron apoyos desde la categoría *Espacios/Servicios*. Así, más allá de los costos de los servicios, se destacaron como respaldos para las personas con escasos recursos, la existencia del transporte universitario. Además, se resaltó la disponibilidad de la biblioteca para uso de diversos recursos y de las salas de computo.

Respecto a la *Formación Curricular*, es posible dar cuenta de 5 que identificaron respaldos en este ámbito. En especial se destacó la labor que hacen docentes para fomentar la inclusividad y una persona resaltó la existencia de clases de regularización.

*“Algunos profesores son más laxos en ciertos temas como los trabajos o el idioma inglés con estos compañeros, de ser necesario” (R1:136)*

*“(...) los profesores hacen que el ambiente sea inclusivo” (R1:156)*

Sin embargo, contrastando esta percepción, 20 hicieron referencia a la existencia de obstáculos en este ámbito, especialmente relacionados con los materiales y las actividades que profesores solicitan como parte de sus clases, sin tener en cuenta que no todos los estudiantes tienen facilidad de acceso a estos. Además una persona resalta que algunos materiales y lecturas los dejan en inglés y esto les cuesta más trabajo a algunos que no han tenido acceso a esta formación. Por otro lado, 2 manifiestan que algunos educadores no tienen en cuenta complicaciones que suceden con el transporte escolar porque se retrasa en el camino o no llega y varios comentan sobre algunos docentes que hacen comentarios clasistas dentro de sus asignaturas.

*“Nos piden muchas copias y libros que a veces no pueden comprar.” (R2:62)*

*“No ser comprensivos en encargarnos comprar libros, o cuando el [transporte universitario] llega tarde o no llega, o exigirles ir a ciertos lugares.” (R2:85)*

*“Muchas lecturas y otros materiales están en inglés por lo que algunos alumnos les cuesta más trabajo las clases.” (R2:117)*

*“Los profesores y alumnos hacen comentarios clasistas constantemente. Para varias actividades los recursos se dan como asegurados y si alguien NO los tiene se ve en un problema.” (R2:113)*

*“(...) algunos profesores hacen dentro de sus clases ciertos tipos de comentarios asumiendo que todos los alumnos han y tienen posibilidades económicas altas” (R2:84)*

Respecto a la pregunta relacionada con el conocimiento o la vivencia de alguna expresión de agresión hacia alguien por su condición socioeconómica 22 respondieron afirmativamente y 34 negativamente.

Dentro de los relatos de las experiencias, 18 hicieron referencia a situaciones relacionadas con lo *ambiental*. La mayoría mencionaron situaciones relacionadas con comportamientos por parte de los mismos estudiantes donde existen algunos grupos que rechazan a aquellos que son de escasos recursos económicos por medio de actitudes altivas, comentarios, críticas, aislamiento y rechazo.

*“Es muy leve y es por parte de los propios alumnos, si perciben a alguien de menores recursos se comportan altaneramente, deberían hacerse programas de conciencia para que muchos alumnos de [la universidad] salgan de su burbuja.” (R4:12)*

*“Por cómo se vestía una niña, no por calidad de la ropa, por lo que usaba, sino por marcas y cosas así. No se solucionó, eran más bien miradas de superioridad hacia ella, como si se tuviera que remarcar “quién es quién” (R4:17)*

*“Son más como actitudes en las que los grupos de alta clase excluyen a los que no del círculo social.” (R4:23)*

*“Mi amiga que en primer semestre fue rechazada en su clase y ella estuvo a punto de irse a pesar de tener un promedio excelente.” (R4:24)*

Un relato se refirió a una situación vivida con mediación del internet donde además hay un entrecruzamiento con otras susceptibilidades de discriminación como puede ser la raza o el color de piel.

*“Es más si cyberbulling que han reportado, acosan a compañeros/as por su situación socioeconómica (color de piel más morena)” (R4:20)*

Entre lo *Ambiental* y la *Formación curricular*, llama la atención un señalamiento de un encuestado hacia un caso opuesto, en el que un estudiante hizo un comentario no agradable hacia una persona con un nivel socioeconómico alto y el profesor no se pronunció acerca de la situación.

*“Un alumno hizo comentarios de crítica/burla en el salón a otro alumno por su alto nivel socioeconómico. El maestro no hizo nada” (R4:32)*

En este sentido, se encuentran también otros señalamientos a situaciones relacionadas con la *Formación Curricular*, donde se manifiesta el papel de los maestros en situaciones de irrespeto hacia personas con bajos recursos económicos. Nuevamente se percibe un entrecruzamiento de lo socioeconómico con situaciones relacionados con la raza.

*“En clase un niño dijo que quería ser embajador de China y la maestra dijo “con esa cara de Nopal no vas a pasar ni a EUA”. No pasó nada” (R4:35)*

*“(…) chistes a veces hechos por profesores.” (R4:33)*

*“Profesores hacia alumnos, con comentarios ofensivos.” (R4:34)*

Por último, 3 hicieron referencia a vivencias relacionadas con el ‘Respeto a la diversidad’ como *Tema económico*. En este aspecto se destacaron situaciones relacionadas con las becas que se otorgan y sus condiciones, que hacen que quienes las reciban no se sientan tratados en igualdad frente a sus compañeros.

*“Una niña que no tenía dinero para pagar la universidad, entró a ingeniería química y no le gusto se tuvo que quedar en la carrera porque si le quitaban la beca tendría que salirse de [la universidad]”. (R4:29)*

*“Una compañera no tenía el dinero para estar en la universidad y al momento de bajar sus notas (muy poco) le quitaron la beca y no se pudo quedar. Al contrario de los alumnos que pagamos completo que nos permiten llegar al 7.7.” (R4:30)*

*“Tengo amigos de [programa de becas] que me han contado la presión que sufren por pertenecer y por mantener la beca. Dicen que no se sienten incluidos.” (R4:31)*

De esta manera, se percibe un trato diferenciado para las personas que no tienen los mismos recursos económicos en comparación a aquellos que pagan las colegiaturas completas, lo que se califica como una injusticia hacia estas personas que entran a estos programas con el fin de reducir las desigualdades.

#### *4.2.3. El ‘Respeto a la diversidad’ por orientación sexual*

Tabla 4

*Estudiantes de Relaciones Internacionales que perciben apoyos y obstáculos en la universidad respecto a la diversidad por orientación sexual.*

<b>Categoría</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Frecuencia Personas con referencias a Apoyos</b>	<b>Frecuencia Personas con referencias a Obstáculos</b>
<b>Ninguna Desconocimiento</b>	/ Expresiones relacionadas con el no conocimiento o la no existencia de apoyos u obstáculos en la institución.	5	40
<b>Ambiente</b>	Comportamientos y actitudes entre estudiantes.	22	11

		Actitudes desde la universidad en general.		
<b>Mecanismos Disciplinarios</b>		Referencias a instancias de poder, reglamentos, protocolos y sanciones.	6	0
<b>Espacios Servicios</b>	/	Expresiones relacionadas con espacios o servicios de la universidad.	17	0
<b>Formación Curricular</b>		Señalamientos a situaciones correspondientes a las asignaturas y los profesores.	5	6
<b>Formación Curricular</b>	<b>No</b>	Espacios y estrategias de formación para el 'Respeto a la Diversidad' ofrecidas por la institución aparte de lo establecido curricularmente (Grupos Estudiantiles, Programas Académicos, Orientadores, Conferencias etc.)	35	0
<b>Anuladas / No contestadas</b>			1	1

Respecto a las diversidades por *orientación sexual y de identidad de género*, se realizaron preguntas separadas sobre ellas teniendo en cuenta la posible aceptación o rechazo de una de estas condiciones por encima de la otra. Dos personas contestaron algunas preguntas y dejaron en blanco otras. Sin embargo se conservaron las respuestas realizadas ya que permiten enriquecer los hallazgos.

Así, respecto a la orientación sexual 40 percibieron la *ausencia o el desconocimiento* de obstáculos para que sujetos con identidades no hegemónicas dentro de la diversidad sexual puedan expresar su identidad abiertamente. Por otro lado 5 manifestaron el *desconocimiento o la no existencia* de mecanismos de apoyo. De esta manera, puede observarse que la mayoría da cuenta de una libertad para que cada cual exprese su identidad, no de manera indiferente sino además con respaldos institucionales.

Acerca de los inconvenientes que pudieran darse en el *ambiente*, 11 expresaron aspectos dentro de esta categoría. Entre estas, se plantean situaciones

asociadas a la actitud de algunos estudiantes o personal dentro de la institución, que pudieran tener una actitud de rechazo hacia ellos por su orientación sexual no hegemónica.

*“En ocasiones personal que sabe de esto critica y trata diferente a los estudiantes” (R2:154)*

*“Algunos profesores o alumnos pueden estar en desacuerdo con personas con preferencias sexuales distintas y lo hacen evidente, creando incomodidad en personas con preferencias distintas” (R2:171)*

Un alumno señaló que nunca ha visto a alguna pareja del mismo sexo besarse dentro de la universidad. Esto podría estar relacionado con las anteriores percepciones como inhibitorio a las expresiones de afecto.

Dos personas indicaron el aspecto religioso de la universidad como un obstáculo posible, aunque uno de ellos aclara que esto puede ser un prejuicio porque en realidad la institución se percibe como muy liberal.

*“En cuanto a la sexualidad podría parecer que [la universidad] por su corte católico, podría emitir algún tipo de juicio, pero en realidad considero que da plena libertad”. (R2:162)*

En contraste, 22 dieron cuenta de apoyos en el *ambiente*. Al respecto, se reitera constantemente la posición liberal y respetuosa que tiene la universidad y sus integrantes hacia las personas con orientación sexual no hegemónica dentro de la diversidad sexual.

*“En esta universidad creo que la mayoría está abierta a estas ideas de preferencia. Se respeta que todos tengamos diferentes gustos” (R1:198)*

*“(…) la [universidad] es bastante liberal y respeta.” (R1:192)*

*“La comunidad LGBT de [la universidad] es muy aceptada” (R1: 179)*

*“La mayoría apoyamos la diversidad” (R1:199)*

En este sentido, dos personas lo destacaron como una característica diferenciadora frente a otras instituciones de educación superior.

*“(...) es de las universidades más abiertas en el tema” (R1:243)*

Una destacó una feria de empleabilidad incluyente que se da en la universidad. Otra persona percibió que no ha visto algún apoyo en particular pero tampoco de rechazo, lo cual también se relacionaría con esta posición liberal comentada.

Concordante con la percepción de un entorno incluyente, 6 personas hicieron referencia a aspectos *estructurales* relacionados con *Mecanismos disciplinarios* de apoyo para regular el comportamiento dentro de la institución. Así 3 señalaron que hay sanciones y 3 la existencia de reglamentos que respaldan a todas las personas dentro de la diversidad sexual. Dentro de los reglamentos comentados, dos mencionaron el protocolo de género y uno a la defensa de los derechos de la comunidad LGBT+.

Además, 17 hicieron señalaron respaldos desde los *Espacios / Servicios*. Entre estos la mayoría de las menciones se relacionan con la existencia de los baños para todo género, donde se puede ver que se hace una mezcla entre aspectos del género y la orientación sexual. 2 hacen indicación a la existencia de psicólogos y 1 de ellos también el apoyo desde los tutores.

Por otro lado, 6 personas señalaron obstáculos relacionados con la *Formación Curricular* para el ‘Respeto a la Diversidad’ Sexual. Todos concordaron en la presencia de algunos profesores con actitudes de rechazo hacia esta diversidad. Sin embargo, es de resaltar, como una persona hizo una separación entre la postura institucional y las actitudes individuales de profesores.

*“Hay profesores muy “machos” que critican las diferentes preferencias sexuales”.(R2:160)*

*“Rechazo individual como profesor pero no hay nada a nivel institucional.” (R2:173)*

*“Algunos profesores o alumnos pueden estar en desacuerdo con personas con preferencias sexuales distintas y lo hacen evidente, creando incomodidad en personas con preferencias distintas” (R2:171)*

También, respecto a la *Formación Curricular*, 5 indican respaldos. Unos sobre la existencia de una clase de género como parte de la carrera de Relaciones Internacionales y otros sobre la actitud de profesores abierta hacia la diversidad sexual.

*“En nuestra carrera tenemos clase de género que da mucha conciencia sobre el tema” (R1:231)*

Finalmente, con respecto a la *Formación No curricular* asociada al ‘Respeto a la diversidad’ sexual, se presentó más frecuencia de personas que perciben apoyos desde esta categoría (35). Así se destacó dentro del trabajo que se realiza en este aspecto, las estrategias de concientización entre las cuales se encuentra la existencia de la semana de la diversidad, la presentación de conferencias, programas institucionales como el de género y la existencia de una organización estudiantil que trabaja estos temas.

*“Concientización de la comunidad Universitaria” (R1:235)*

*“Semanas culturales para celebrar la diversidad con talleres y actividades” (R1:176)*

*“Semana de la diversidad, organizaciones estudiantiles y propaganda a favor de la diversidad social” (R1:160)*

Frente a la pregunta ¿En tu experiencia en la universidad has conocido o vivido alguna práctica o expresión de rechazo o violencia hacia alguien por su orientación sexual? 52 personas contestaron negativamente, siendo una gran mayoría frente a 3 personas que respondieron afirmativamente y 1 que no contestó. Al comentar estas 3 personas sobre las situaciones vividas o conocidas, fue posible dar cuenta que las tres respuestas pertenecen al ambiente universitario. Lo anterior, en cuanto a que por un lado se perciben personas que hacen comentarios homofóbicos; por otro que hay hombres que tratan de una manera distinta y negativa a un amigo de una persona por el hecho de ser gay; y por último que nuevamente se hace referencia al uso de redes sociales con comentarios de amenazas a personas homosexuales.



#### 4.2.4. El 'Respeto a la Diversidad' de Identidad de Género

Tabla 5

*Estudiantes de Relaciones Internacionales que perciben apoyos y obstáculos en la universidad respecto a la diversidad de identidad de género.*

Categoría	Indicadores	Frecuencia Personas con referencias a Apoyos	Frecuencia Personas con referencias a Obstáculos
<b>Ninguna / Desconocimiento</b>	Expresiones relacionadas con el no conocimiento o la no existencia de apoyos u obstáculos en la institución.	8	33
<b>Ambiente</b>	Comportamientos y actitudes entre estudiantes.  Actitudes desde la universidad en general.	6	19
<b>Mecanismos Disciplinarios</b>	Referencias a instancias de poder, reglamentos, protocolos y sanciones relacionados con el 'Respeto a la diversidad'.	1	0
<b>Espacios / Servicios</b>	Expresiones relacionadas con espacios o servicios de la universidad.	30	2
<b>Formación Curricular</b>	Referencias a situaciones correspondientes a las asignaturas y los profesores.	1	6
<b>Formación Curricular No</b>	Referencias a espacios y estrategias de formación para el 'Respeto a la Diversidad' ofrecidas por la institución aparte de lo establecido curricularmente (Grupos Estudiantiles, Programas Académicos, Orientadores, Conferencias etc.)	22	0
<b>Anulada</b>		1	1

Acerca del 'Respeto a la Diversidad' relacionada con las personas con cambio de género, 8 encuestados manifestaron *No conocer, o la no existencia* de apoyos por parte de la universidad, con lo cual se puede analizar que la mayoría percibieron algún tipo de apoyo en este aspecto. Por otro lado, 33 indicaron la *no*

*existencia, o el no conocimiento* de inconvenientes para la expresión de una persona con cambio en su identidad de género en la institución. En este sentido y concordante con los resultados de diversidad sexual, puede observarse que la mayoría percibe una libertad para que las personas expresen su identidad, no de manera indiferente sino además con respaldos institucionales.

Sin embargo, frente al *Ambiente* de la universidad, 19 señalaron que podrían darse inconvenientes en este aspecto, siendo la categoría donde más se detectan posibles obstáculos respecto a las personas con cambio en su identidad de género. Así, se presentaron como problemas las manifestaciones de rechazo o de comentarios desagradables. De igual manera, fue posible analizar que varias personas refirieron como problema el hecho de que sea un tema no tan hablado y que esto puede generar dificultades en cuanto a saber cómo tratar a quien decida cambiar su identidad de género.

*“He sabido de casos pero son por parte de algunos alumnos aunque nada grave” (R2:231)*

*“La falta de apertura de la gente y el rechazo.” (R2:216)*

*“Rechazo por parte de los alumnos porque es un tema que no es común” (R2:218)*

*“Burlas y cuchicheos” (R2:227)*

En contraste, 6 manifestaron que perciben apoyos desde esta misma categoría, haciendo señalamientos especialmente al ambiente de apertura que existe en la universidad.

*“Que los acepten en la [universidad].” (R1:251)*

*“(…) se respeta a todos por igual” (R1:268)*

*“Apoya a que se incluya todas las identidades de género” (R1:291)*

*“La [universidad] ha implementado distintos métodos para que la gente se sienta a gusto en el ambiente de la universidad” (R1:312)*

La mayor cantidad de señalamientos a apoyos para la personas con cambio en su identidad de género, se encontró dentro de lo *estructural* respecto a *Espacios/Servicios*. Así, hubo un total de 30 menciones, donde la mayoría incluyeron la existencia de baños para todos los géneros dentro de la universidad. También 2 mencionan el apoyo psicológico a quien lo necesite. Sin embargo es curioso que otros 2 manifestaron obstáculos haciendo referencia a que podrían no saber a cuál baño entrar, donde al parecer no tienen conocimiento sobre los baños para todo género.

Como otro respaldo *estructural institucional*, identificado por una sola persona dentro de los *Mecanismos Disciplinarios* se encontró el protocolo de género y el comité de asuntos de género.

*“Protocolo de género y comité sobre asuntos de género que están dispuestos a ayudar.” (R1: 269)*

Respecto a la *Formación curricular*, 1 persona identificó como apoyo la existencia de clases que tratan estos temas. Por otro lado, 6 mencionaron inconvenientes en este aspecto, donde se señalaron las dificultades de algunos maestros a respetar llamar a la persona por el nombre de su elección, en contraste con lo que pudiera decir la lista de inscritos; o a adaptarse a tratar a las personas adecuadamente.

*“Que los profesores al ver en la lista Mario querrán decirle Mario por tener conflicto en llamarla Mariana.” (R2:222)*

*“La adaptación del profesor y compañeros a su nueva identidad, críticas y comentarios.” (R2:228)*

*“Ignorancia de algunos profesores y personal.” (R2:234)*

Otro aspecto que llama la atención se relaciona con que 22 encuestados identificaron apoyos desde la *Formación No curricular*, donde todos hicieron la misma referencia a lo analizado en las personas con diversidad de orientación sexual. Nuevamente se señaló la existencia de la semana de la diversidad, la presentación de conferencias, programas institucionales como el de género, la

existencia de una organización estudiantil que trabaja estos temas, el fomento al respeto y la existencia de psicólogos para las personas que lo necesiten.

*“(...) semana de la diversidad y grupos de apoyo” (R1:248)*

*“Igual hay departamento de género y te guían a ayuda (R1:280)*

*“Existe el departamento de asuntos de género, un He for she, etc” (R1:283)*

*“Pláticas, conferencias y una semana dedicada a la comunidad LGBTQ” (R1:299)*

Frente a la pregunta *¿En tu experiencia en la universidad has conocido o vivido alguna práctica o expresión de rechazo o violencia hacia alguien por el cambio en su identidad de género?* 55 contestaron negativamente y 1 no contestó. Estos resultados pueden atribuirse al desconocimiento de personas con cambio en su identidad de género, como un encuestado lo manifiesta; o por la apertura establecida en la institución.

#### *4.3. Resultados Encuestas Derecho*

Para la recolección de la información, sobre cómo los alumnos de Derecho perciben que se asume el ‘Respeto a la diversidad’ sexo-genérica, religiosa y socioeconómica en la universidad, también durante el primer semestre de 2019, se accedió a 6 grupos de estudiantes de asignaturas de sexto semestre, entre los cuales participaron: 1 estudiante de cuarto semestre, 3 de quinto, 58 de sexto, 16 de séptimo, 9 de octavo, y 3 de noveno, para un total de 90 encuestados. En cada clase se explicó, igualmente, el objetivo de la encuesta, su carácter anónimo y se entregó un formato de consentimiento informado donde se solicitó firmarlo para dar respaldo a su participación voluntaria.

#### 4.3.1. El 'Respeto a la diversidad' Religiosa

Tabla 6

*Estudiantes de Derecho que perciben apoyos y obstáculos en la universidad respecto a la diversidad religiosa.*

<b>Categoría</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Frecuencia Personas con referencias a Apoyos</b>	<b>Frecuencia Personas con referencias a Obstáculos</b>
<b>Ninguna Desconocimiento</b> /	Expresiones relacionadas con el no conocimiento o la no existencia de apoyos u obstáculos en la institución.	7	68
<b>Ambiente</b>	Comportamientos y actitudes entre estudiantes.  Actitudes desde la universidad en general.	58	14
<b>Mecanismos Disciplinarios</b>	Referencias a instancias de poder, reglamentos, protocolos y sanciones.	3	1
<b>Espacios / Servicios</b>	Expresiones relacionadas con espacios o servicios de la universidad.	7	1
<b>Formación Curricular</b>	Señalamientos a situaciones correspondientes a las asignaturas y los profesores.	38	6
<b>Formación Curricular No</b>	Espacios y estrategias de formación para el 'Respeto a la Diversidad' ofrecidas por la institución aparte de lo establecido curricularmente (Grupos Estudiantiles, Programas Académicos, Conferencias etc.)	14	0
<b>Anulados</b>		0	1

Con base en los resultados obtenidos, es posible analizar que 7 estudiantes manifestaron *no conocer, o la no existencia* de apoyos relacionados hacia expresiones de diversidad religiosa. Respecto a los obstáculos en la diversidad religiosa hubo una persona que no contestó este punto. Así, 68 dijeron *No conocer*,

o la no existencia de ellos. En este sentido, gran parte de los encuestados percibe algún tipo de impedimento para personas que forman parte de la heterogeneidad religiosa, sin embargo, la mayoría no desconoce la existencia de algún tipo de apoyo por parte de la institución. En este sentido, es posible ver que la percepción sobre los apoyos es similar a los estudiantes de Relaciones Internacionales (RI) pero sobre los obstáculos hay una mayor cantidad de encuestados en la carrera de Derecho que percibe dificultades.

Respecto al *Ambiente* 14 indicaron obstáculos, manifestando en su mayoría especialmente actitudes de rechazo de algunas personas hacia quienes practican otras religiones por el desconocimiento o intolerancia hacia otras ideas. Percepción semejante al grupo encuestado de RI.

*“Que existen diversas personas con diferentes opiniones religiones y perspectivas y que en ocasiones no suelen ser tolerantes y tienden a mostrar disgusto por opiniones diferentes.” (D2:6)*

*“Algunas personas intolerantes” (D2:81)*

*“Pueden ser excluidos o discriminados” (D2:33)*

En contraste, 58 manifestaron aspectos relacionados con los apoyos encontrados en el *ambiente*. Entre éstas se encuentran, al igual que en RI, múltiples respuestas sobre la apertura religiosa que caracteriza a la universidad y a la vivencia de la libertad de expresión. En este sentido, varias personas comentan que no perciben apoyos pero tampoco impedimentos lo cual se convierte en un apoyo en sí al establecer un ambiente abierto a la diversidad religiosa. Igualmente, se resaltó el respeto que se percibe en la institución, y la presencia de la comunidad judía.

*“Las creencias religiosas pueden ser expresadas por cualquiera en la [universidad]. El apoyo es el poder expresarte como quieras” (D1:87)*

*“Apoyo, de mi conocimiento creo no hay difusión sólo de respeto.” (D1:88)*

*“Es una universidad donde hay diversidad religiosa, y existe un respeto por parte de la comunidad [universidad].” (D1:68)*

*“En la [universidad] te permiten expresarte siempre que no faltes al respeto” (D1:123)*

Particularmente se identificaron 2 personas que correspondían a alguna religión distinta a la cristiana-católica quienes manifestaron que su experiencia corresponde con quienes perciben un ambiente abierto a la diversidad religiosa.

*“Soy musulmán, no siento que haga falta dichos apoyos. Sin embargo la universidad promueve la inclusión” (D1:29)*

*“ (...) yo soy judío y nunca he sentido algún tipo de obstáculo para expresarme” (D1:119)*

Desde lo *estructural institucional*, es posible analizar que 1 hizo mención a obstáculos desde la categoría correspondiente a *Espacios/Servicios* refiriéndose a la existencia de un lugar de rezo exclusivo para la religión católica y no para otras religiones. Sin embargo, este mismo aspecto es visto por 4 encuestados como un apoyo a la religión católica como parte de la diversidad religiosa. Dentro de estos una persona da cuenta también de la existencia de un centro de meditación o reflexión abierto a otras creencias además de la capilla. Otras dos personas hicieron referencia a la existencia de este centro. Sin embargo nuevamente como en el grupo de RI, llama la atención que el centro de meditación no se destaque por gran parte de las demás personas. Adicionalmente una persona hace referencia a un espacio de apoyo emocional en la universidad.

Dentro de lo *estructural*, también es de resaltar 3 personas que hicieron observaciones sobre la existencia de apoyos para el ‘Respeto a la diversidad’ religiosa, relacionados con *mecanismos disciplinarios* que van en contra de situaciones de agresión o discriminación.

*“Está la procuraduría de derechos universitarios dónde puedes ir.” (D1:30)*

*“ (...) organismos en caso de violación a derechos” (D1:54)*

*“ (...) castiga en caso de discriminación” (D1: 113)*

Sin embargo llama la atención que 1 persona comenta que podría haber obstáculos desde las políticas establecidas para la igualdad que generan exclusión. A pesar de esto, no profundiza en ello.

*“Desde mi punto de vista considero que en la [universidad] hay políticas de exclusión basada en el respeto e igualdad” (D2:2)*

Por otro lado, desde la *Formación Curricular* para el ‘Respeto a la Diversidad’ religiosa 6 hicieron indicaciones a inconvenientes relacionados con esta categoría. Así, a diferencia de los resultados en RI, no hay referencias a la existencia de profesores no respetuosos hacia la diversidad de religiones por expresiones consideradas ofensivas o con prejuicios asociados. Sin embargo, sí coinciden en lo referente a algunos docentes que no reconocen la existencia de fechas especiales de otras religiones lo cual hace que estudiantes pierdan el contenido de las clases.

*“En ocasiones la universidad puede no ser tan flexible respecto de los días festivos de estas religiones apercibiendo a los alumnos que no tendrían nota o no sé les dará derecho a examen si faltan en uno de sus días festivos.” (D2:7)*

*“Existe el apoyo, pero falta unificarlo con todos los maestros porque siempre hay excepciones.” (D2:61)*

*“Sus ceremonias religiosas no están ferias como la de los cristianos/católicos.” (D2:66)*

En contraste, 38 señalaron respaldos que perciben desde la *Formación Curricular*. Así, al igual que en RI, se resaltó que en general los profesores respetan la diversidad religiosa en la universidad y que muchos de ellos permiten las faltas relacionadas con celebraciones religiosas de diversas religiones.

*“En mi experiencia los profesores siempre han sido muy respetuosos y tolerantes con todas las religiones en general” (D1:98)*

*“Justifican las faltas por eventos religiosos y cambian exámenes de fecha para no intervenir en sus festejos” (D1:46)*

*“Dependiendo de la religión la universidad es flexible en cuanto a las inasistencias que puedan llegar a tener por motivo de sus festividades”. (D1:77)*



*“Existe el apoyo, pero falta unificarlo con todos los maestros porque siempre hay excepciones.” (D1:86)*

También, al igual que en RI, varias personas indicaron la existencia de clases que forman parte del plan de estudios y que discuten sobre la diversidad religiosa.

*“En prácticamente todas las clases de reflexión se puede tener conversaciones religiosas.” (D1:10)*

*“Materias de reflexión que ayudan a entender las religiones y la diversidad” (D1:27)*

*“Las clases de humanidades, donde un bloque completo habla de religiones.” (D1:57)*

*“(…) llevo una clase de Mística en las religiones que me ayudó a conocer diferentes religiones” (D1:73)*

*“En algunas clases de reflexión puedes acoger aquellas para conocer diferentes creencias y los profesores fomentan la expresión de estas por parte de los alumnos.” (D1:84)*

*“Clase de reflexión universitaria llamada Mito, Religión y Sociedad” (D1:92)*

Respecto a la categoría de *Formación No curricular*, ninguna persona comentó sobre inconvenientes asociados a esta categoría, sin embargo, 14 hicieron referencia a respaldos. Similar a RI, se resaltó la existencia de talleres, asociaciones, campañas de inclusión, conferencias y pláticas sobre religiones.

*“Talleres, cursos, convocatorias para diplomados, pláticas, seminarios.” (D1:1)*

*“(…) de hecho existe la semana judaica” (D1:97)*

*“Campañas de inclusión en general” (D1:52)*

*“Existen diferentes programas.” (D1:13)*

Frente a la pregunta sobre *¿En tu experiencia en la universidad has conocido o vivido alguna práctica o expresión de rechazo o violencia hacia alguien por tener algún tipo de creencia religiosa?* 86 contestaron negativamente, siendo una gran

mayoría frente a 4 que respondieron afirmativamente. Sin embargo, a diferencia de las experiencias descritas en RI, que se asocian más con la *Formación Curricular*, en este caso hay más referencias al *Ambiente*. Además nuevamente surge un caso desde las redes sociales como entorno transversal al entorno académico.

*“A las personas de religión judía suelen catalogarlas de forma despectiva o negativa” (D2:93).*

*“Una compañera puso un post ofensivo a los judíos y otra compañera judía fue a quejarse al departamento” (D2:94)*

*“Pues siempre hay personas que piensan distinto y he escuchado comentarios de todas las religiones malos o discriminatorios unos con los otros.” (D2:95)*

Así mismo, hubo una experiencia que se relaciona con el *ambiente* en cuanto a que proviene de un estudiante el comentario pero se destaca la intervención de un maestro como parte del rol que estos asumen en la *Formación Curricular* donde se regula la situación en contra del acto violento.

*“Un comentario terriblemente antisemita por un alumno, el maestro lo regañó.” (D2:92)*

#### 4.3.2. El ‘Respeto a la diversidad’ socioeconómica

Tabla 7

*Estudiantes de Derecho que perciben apoyos y obstáculos en la universidad respecto a la diversidad socioeconómica.*

<b>Categoría</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Frecuencia: Personas con referencias a Apoyos</b>	<b>Frecuencia Personas con referencias a Obstáculos</b>
<b>Ninguna Desconocimiento</b>	/ Expresiones relacionadas con el no conocimiento o la no existencia de apoyos u obstáculos en la institución.	4	39

<b>Ambiente</b>	Comportamientos y actitudes entre estudiantes.  Actitudes desde la universidad en general.	5	17
<b>Tema Económico</b>	Asuntos financieros relacionados con la universidad.	80	23
<b>Mecanismos Disciplinarios</b>	Referencias a instancias de poder, reglamentos, protocolos y sanciones.	1	1
<b>Espacios / Servicios</b>	Expresiones relacionadas con espacios o servicios de la universidad.	11	1
<b>Formación Curricular</b>	Señalamientos a situaciones correspondientes a las asignaturas y los profesores.	3	13
<b>Formación Curricular No</b>	Espacios y estrategias de formación para el 'Respeto a la Diversidad' ofrecidas por la institución aparte de lo establecido curricularmente (Grupos Estudiantiles, Programas Académicos, Orientadores, Conferencias etc.)	2	0

Con relación al 'Respeto a la diversidad' socioeconómica, 4 señalaron la no existencia o el desconocimiento de algún tipo de apoyo para las personas de escasos recursos en la universidad. Así, como en RI, pudo verse una gran mayoría que identificaron algún tipo de respaldo institucional para fomentar el aprecio a este tipo de diversidad, siendo una comunidad con una prevalencia de un nivel socioeconómico medio-alto. Por el otro lado, 39, indicaron la *no existencia o el desconocimiento* de obstáculos, a partir de lo cual la mayoría identifican igualmente, la existencia de inconvenientes para el respeto hacia estas personas.

5 hicieron referencias a respaldos desde el *ambiente* que se vive en la universidad. Denotaron la existencia general de apoyos para personas con escasez de recursos económicos, la actitud incluyente del personal de la institución y la búsqueda por la integración y el respeto, como característica de la universidad.

En contraste, 17 identificaron algún obstáculo en este aspecto, señalando como parte de estos, las interacciones que se dan entre el encuentro de clases sociales. Llama la atención que algunas personas manifiestan que los inconvenientes podrían darse por actitud de las personas de una situación socioeconómica desfavorable para poderse adaptar a las dinámicas de una clase alta. Sin embargo esto también plantea cómo se está asumiendo que unos son los que se tienen que adaptar a otros y no una disposición de ambas partes. Los inconvenientes en este aspecto se relacionan más con los alumnos y no con las autoridades universitarias. Así, al igual que en RI se señalaron las actitudes clasistas y comentarios ofensivos por parte de algunos estudiantes hacia estos sujetos dentro de la universidad.

*“Que somos una universidad cara y muchos alumnos se creen superiores a este tipo de personas. (D2:102)*

*“A veces el entorno se puede volver superficial.”(D2:106)*

*“Discriminación o rechazo por parte de otros alumnos.” (D2:126)*

*“De igual manera es un grupo vulnerable y al final muchas personas lo rechazan por no encajar o poder platicar de lo mismo y los relegan” (D2:153)*

*“La universidad ofrece apoyo; el problema es el alumnado.” (D2:166)*

Adicionalmente, una persona menciona dificultades y un trato indiferente por parte del personal administrativo hacia las necesidades de estas personas.

Relacionado con lo *estructural institucional*, es posible analizar que surge una categoría diferenciada a comparación de las demás diversidades. Ésta se refiere al *Tema Económico* donde una gran cantidad de personas (80) mencionaron respaldos en la institución como parte del ‘Respeto a la diversidad’ socioeconómica. Así, al igual que RI casi todos hicieron mención de las becas o programas

disponibles en la institución para financiar los costos de la colegiatura. Varios señalaron además otros apoyos para gastos de comida, transporte, entre otros.

*“Existen programas de becas y apoyos económicos.” (D1:129)*

*“Acceso a becas, financiamiento y apoyo de comedor.” (D1:172)*

*“Hay becas y programas como de créditos para que puedan estudiar aquí.” (D1:191)*

*“Hay programas para poder obtener becas y ayuda con transporte” (D1:212)*

*“Hay diversas becas o apoyos socioeconómicos, de hecho todas las becas o financiamientos son para personas de escasos recursos.” (D1:229)*

Dentro de los 23 sujetos que plantearon inconvenientes relacionados con el Tema económico, al igual que en RI, varias personas consideraron que los costos de los servicios que se ofrecen dentro de la universidad son muy altos, lo cual no facilita la vida a las personas de escasos recursos.

*“Los servicios dentro de la universidad son excesivos y no cualquiera los puede pagar (comida, estacionamiento, reponer una credencial, el camión, etc). (D2:99)*

*“La adquisición de alimentos en la universidad suele ser muy cara. (D2:120)*

*“Por parte de la universidad, el estacionamiento de la escuela o el camión no son los más económicos” (D2:154)*

Una persona hace referencia a los plazos cortos para el pago de mensualidades como obstáculo además de lo anterior.

*“Desde mi punto de vista los días límite de pago para pagar las mensualidades es muy corto y algunos servicios como el estacionamiento son algo caros.” (D2:133)*

Por otro lado, para algunos el costo de la colegiatura es visto en sí como un problema. En este sentido, varias personas señalaron además las dificultades para lograr una beca, mantenerla o que no son suficientes las que se otorgan.

*“(…) no le dan beca o ayuda económica a todas las personas.” (D2:130)*

*“[La universidad] da muy pocas becas, siendo ese el principal obstáculo.” (D2:137)*

*“Las becas son muy escasas y la selección para que te den apoyo es totalmente arbitraria y discrecional de parte del comité de becas.” (D2:149)*

11 personas indicaron apoyos desde la categoría *Espacios/Servicios*. Así, como en RI, más allá de los costos de los servicios, se destacaron como respaldos para las personas con escasos recursos, la existencia del transporte universitario y la disponibilidad de la biblioteca. 3 mencionan la existencia de tutorías para regularización de estudiantes y también una persona percibe como apoyo la existencia del comedor estudiantil.

Sin embargo, 1 manifiesta obstáculos desde este aspecto, mencionando que el servicio de transporte no llega a ciertas zonas, lo cual puede dificultar su uso a estas personas.

Desde los *mecanismos disciplinarios*, 1 persona hace referencia tanto a la percepción de apoyo desde la coordinación de la carrera para temas relacionados con la diversidad socioeconómica, como también a dificultades en este aspecto en cuanto a que no está disponible frecuentemente.

*“Sé que uno puede hablar con el coordinador de su carrera pero casi no están y no toman por prioridad esas cosas” (D1:452)*

Respecto a la *Formación Curricular*, es posible dar cuenta de 3 que identificaron respaldos en este ámbito. Al igual que en RI, se destacó la labor que hacen docentes para fomentar la inclusividad. Además se plantea el apoyo académico en general y una persona percibe beneficios desde el servicio social.

Sin embargo, contrastando esta percepción, 13 hicieron referencia a la existencia de obstáculos en este ámbito, especialmente relacionados, de manera similar a RI, con los materiales que profesores solicitan como parte de sus clases, sin tener en cuenta que no todos los estudiantes tienen facilidad de acceso a estos. Por otro lado, 1 manifiesta las complicaciones para llegar a tiempo a las clases, que se omiten por parte de algunos docentes.

*“El material de clase a veces suele ser caro” (D2:128)*

*“Todos los requisitos, que materiales alumnos profesores solicitan pensando que todos pueden obtenerlo” (D2:163)*

*“Yo creo que no tienen programas que tomen en cuenta su posición económica, y sus dificultades para poder presentarse a la hora de los horarios.” (D2:169)*

Además 2 comentan sobre actitudes clasistas de educadores.

*“No todos pero hay maestros que si se fijan en los recursos económicos de los alumnos.” (D2:109)*

*“En una ocasión me tocó ver que una niña fuera discriminada por una profesora por ser becada” (D2:168)*

Por último, 2 personas identifican apoyos desde la *Formación No Curricular* una mencionando un grupo estudiantil de la universidad y otra la existencia de seminarios sobre estos temas.

Respecto a la pregunta relacionada con el conocimiento o la vivencia de alguna expresión de agresión hacia alguien por su condición socioeconómica 19 respondieron afirmativamente y 70 negativamente. 1 no respondió.

Dentro de los relatos de las experiencias, 17 hicieron referencia a situaciones relacionadas con lo *ambiental*. Así como en RI, la mayoría mencionaron situaciones relacionadas con comportamientos por parte de los mismos estudiantes donde existen algunos grupos que rechazan a aquellos que son de escasos recursos económicos por medio de actitudes altivas, comentarios, críticas, aislamiento y rechazo.

*“De mis compañeros hacia otra alumna. Hablan con ella por los apuntes y la excluyen de los demás.” (D2:190)*

*“Una amiga fue gravemente violentada por ser de escasos recursos por parte de sus compañeros de clase, ella terminó llorando diciendo que no sabía porque le hacían tanto bullying. No hizo nada al respecto.” (D2:191)*

*“Muchas clases de comentarios de parte de compañeros, no se resolvió porque no llegan a agredir a la persona directamente” (D2:194)*

*“Fue por parte de compañeros hacia una compañera que era de nivel socioeconómico bajo, le hacían el feo y se burlaban de ella, no se resolvió, sólo se dejaron de hablar, pero sigue siendo motivo de burla entre los que la “molestaban””. (D2:195)*

*“Los alumnos son clasistas en su trato y no hay como solucionarlo son mayoría.” (D2:201)*

*“Sí recibió mensajes de texto agrediéndola por vestir de manera “corriente” y maquillarse como “secretaria” le dijeron “pareces de Iztapalapa” aquí no perteneces. No se resolvió hasta ahora.” (D2:207)*

Al igual que en RI, un relato se refirió a una situación vivida con mediación del internet.

*“Los exhiben en “[grupo en redes sociales relacionado con la universidad]” puede parecer broma, pero no lo es.” (D2:202)*

Se encuentran también 2 señalamientos a situaciones relacionadas con la *Formación Curricular*, donde se manifiesta el papel de los maestros en situaciones de irrespeto hacia personas con bajos recursos económicos.

*“Si he escuchado comentarios discriminatorios por parte de alumnos y profesores a clases socioeconómicas bajas de igual forma tratos preferenciales por personal de la universidad a personas con condición socioeconómica alta.” (D2:203)*

*“La profesora literalmente le dijo No me gustaría pagarle una universidad como la [universidad] a mi hija para que saliera con gente becada.”*

Por último, 1 hizo referencia a vivencias relacionadas con el *Tema económico*.

*“La universidad no ofrece becas a menos que la persona esté en escasez” (D2:206)*



### 4.3.3. El 'Respeto a la diversidad' por orientación sexual

Tabla 8

*Estudiantes de Derecho que perciben apoyos y obstáculos en la universidad respecto a la diversidad por orientación sexual.*

Categoría	Indicadores	Frecuencia Personas con referencias a Apoyos	Frecuencia Personas con referencias a Obstáculos
<b>Ninguna Desconocimiento</b> /	Expresiones relacionadas con el no conocimiento o la no existencia de apoyos u obstáculos en la institución.	14	59
<b>Ambiente</b>	Comportamientos y actitudes entre estudiantes.  Actitudes desde la universidad en general.	33	17
<b>Mecanismos Disciplinarios</b>	Referencias a instancias de poder, reglamentos, protocolos y sanciones.	6	0
<b>Espacios Servicios</b> /	Expresiones relacionadas con espacios o servicios de la universidad.	12	0
<b>Formación Curricular</b>	Señalamientos a situaciones correspondientes a las asignaturas y los profesores.	6	17
<b>Formación Curricular</b> No	Espacios y estrategias de formación para el 'Respeto a la Diversidad' ofrecidas por la institución aparte de lo establecido curricularmente (Grupos Estudiantiles, Programas Académicos, Orientadores, Conferencias etc.)	46	0

Respecto a la orientación sexual 59 percibieron la ausencia de obstáculos para que sujetos con identidades no hegemónicas dentro de la diversidad sexual puedan expresarse abiertamente. Por otro lado 14 manifestaron el *desconocimiento o la no existencia* de mecanismos de apoyo. De esta manera, al igual que en RI, puede observarse que la mayoría da cuenta de una libertad para

que cada cual exprese su identidad, no de manera indiferente sino además con respaldos institucionales.

Acerca de los inconvenientes que pudieran darse en el *Ambiente*, 17 expresaron aspectos dentro de esta categoría. Al igual que en RI, entre estas, se plantean situaciones asociadas a la actitud de algunos cuantos y no como generalidad. Varios asocian lo que ocurre con actos de discriminación por la orientación sexual no hegemónica. Una persona comenta sobre la existencia de una especie de perfil de acuerdo a cada carrera, donde se generan estereotipos sobre el deber ser de cada estudiante. Además, se destaca la manifestación de una persona que se identifica como homosexual y percibe situaciones por parte de algunos alumnos que tienen actitudes de rechazo generando un entorno no incluyente.

*“Ser juzgado por su preferencia sexual aunque se ha evolucionado parcialmente con ese tema.”(D2:218)*

*“De parte de la universidad no creo que haya alguno que no te permita ser quien eres, sin embargo, considero que los alumnos si llegan a juzgar y hacer mala cara” (D2:242)*

*“Muchos, hay muchas personas que pertenecemos a esa comunidad y ni profesores ni alumnos (algunos) están dispuestos a aceptarnos y se hacen burlas y comentarios homofóbicos” (D2:264)*

*“Es complicado, él o los comentarios no se hacen directos” (D2:269)*

*“Es cierto que una parte de la universidad contiene muchos prejuicios sobre la sexualidad, sobre todo se cree que cada carrera debe tener un perfil o estereotipo de estudiante.” (D2:289)*

Al igual que en RI también un alumno se refirió a la dificultad relacionada con las expresiones de afecto. Nuevamente, esto podría estar relacionado con las anteriores percepciones como inhibitorio a ellas.

En contraste, 33 dieron cuenta de apoyos en el *ambiente*. Al respecto, se reitera constantemente la posición liberal y respetuosa que tiene la universidad y sus integrantes hacia las personas con orientación sexual no hegemónica dentro de la diversidad sexual.

*“Yo considero que si hay respeto y nunca he vivido o presenciado un rechazo por tales motivos.” (D1:236)*

*“(...) tengo compañeros homosexuales y no me ha tocado ver que la pasen mal.” (D1:273)*

*“Difundir tolerancia y respeto hacia ellos.” (D1:278)*

*“Es un tema de mucha controversia, pero algunos aunque no estén de acuerdo, respetan” (D1:287)*

*“Es un tema a mi parecer sin importancia (me refiero que es algo muy y completamente normal)” (D1:329)*

Llama la atención una persona que se lamenta sobre los apoyos que existen en este aspecto pero los reconoce. Mediante este ejemplo se observa lo manifestado en los obstáculos, sobre el rechazo que algunos estudiantes sienten hacia estas personas.

*“Muchos (Lamentablemente no solo lo aceptan sino que lo festejan)” (D1:336)*

Al igual que en RI, 6 personas hicieron referencia a aspectos *estructurales* relacionados con *Mecanismos disciplinarios* de apoyo para regular el comportamiento dentro de la institución. Así, varios mencionan la existencia de derechos universitarios y organismos de protección para los mismos, como la Procuraduría. Otros mencionan la existencia de la política y el protocolo de género.

12 hacen referencia a respaldos desde los *Espacios / Servicios*, la mayoría (10) relacionan la existencia de baños para todo género con las personas con orientación sexual no hegemónica. 2 comentan la existencia de apoyo psicológico para quienes lo necesitan.

Respecto a la *Formación Curricular*, 17 identifican obstáculos para el ‘Respeto a la Diversidad’ Sexual. La mayoría concordaron en la presencia de algunos profesores con actitudes de rechazo hacia esta diversidad.

*“Hay mucha discriminación por parte de los profesores, especialmente los católicos” (D2:214)*

*“Si he tenido algunos profesores que no tienen discreción con estos temas y dan abiertamente su opinión sin pensar que algunos se sienten agredidos.” (D2:214)*

*“En mi carrera algunos, en cuanto a la mentalidad conservadora de ciertos maestros.” (D2:243)*

*“Hay algunos profesores que abiertamente hablan en contra del matrimonio igualitario.” (D2:245)*

*“Muchos utilizan palabras anticuadas en clase (muy machistas) ej. “jotos” / “putos”.(D2:267)*

*“Especialmente en la carrera de derecho, los maestros son poco abiertos a estos temas, la única excepción son los maestros en materia de DDHH.” (D2:274)*

En un “limbo” entre obstáculos y apoyos de la *Formación Curricular* se encuentran dos comentarios donde se resalta la existencia de algunos profesores conservadores que sin embargo muestran respeto.

*“Hay profesores más conservadores que otros, sin embargo, se respeta cualquier identidad” (D2:286)*

*“(…) hay profesores más conservadores pero les es irrelevante la identidad sexual de sus alumnos.” (D1:275)*

Otros mencionan percepciones de apoyo en cuanto a la disposición de los profesores.

*“No importa la preferencia los profesores promueven la inclusión y la misma comunidad también” (D1:277)*

*“Muchas campañas de inclusión y profesores tolerables al tema así como alumnos.” (D1:339)*

Así también se resalta la existencia de materias de reflexión para la tolerancia y actividades escolares relacionadas.

*“Diversas actividades escolares” (D1:338)*

Finalmente, con respecto a la *Formación No curricular* asociada al ‘Respeto a la diversidad’ sexual, llama la atención que al igual que en RI, se presentó más frecuencia de personas que perciben apoyos desde esta categoría. Así se identifican referencias similares respecto a la existencia de la semana de la

diversidad, la presentación de conferencias y programas institucionales. Muchos destacan la existencia de una organización estudiantil que trabaja estos temas.

*“Hay programas talleres, conferencias sobre diversidad sexual y fomento al respeto.” (D1:234)*

*“Semana de diversidad cultural en donde se apoya las preferencias sexuales de las personas” (D1:253)*

*“Hay hasta una sociedad, [grupo estudiantil], que promueve y defiende los derechos de la comunidad LGBT” (D1:254)*

*“Existe la semana de pluralidad [universidad] en dónde los dejan organizar diferentes actividades para concientizar a la gente” (D1:321)*

*“Diversas actividades escolares y extraescolares para expresarse libremente. Campañas de concientización” (D1:337)*

Frente a la pregunta ¿En tu experiencia en la universidad has conocido o vivido alguna práctica o expresión de rechazo o violencia hacia alguien por su orientación sexual? 81 personas contestaron negativamente, siendo una gran mayoría frente a 9 personas que respondieron afirmativamente. Sobre las situaciones vividas o conocidas, fue posible dar cuenta que 4 respuestas pertenecen al ambiente universitario, haciendo indicaciones sobre los comportamientos de los estudiantes principalmente.

*“Desprecio por parte de ciertos alumnos.” (D2:299)*

*“Rechazo social” (D2:301)*

*“Los alumnos de un salón se burlan del “rarito” y cada que pasa lo ven feo y cualquier cosa que opines se burlan.” (D2:303)*

*“Agredieron verbalmente (otros estudiantes) a un compañero por ser gay” (D2:306)”*

Por otro lado, 4 se refirieron a experiencias desde la *Formación Curricular*. Así, se comentan situaciones sobre comentarios de docentes en clase y actitudes hacia estudiantes que tienen alguna orientación sexual no hegemónica.

*“En clase de personas y familia, la miss dio su opinión y no estaba abierta a otras opiniones sobre el tema.” (D2:300)*

*“En clase un maestro expresó “lo no natural” que es el matrimonio gay, y su disconformidad con el tema. No se resolvió, nadie dijo nada.” (D2:302)*

*“Un alumno evidentemente gay fue privado de su derecho a presentar examen final debido al rechazo de la maestra. No sé cómo se resolvió porque creo que decidió quedarse callado” (D2:305)*

*“No directamente, pero he visto como profesores se burlan o no toman en serio a algunos de mis compañeros gay.” (D2:307)*

Además, 1 persona hace referencias tanto al *Ambiente* como a la *Formación Curricular* dando un total de 5 señalamientos para cada una de estas dos categorías.

*“He escuchado comentarios homofóbicos por profesores y alumnos.” (D2:304)*

#### 4.3.4. El ‘Respeto a la Diversidad’ de Identidad de Género

Tabla 9

*Estudiantes de Derecho que perciben apoyos y obstáculos en la universidad respecto a la diversidad por identidad de género.*

<b>Categoría</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Frecuencia Personas con referencias a Apoyos</b>	<b>Frecuencia Personas con referencias a Obstáculos</b>
<b>Ninguna / Desconocimiento</b>	Expresiones relacionadas con el no conocimiento o la no existencia de apoyos u obstáculos en la institución.	34	64
<b>Ambiente</b>	Comportamientos y actitudes entre estudiantes.  Actitudes desde la universidad en general.	15	19
<b>Espacios / Servicios</b>	Expresiones relacionadas con espacios o servicios de la universidad.	26	0
<b>Formación Curricular</b>	Referencias a situaciones correspondientes a las asignaturas y los profesores.	3	6
<b>Formación Curricular No</b>	Referencias a espacios y estrategias de formación para el ‘Respeto a la Diversidad’ ofrecidas por la institución aparte de lo establecido curricularmente (Grupos Estudiantiles, Programas Académicos, Orientadores, Conferencias etc.)	30	2

Anulados		0	2
----------	--	---	---

Acerca del 'Respeto a la Diversidad' relacionada con las personas con cambio de género, 34 encuestados manifestaron *No conocer, o la no existencia* de apoyos por parte de la universidad, con lo cual se puede analizar que la mayoría percibieron algún tipo de apoyo en este aspecto. Por otro lado, 64 indicaron la *no existencia, o el no conocimiento* de inconvenientes para la expresión de una persona con cambio en su identidad de género en la institución. En este sentido y concordante con los resultados de diversidad sexual, puede observarse que la mayoría percibe una libertad para que las personas expresen su identidad, no de manera indiferente sino además con respaldos institucionales. Estos resultados mantienen también su similitud con lo encontrado en RI.

Sin embargo, frente al *Ambiente* de la universidad, 19 señalaron que podrían darse inconvenientes en este aspecto, siendo, al igual que en RI, la categoría donde más se detectan posibles obstáculos respecto a las personas con cambio en su identidad de género. Así, en general se comentan dificultades relacionadas con el rechazo que se percibe, en especial por parte de actitudes y comentarios de alumnos. Una persona comenta que no conoce a alguien con cambio en su identidad de género lo cual podría interpretarse que se da porque pasan de manera desapercibida o porque podría estarse restringiendo el ingreso aunque según se muestra con los apoyos que otros perciben no parecería ser el caso.

*“Que no hay muchas personas así en la [universidad], no conozco a alguien en esta situación.” (D2:313)*

*“Muchos integrantes de la universidad rechazan esta práctica.” (D2:314)*

*“No por parte del personal, sin embargo vivimos en una sociedad retrógrada y conservadora, por lo que los mismos estudiantes juzgan” (D2:338)*

*“Creo que no están acostumbrados a ver a alguien diferente y entonces no sería aceptado por la mayoría y podría sufrir muchas burlas, aunque intentan hacer que sea normal un baño para “todo género” no es suficiente” (D2:364)*

*“No conocen NADA del tema.” (D2:367)*

En contraste, 15 manifestaron que perciben apoyos desde esta misma categoría. Una persona comenta que hay respeto pero no lo considera un apoyo en sí, sin embargo, se incluye como apoyo dado que se resalta como parte del *ambiente* que se vive. Dentro de otros comentarios se encuentra el hecho de que las personas con cambio de género puedan ingresar a la universidad, la ayuda con su cambio de nombre en los trámites administrativos, la no discriminación, el ambiente de inclusión.

*“No hay apoyos, simplemente se respetan.” (D1:361)*

*“En general no hay impedimento para ser quien eres en la [universidad].” (D1:423).*

*“Tienen sus espacios, se les da todo el apoyo hasta en el cambio de nombre y trámites.” (D1:426)*

Dentro de lo *estructural* de la universidad, pudo encontrarse que en *Espacios/Servicios*, hubo un total de 26 menciones, donde la mayoría incluyeron la existencia de baños para todos los géneros dentro de la universidad. Otros señalamientos se relacionan con la existencia del servicio de apoyo psicológico, la clínica de Derechos Humanos y el centro de atención estudiantil universitaria.

*“Baños para personas que se identifican como otro género.” (D1:365)*

*“Han creado incluso baños inclusivos para todos pueden usarlos hombres, mujeres, trans, quien sea.” (D1:370)*

*“La universidad tiene un departamento de psicología donde los alumnos se pueden acercar” (D1:411)*

Respecto a la *Formación curricular*, 3 personas identificaron como apoyo la existencia de clases que tratan estos temas. Por otro lado, 6 mencionaron inconvenientes en este aspecto, donde se señalaron las actitudes y expresiones de algunos docentes en contra de personas con cambio de género. Una persona lo relaciona con algo característico de la carrera de Derecho.



*“(...) tuve un profesor que se burlaba sobre el tema de cambio de género, diciendo que era absurdo e iba en contra de la naturaleza, etc.” (D2:366)*

*“Especialmente en la carrera de derecho, los maestros son poco abiertos a estos temas, la única excepción son los maestros en materia de DDHH” (D2:375)*

*“Me parece que aún existen varios profesores poco respetuosos con ese tema y podrían faltarle al respeto a Mariana.” (D2:378)*

*“No aceptación en aulas por parte de profesores” (D2:383)*

Otro aspecto que llama la atención se relaciona con que 30 encuestados identificaron apoyos desde la *Formación No curricular*, donde al igual que en RI todos hicieron la misma referencia a lo analizado en las personas con diversidad de orientación sexual. Nuevamente se señaló la existencia de la semana de la diversidad, la presentación de conferencias, programas institucionales como el de género, la existencia de una organización estudiantil que trabaja estos temas y el fomento al respeto.

*“Conferencias, campañas, semana de inclusividad” (D1:353)*

*“Una semana institucional de diversidad.” (D1:395)*

*“Muchos. Hay un departamento dedicado a eso.” (D1:425)*

*“No los conozco bien, pero grupos que combaten y protegen la expresión e identidad de género.” (D1:431)*

*“(...) incluso la [universidad] tiene constantemente conferencias respecto al cambio de género para informar a la comunidad.” (D1:447)*

Frente a la pregunta *¿En tu experiencia en la universidad has conocido o vivido alguna práctica o expresión de rechazo o violencia hacia alguien por el cambio en su identidad de género?* 89 contestaron negativamente y 1 persona no contestó. Esto muestra un comportamiento bastante similar al de RI, lo cual también puede atribuirse al desconocimiento de personas con cambio en su identidad de género, como un encuestado lo manifiesta en derecho igualmente; o por la apertura establecida en la institución.

## **5. CAPÍTULO 5 - EL 'RESPECTO A LA DIVERSIDAD' DESDE ESTUDIANTES DE RELACIONES INTERNACIONALES Y DERECHO, LOS DOCUMENTOS Y REPRESENTANTES INSTITUCIONALES.**

Con base en los resultados obtenidos, se unificaron los resultados de los dos grupos encuestados y se determinó el porcentaje de personas que identificaron apoyos y obstáculos relacionados con cada una de las categorías de las respectivas diversidades.

Tabla 10

*Porcentaje de estudiantes de Derecho y Relaciones Internacionales que perciben apoyos y obstáculos en la universidad respecto a la diversidades.*

Diversidad / Categoría	Diversidad Religiosa		Diversidad Socioeconómica		Diversidad Orientación Sexual		Diversidad de Identidad de Género	
	% de Personas que identifican apoyos	% de Personas que identifican Obstáculos	% de Personas que identifican apoyos	% de Personas que identifican Obstáculos	% de Personas que identifican apoyos	% de Personas que identifican Obstáculos	% de Personas que identifican apoyos	% de Personas que identifican Obstáculos
Ninguna / Desconocimiento	11,0	66,4	4,8	34,2	13,0	67,8	28,8	66,4
Ambiente	58,2	15,8	6,8	25,3	37,7	19,2	14,4	26,0
Tema Económico	0,0	0,0	87,0	28,8	0,0	0,0	0,0	0,0

<b>Mecanismos Disciplinarios</b>	2,1	0,7	0,0	0,0	8,2	0,0	0,7	0,0
<b>Espacios / Servicios</b>	11,0	3,4	13,0	0,7	19,9	0,0	38,4	1,4
<b>Formación Curricular</b>	41,1	11,0	5,5	22,6	7,5	15,8	2,7	8,2
<b>Formación No Curricular</b>	16,4	2,1	1,4	0,0	55,5	0,0	35,6	1,4
<b>Anulados / No respondió</b>	0,0	0,7	0,0	0,7	0,7	0,7	0,7	2,1

Al comparar las diferentes categorías analizadas, fue posible ver grandes similitudes entre la percepción de los grupos de las dos carreras estudiadas. Además, hay un reflejo de las políticas y las prácticas observadas en los documentos institucionales.

Con el fin de darle más peso a los resultados obtenidos en el estudio de caso realizado, se realizaron entrevistas semiestructuradas a 13 representantes institucionales. Sin embargo, por su relación más directa con las diversidades analizadas, se tomaron solamente 7 consideradas como claves para complementar lo observado en la triangulación entre el análisis documental y las encuestas analizadas. El uso de estos testimonios se hace como respaldo de los hallazgos encontrados mediante las dos metodologías iniciales y no como un análisis adicional, por lo cual quedan secciones de las entrevistas que podrían profundizarse

en un estudio posterior, junto con los resultados de las demás entrevistas no incluidas.

Entre los testimonios se incluyen los de las personas responsables de la Coordinación de Derecho y Relaciones Internacionales; de Asuntos de Género; del Centro de Cultura Judaica; del Programa de Becas institucional; la Procuraduría de Derechos Universitarios y de un representante de un grupo estudiantil de la institución. A cada una de estas personas se le solicitó permiso para realizar la grabación de sus entrevistas y se les informó sobre el objetivo del estudio. Todos firmaron el consentimiento respectivo menos una que, por la forma como se dio la oportunidad de la entrevista, autorizó verbalmente ya que no se contaba con el formato en el momento. Se procuró mantener el anonimato de los entrevistados por su protección.

#### *5.1. Triangulación de resultados*

Aunque varias personas identifican obstáculos para la vivencia del '*Respeto a la diversidad*' religiosa, socioeconómica, por orientación sexual y de identidad de género, la mayoría identificó el trabajo proactivo de la institución para implementar algún apoyo para el aprecio e inclusión de todas las diversidades. Así, es posible analizar que las personas que dicen *no conocer o que no existen apoyos* en cada una de las diversidades, son pocas frente a su total respectivo 11% religiosa; 4.8% socioeconómica; 13% orientación sexual; 28.8% identidad de género. Sin embargo, es posible ver que donde hay más personas con percepción de *falta de apoyos o desconocimiento de ellos* es respecto a la diversidad de *identidad de género*.

De esta manera, es posible dar cuenta que los *estudiantes* encuestados han podido vivenciar de manera mayoritaria los esfuerzos que hace la institución por procurar una coherencia con el proyecto propuesto para la formación en el '*Respeto a la diversidad*', según lo observado en el análisis documental. Así, la gran identificación de apoyos hacia las diversidades demuestra el interés de la institución por incentivar el desarrollo autónomo de cada persona, incluyendo las minorías, en un ambiente de justicia y armonía entre los integrantes de la comunidad.

Para cada diversidad los mayores grupos de personas identifican apoyos desde categorías distintas. Así, para la *diversidad religiosa*, 58.2% resalta apoyos desde el *ambiente*, destacándose la libertad de expresión y la apertura institucional a otras religiones. Para la *diversidad socioeconómica*, un 87% destacó el *tema económico*, donde la mayoría hicieron referencia a la existencia de becas y apoyos económicos para quienes las necesitan. Para la *diversidad de orientación sexual* 55.5% indica algún aspecto relacionado con la *formación no curricular*, resaltando la existencia de un grupo estudiantil que fomenta la pluralidad, y la existencia de programas y conferencias para el conocimiento sobre estos temas. Finalmente, para la *identidad de género*, 38.4% señala los *espacios/servicios*, especialmente respecto a lo que representa la existencia de baños para todo género.

Por otro lado, la percepción de la *no existencia o el desconocimiento de obstáculos*, en 3 de las 4 diversidades, supera la mitad de cada muestra (*Religiosa*: 66.4%; *Orientación Sexual*: 67.8%; *Identidad de Género*: 66.4%). Así, la percepción de la mayoría de las personas frente a cada una de estas diversidades se relaciona con un entorno que permite su desarrollo autónomo. Sin embargo, es importante resaltar que también en cada una de las diversidades se identifican obstáculos sobre los que se debe trabajar para la vivencia más fuerte del 'Respeto a la diversidad'.

En la única diversidad que pocos (34.2%) dicen que *no existen o desconocen dificultades*, es en la referente a la *socioeconómica*, respecto a las personas con escasos recursos. En este sentido, es donde más personas perciben que se puede trabajar para la superación de obstáculos para esta población.

De esta manera, para cada diversidad se identifican ciertas categorías donde hay más retos para trabajar institucionalmente. En el caso de la *diversidad religiosa y socioeconómica*, paradójicamente, las mismas que salieron destacadas como donde más personas perciben apoyos, son también donde más se manifiestan obstáculos.

Así, 15.8% señala la existencia de dificultades en el *ambiente* para la *diversidad religiosa*, relacionado con la actitud de no apertura de algunas personas,

donde el trabajo pasaría a ir más allá de la postura de la institución, que se percibe como positiva, hacia educar más en la solidaridad y empatía de ciertos estudiantes que no reflejan esta posición. Lo interesante es que esta percepción sobre los mayores retos a trabajar, también se encontró frente a la *diversidad de orientación sexual y se identidad de género*, con un 19.2% y 26% respectivamente, que comentan, en su mayoría, situaciones relacionadas con actitudes de rechazo por parte de algunos alumnos.

En lo *socioeconómico*, también lo *ambiental* fue nombrado como categoría con oportunidades de mejora por un 25.3%. Así, hay múltiples señalamientos de percepciones de actitudes clasistas de parte de algunos alumnos, que aunque no son la mayoría, generan exclusión y un entorno hostil hacia quienes no tienen mejores condiciones económicas. Sin embargo, el *ambiente* fue la segunda categoría mayor a trabajar frente a esta diversidad, ya que la primera corresponde al *tema económico* manifestado por 28.8% de los encuestados. Lo anterior, haciendo referencia a los altos costos que existen en servicios relacionados con la universidad, la dificultad para acceder a becas y la cantidad insuficiente de estas.

Así, desde este primer esbozo es posible dar cuenta que aunque sí existe un trabajo y una postura institucional para fomentar el respeto a las diferentes diversidades exploradas, también hay oportunidades para lograr una mayor vivencia del 'Respeto a la diversidad'. Estas oportunidades se ven especialmente desde el ideal institucional de formación humanista, frente a aquellos pocos que no lo reflejan en su cotidianidad. Además en lo *socioeconómico*, se encuentra el reto adicional de ampliar el número de becas y facilitar más su acceso para mostrar mayor solidaridad e igualdad como parte de la justicia social anhelada.

#### *5.1.1. El ambiente para las diversidades*

En este orden de ideas, al profundizar en cada una de las categorías de las diversidades surgen más hallazgos. Respecto a la apertura del *ambiente para la diversidad religiosa*, es posible observar como ejemplo, el señalamiento que algunos hacen sobre la presencia de la comunidad judía en la institución. A partir de ello, es posible interpretar que la sola existencia de otro grupo religioso distinto

al hegemónico institucional, que en este caso correspondería al católico-cristiano, se puede considerar como un apoyo para personas con otras creencias religiosas, al poder dar cuenta de la validación de la “otredad”. Así mismo, la experiencia relatada por las dos personas que se identifican como miembros de comunidades religiosas no hegemónicas, permite reafirmar esta percepción general.

En este sentido, una de las representantes institucionales entrevistadas dice:

*“Bueno la [universidad] es de inspiración cristiana, aunque en realidad pues tú lo sabes es una universidad laica, no es que se enseñen religión ni que haya lineamientos religiosos en la universidad, la universidad es completamente tolerante a todas las religiones, cuando hay celebraciones religiosas de otras religiones que no es precisamente la católica, la misma universidad fomenta de alguna manera que sí haya este tipo de interacciones culturales que la gente sepa y conozca otro tipo de realidades o de otro tipo de religiones. Yo creo que lo más importante que tiene la universidad es que precisamente la universidad es completamente diversa, es plural, aquí ves de todo, ¿no? O sea, de todo tipo de personas y yo creo que el clima que más se vive en la universidad es la tolerancia.” (E6)*

Sin embargo, se perciben ciertos retos frente a algunos sujetos que por desconocimiento pueden tener actitudes intolerantes o no saber tratar a las personas de otras religiones. Dentro de estos casos se puede notar la experiencia narrada por dos personas sobre la situación en redes sociales contra miembros de la comunidad judía. A pesar de esto, el manejo que se le dio a las situaciones, donde en una se expulsa del grupo virtual al agresor como castigo, y en la otra se ve como opción recurrir a autoridades, muestra que no se tolera este tipo de interacciones, ni a las personas con este tipo de comportamientos, al ir en contra del espíritu de la institución.

Al respecto uno de los representantes institucionales también comenta:

*“En las redes sociales sí se dan, hemos tenido cuestiones antisemitas, cuestiones vinculadas a la sexualidad, temas de estética, temas de origen étnico, temas de estatus económico y sí se han peleado fuerte. Pero, lo que antes era la dirección general del medio universitario, que ahora es la dirección [orden religiosa], de no me acuerdo bien el nombre, a cargo de T... a mí me consta porque yo lo he trabajado con ella, ha atacado muy bien este tipo de fenómenos y la universidad está tratando que esto no se repita. Aquí*

*el problema es, ¿hasta dónde llega la universidad? y ¿hasta dónde es la vida privada de cada uno?” (E11)*

Así es posible percibir una frontera donde surge el cuestionamiento sobre hasta dónde es el alcance que tiene la universidad respecto al control de estos temas.

En lo *socioeconómico*, pocas personas (6.8%) enuncian apoyos desde lo ambiental. Como se analizaba anteriormente, prima la percepción de un *ambiente* que podría mostrar más aprecio por la diversidad, especialmente desde la actitud de los estudiantes.

Así, llama la atención que tanto en *Relaciones Internacionales* como en *Derecho* se pudo observar una mayor cantidad de testimonios sobre haber presenciado o vivido algún tipo de agresión o rechazo por *diversidad socioeconómica* en lo *ambiental*, a comparación de las demás diversidades. Consistentemente, en estos casos se repiten situaciones asociadas a las actitudes altaneras por parte de algunos estudiantes en el trato hacia quienes no tienen las mismas condiciones o la segregación de ellos en los grupos. También se indica la presencia de estas situaciones en comentarios en redes sociales. Estos comportamientos incluso se llegan a asociar con pensamientos de deserción por parte de una estudiante de pocos recursos económicos pero de un alto nivel académico. Así, al hablar con una entrevistada, esta reafirma que estas situaciones están presentes.

*“Pero también hemos tenido estudiantes que se han ido, te puedo mencionar 3 o 4 casos, porque sufrieron bullying, porque sufrieron realmente una chica, pues hasta violencia. Entonces un rechazo al final la chica que la molestaba a la niña este, también se fue. Pero fue lamentable porque no perdimos una estudiante, perdimos dos, a la que no aceptaba a la becada y a la becada.” (E4)*

En este sentido ella comenta sobre cómo esta situación se vio especialmente cuando el programa de becas comenzó y hay conciencia sobre este reto a superar.

*“ (...) bueno cuando empezó el programa hubo comentarios de ¿y por qué no mejor mandan a los maestros a las escuelas para qué los traen?, ¿no?. Porque también había esta idea de la universidad como una cuestión*



*exclusiva, de exclusividad, o sea como un club deportivo ¿no? O un club campestre, entonces pagas tu membrecía y sabes que no entra cualquiera. Entonces cuando esto se modifica obviamente hay rechazo, hay este, pues negación no? Ante, entonces, creo que estos son de los retos” (E4)*

Por otro lado, también se identifica como dificultad el hecho de que los estudiantes con pocos recursos no puedan participar en los mismos escenarios de socialización dado que el acceso a mucho de ellos, como restaurantes y similares, son de alto costo. Estos factores se relacionan con el predominio de una clase socioeconómica alta a los que les implicaría cambiar de lugares de socialización para incluir a quienes no pueden hacerlo.

Así, una representante institucional reflexiona sobre esta idea y cuestiona sobre quién se debe adaptar a quién.

*“(…) y entonces se van del otro lado “ay pobrecitos, cómo sufren, es que les deberían de dar más para que se vayan a tomar una cerveza aquí en frente” por ejemplo eso, creemos algunos sectores, yo creo que todos, ¿no? Creemos que como vivimos es la forma correcta de vivir y entonces si tú no vives así como yo vivo, estas mal. Si no puedes vivir así porque eres pobre pues entonces hay que darte lo suficiente para que tengas la chamarra de marca, el café todos los días, la Mac pa, pa, pa, pa.... Tienes que ir a... O sea, el estilo de vida cuando trasciende al estilo de vida, me parece que ese también ha sido un reto, entonces a ver: no tiene por qué vivir igual o sea, tiene que tener acceso a otras condiciones, entonces es, dos conceptos tan descriptivos de la equidad, la justicia ta,ta,ta y la desigualdad y entonces entender que pues la desigualdad es una injusticia y por qué no brindarle las mismas oportunidades, eso es lo difícil.*

*(…) y alguien nos lo hizo mención en algún momento: ¿por qué tenemos que hacer que los muchachos se adapten a la universidad y por qué no la universidad se puede adaptar a ellos? Y entonces, pero claro pues eso ha implicado, esto es una cosa que no dije que tengo que decir, que mucha gente y claro te digo que no queremos perder privilegios (...)” (E4)*

Para la *diversidad sexo-genérica* en el ambiente se hace referencia a las actitudes que tanto los alumnos como el personal académico administrativo pudiera presentar, no de violencia física pero sí de actitudes de rechazo, en especial para las personas con cambio de género. Esto asociado a que esta identidad es comúnmente menos tratada y visibilizada a diferencia de la orientación sexual.

*“Y mira, por comentarios que yo sí he escuchado de inclusive amigos míos que me dicen como de “mmmm... lo gay chido, lo lésbico chido, ya sabes como que me da exactamente lo mismo pero hígole lo trans como que no logro digerirlo” (E9)*

Sin embargo, tanto para la orientación como para el género se identifican como obstáculos en común la indicación al trato peyorativo o degradante por parte de algunas personas dentro de la institución.

Al respecto un entrevistado comenta

*“ (...) hay alumnos que desacreditan a los hombres homosexuales, nunca me ha tocado, nunca he escuchado un caso de una mujer lesbiana que sea molestada, como en esta ocasión que sí fue un hombre. ¿Me explico? Hay otro chico que está en [asociación estudiantil] que también nos platica que en sus clases lo molestan y tuvo una y un millón de problemas.” (E9)*

Este aspecto también se puede ver relacionado con el hecho de que unas personas digan no haber visto a personas del mismo sexo besándose o con expresiones de afecto en la institución. Sin embargo, esta observación también es comentada por un entrevistado enfatizando que esto es más de los hombres.

*“Ayer lo hablaba con una amiga, a mí me impresiona que hay muchas mujeres, a mí sí me ha tocado ver, me remito al ejemplo de la comunidad LGBT+, a mí sí me ha tocado ver mujeres, o sea parejas lésbicas como besarse, andar de la mano en la universidad. Pero nunca he visto hombres, nunca he visto un solo, una pareja de hombres homosexuales de la mano o besándose si quiera y conozco, conozco bastantes parejas que sí existen dentro de la [universidad], digo yo no sé cuáles sean sus acuerdos como relación, en lo personal yo jamás viviría como siendo discreto, creo que es lo peor que podemos ser, no estamos haciendo nada malo como para ser discretos, entonces a mí lo que me genera esta reflexión es por qué no van expresando, y no tiene que ser como un movimiento y me voy a besar por política sino porque pues es mi novio! y así como ves mil parejas de heterosexuales en la [universidad] por qué no podrían ellos también andar de la mano (...)” (E9)*

Así, se puede hacer una asociación de estas situaciones por el miedo a que haya hostilidad desde otros alumnos o también con la normatividad documental que dice que no se aceptan actos inmorales. De esta manera, pudiera generarse un miedo a que este tipo de prácticas puedan ser concebidas de esta forma, por el

antecedente asociado a la religión católica tradicional sobre el afecto entre personas del mismo sexo.

En este sentido aunque fueron menos las personas que en las encuestas dieron testimonios de haber vivido o visto alguna acción de rechazo o agresión hacia alguien por su *orientación sexual*, en ellas se hizo referencia al trato degradante comentado.

Sin embargo llama la atención que ninguna persona manifiesta experiencias contra personas con cambio en identidad de género, que podría contradecir la percepción de obstáculos de tantas personas en este aspecto. Sin embargo, también podría darse por la no identificación de estos sujetos o porque no ingresan tantas por el mismo prejuicio al que hacían referencia algunos estudiantes, sobre creer que una universidad de inspiración religiosa no está de acuerdo con este tipo de identidades.

Sin embargo también un entrevistado comenta:

*“Sí, sí hay personas transexuales en nuestra universidad, de [organización estudiantil] los ubicamos y las ubicamos, no se han acercado a [organización estudiantil], no, que yo recuerde no, había uno, había una que otra pero como que al final tuvieron sus diferencias y decidieron salirse. Hasta donde yo sé, mi prima por ejemplo, tenía una chica trans, no me acuerdo si era mujer trans, es que no me acuerdo...creo que era mujer, no, era hombre trans, era hombre trans si no mal recuerdo y todos en su salón como ey! Pss lo más normal del mundo, lo más normal del mundo, o sea como que no había tema” (E9)*

Así mismo, es de resaltar los apoyos mencionados en las encuestas para las personas con cambio de género, respecto al apoyo para el cambio de nombre en los trámites administrativos, lo cual evidencia nuevamente la posición institucional al respecto.

Con base en esta información, es posible ver que no se hace indicación a la universidad en sí como propulsora del ambiente hostil, además se hace el reconocimiento de un entorno mayoritariamente abierto a las distintas diversidades, sin embargo las actitudes de algunos pocos pueden generar situaciones no

agradables por lo cual el reto se encuentra en poder aplicar los mecanismos y seguimientos adecuados a que no se presenten este tipo de conductas.

### 5.1.2. *La estructura institucional para las diversidades*

Así, relacionado con lo *estructural institucional*, se observa que algunas personas comentan sobre los *mecanismos disciplinarios* existentes en la institución relacionados con reglamentos y entes reguladores. Se menciona el protocolo de género, la existencia de reglamentos y derechos que protegen a las personas, el funcionamiento de la procuraduría. Aunque son pocos encuestados que hacen esta mención frente al total, la enunciación de estos da cuenta que se ha hecho un intento por darlos a conocer y que se indican como un respaldo en cuanto a la no tolerancia a la discriminación tanto por motivos *religiosos*, *socioeconómicos* o por *identidad sexogenérica*.

Así, en las entrevistas realizadas fue posible percibir una mayor mención a estos mecanismos y su ejecución, tanto por el representante del grupo estudiantil como por coordinadores y otros.

*“Solamente hemos tenido una sola denuncia como tal de un profesor que hacía chistes homofóbicos y hubo una consecuencia, ya no está en la universidad.” (E1)*

*“Esta chica por ejemplo ella me dice “no es que yo no quiero que le hagan nada”, no? No! Es que esta faltando al reglamento, o sea no es por ti ni por ella, es que está en el reglamento y se lo pudo haber hecho a cualquiera y realmente lo que está haciendo esta inadecuado pero bueno, a ellos hay que hacerle conciencia de que denuncien (...)” (E4)*

*“(...) por el otro lado el protocolo de género no? Que de alguna manera ha visualizado que existe un problema que hay que atacar y sobre todo que hay que prevenir pero que existen conductas que no van en esa línea pues hay un protocolo y un comité especializado que de alguna manera puede delimitar o sancionar estas conductas.” (E6)*

*“(...) fue a la procuraduría que esto es un espacio increíble que tiene la universidad alzo la denuncia y pues sí se le llamó la atención a estos personajes, el otro chico también se le llamo la denuncia y lo corrieron de la universidad entonces también, sí ha habido una respuesta de la universidad para apoyar a que no exista este tipo de discriminación.” (E9)*

*“Bueno la universidad llega a aplicar instrumentos que tiene, como el reglamento de licenciatura o todo lo que tiene que ver con la regulación de las faltas éticas y lo aplica tanto al departamento, como a la dirección general del medio universitario, como a la procuraduría de derechos universitarios. Digamos que son los tres órganos que atacan este tipo de problemas. Yo lo que sí he visto, es que la universidad sí atiende y se preocupa por estos casos. No es que la universidad diga “ah es su vida privada”, sino que sí vemos con preocupación que hay estas muestras.” (E11)*

Sin embargo, se puede observar que un reto que hay por trabajar se relaciona con la cultura de denuncia donde se comenta que hay personas que tienen miedo a la impunidad.

Por otro lado, se aprecia la existencia de espacios que plantean una postura de inclusión desde lo arquitectónico. Relacionado con la *diversidad religiosa* se observa que algunas personas perciben como acciones de aprecio la existencia de un centro de meditación o reflexión incluyente de todas las creencias. Sin embargo ante la baja enunciación de este, parecería no ser tan conocido o no asociarse como un apoyo en sí. Aunque en el análisis documental no se encontró mención sobre este espacio específico, sí se relaciona con lo propuesto en la filosofía sobre establecer espacios físicos que den cuenta del discurso de pluralidad. Así, en las entrevistas varias personas hicieron mención a este lugar como un ejemplo de inclusión.

*“Digamos de acompañamiento espiritual que no están adscritos a ninguna confesión religiosa, está este lugar que no sé si ya lo conoces, que es una especie de saloncito para hacer meditación, hay meditación cristiana, hay meditación que no es cristiana, yoga, etcétera, expresiones distintas y yo en lo particular pues he tenido posibilidad de vivirlo más desde lo que yo manejo en cultura judaica, quizás no con otras confesiones, pero en ese marco yo creo que hay una directriz muy clara de ser respetuosos, y ser muy incluyentes y cero discriminación.” (E12)*

*“ (...) y también está este centro de, este como espacio de... como se dice ...como de meditación, de meditación dentro de la universidad un poco alejado del ruido y yo no sabía pero ahí se juntan diferentes grupos religiosos a hacer sus rituales, sus reflexiones no? Y a mí eso me parece increíble, que la [universidad] no este censurando ideologías religiosas, me explico? O sea es como pues si eres judío oye, no es solo un “cool”, sino es como oye quiero un espacio, búscate a tus amiguitos judíos, organízate con tu grupo de judíos y vengan, aquí está el espacio y si quieres te lo apartamos y ven y te lo*

*abrimos, pero antes vienen los musulmanes y después vienen los cristianos, o sea está libre de 4 a 6 para los judíos no? O para los ateos, sabes? me parece bastante padre!” (E9)*

Sin embargo, en lo *religioso* llama la atención el señalamiento que hacen algunos estudiantes sobre la no existencia de *espacios* específicos para las prácticas de otras religiones, a comparación de los existentes para la religión católica. Esta mención da pie para un debate sobre si debería haber un solo centro igual para todos, o si dada la inspiración particular de la universidad ya conocida, esto es un privilegio de la hegemonía.

Una situación de análisis similar se puede hacer frente a la comida diferenciada para ciertos grupos religiosos. ¿Toda la alimentación debería ser igual para todos, incorporando las particularidades de todas las religiones?, ¿Se podría sumar a la oferta ya existente otra opción que agrupe las necesidades de las otras religiones? ó ¿se deberían ofrecer opciones diferenciadas para cada religión?

Respecto a los *espacios/servicios* desde *la diversidad sexogenérica*, la mayoría de los encuestados sí señalan en especial el apoyo existente para las personas con cambio en su identidad de género, en cuanto a la existencia de los baños incluyentes. Así, se continua la demostración de coherencia con la filosofía institucional comentada, donde además se respalda esta práctica por el rector, enunciada como logro en los informes institucionales.

*“ (...) hemos creado espacios como los baños incluyentes, que traen esa leyenda (señala un gráfico) eh, pero más que el espacio en sí, es un posicionamiento político. ¿No? o sea, es un statement, no sé cómo decirlo en, no es por pereza pero es un statement. Que habla de un respeto a la diversidad pero más que un respeto es un tema también para nosotros muy importante de inclusión.” (E1).*

Sin embargo, en las entrevistas se resalta que la implementación de estas iniciativas no ha sido fácil, y también se evidencia el discurso del rector sobre la incomodidad que el cuestionar el orden establecido genera.

*“(...) un ejemplo así fuerte cuando abrimos los baños bueno fue super mediático el asunto y bueno, sigue siendo. Y los reclamos vinieron de afuera*

*de la universidad. De dentro pues el alumnado como que decía pues qué será , como que no entendía. Cuando ya empezaron a ver lo que era... pues ya igual, o sea, yo he visto entrar y salir diferentes personas de los baños, me incluyo a mí. O sea entendieron que es, no pasa nada, ¿sabes? Lo cual es muy bueno, porque cuando se abrieron las principales críticas de afuera, bueno de... familias empezaron a cuestionar, pero sobre todo muchos grupos externos de egresados de egresadas, gente relacionada con la empresa y así con, del empresariado....por supuesto la Iglesia... y, los comentarios que nos llegaron de particulares, no de ninguna institución, de particulares eran: demoniacos, satánicos, que estábamos perdiendo ya a la juventud, que estábamos actuando contrario a lo que decía la Biblia y a lo que decía el Papa, según ellos...este, y no entendían lo que es la diferencia entre identidad de género y orientación, ¿no? en sexual. Entonces les brincaba mucho porque poníamos en el letrero de los baños a una persona en silla de ruedas, entonces tocó explicarles que pues la identidad de género la tenemos todas las personas y la expresamos todas las personas entonces las personas en sillas de ruedas tienen una identidad de género y una expresión de género, ¿No? Toco explicarles en algún momento la diferencia entre una orientación sexual y entre identidad de género..y...ya listo pero, pero fue te puedo decir mediáticamente muy aplaudido, en ciertos grupos muy criticado, y yo he sabido de algunos grupos de personal docente que también se oponen. O sea que, los argumentos son, esta es una universidad católica. Yo no sé con eso qué entienden, ¿no? porque lo que nosotros hemos respondido cuando el argumento ha sido así, desde la religión, hemos respondido, eh la Biblia dice, uno de los mandamientos es amarás a tu prójimo o prójima como a ti mismo. En ningún lado dice, siempre en cuando sea, así o no sea así, no dice.” (E1)*

Por otro lado, para la *diversidad socioeconómica* los espacios se relacionan con lugares que facilitan el proceso educativo teniendo en cuenta la mayor dificultad de acceso a recursos de algunas de estas personas. Así, se puede interpretar que se destaca la biblioteca y las salas de cómputo para el no tener que comprar libros o computadoras y tener espacios de estudio adecuados; y el acceso a transporte institucional para quienes no tienen un automóvil propio, dada la ubicación de la universidad en una zona exclusiva y no cercana a tantas colonias populares.

*“Y están desempeñándose excelentemente bien, de manera muy integral que también es lo que busca la universidad, porque hemos tenido que ir haciendo a la par del seguimiento, el acompañamiento a la adaptación a llegarles los servicios y las áreas que hay en la universidad y los han aprovechado muy bien. Les encanta el gimnasio, la biblioteca, los equipos, las cafeterías...los equipos tecnológicos, las actividades deportivas culturales del centro universitario (...)” (E4)*

Adicionalmente también resalta la indicación que hacen algunos encuestados sobre el papel que contribuye la existencia de Psicólogos y tutores para todas las diversidades. Coherente con el discurso propuesto en los documentos, se esperaría que estos guías pudieran aportar de manera sistémica para que las personas por un lado, se empoderen de sus derechos y aprendan estrategias que faciliten la convivencia en diversidad, y por el otro, se sientan en un entorno seguro que aporta a su bienestar.

Por otro lado, un respaldo *estructural* exclusivamente percibido para el ‘Respeto a la diversidad’ socioeconómica’ es lo relacionado con el *tema económico* donde hay una gran mayoría de encuestados que reconocen la existencia de becas y opciones de financiamiento para asumir los costos de colegiatura. También se menciona la existencia de apoyos adicionales para facilitar su inclusión como descuentos y apoyos alimenticios.

Al respecto una entrevistada comenta:

*“el [programa de becas] empezó como una beca, como un tipo de beca que daba la universidad y cuando llega el rector, decide que se abra a todas las licenciaturas, que no era para todas y segundo establece una meta de que el 10% de la población estudiantil que sea becada. Cuál era el objetivo, o uno de los objetivos fundamentales, era justamente diversificar la composición social de los estudiantes (...)” (E4),*

Así, para poder generar un aprecio por la diversidad socioeconómica primero se apunta a la interacción con ella y su reconocimiento como parte del sistema social conjunto. Esto se relaciona con los documentos en cuanto al cuestionamiento sobre las injusticias sociales y la búsqueda por lograr que estas situaciones se transformen no solo desde los estudios sino también desde las prácticas institucionales. Así mismo, fue posible corroborar que sí se percibe el otorgamiento de las becas y de los apoyos financieros de los cuales se hablaba en los informes de gestión.

A pesar de esto los encuestados perciben un nivel de exigencia alto para mantener las becas y su posibilidad de estudio, el cual no es el mismo nivel de quienes tienen acceso a la educación con sus propios recursos.



Así una entrevistada reconoce cierto nivel de injusticia que iría en contra del ideal institucional, cuando reflexiona sobre la dinámica a la que estas personas se enfrentan:

*Hay algunos que atraviesan por dificultades de salud, sí viven mucho estrés, sí viven muy presionados porque hay quienes tienen que sacar todo el tiempo nueves, nueves y diez, nueves y diez y que tienen que trabajar y que tienen a la familia y que no entienden y que un montón de cosas, ¿no? Que no pueden ayudarlos más, que tienen que pagar hospedaje, alimentación, transporte o que tienen que trabajar, y a pesar de eso van bien entonces, cuando empiezan a herbolarse estos, que a mí me parece un poco maquiavélico de, pues de tanto esfuerzo y de tanto, pues se acostumbran, se adaptan, lo sacan adelante y pues bueno ahí van.” (E4)*

Así mismo varios encuestados manifiestan que la cantidad de personas que acceden a ellas no son suficientes. Es de rescatar que por un lado, la misma actitud crítica de los estudiantes refleja el espíritu al que la formación de la institución apunta y por otro, se plantea una oportunidad de mejora en cuanto a la vivencia de la igualdad, dada la diferenciación que se realiza para mantener el acceso a la educación, así como la importancia de continuar en la ampliación de la cobertura.

### *5.1.3. La Formación Curricular y No curricular frente a las diversidades*

Desde la *Formación Curricular* múltiples encuestados enuncian la percepción de soportes institucionales, mayoritariamente asociados a la *diversidad religiosa* (41.1%). Así, es posible analizar que hay una sensación favorable de la mayoría de los profesores como respetuosos a esta heterogeneidad. Esto se ve respaldado en el respeto manifestado como actitud en el desarrollo de clases y su proceder frente a las fechas especiales de las celebraciones religiosas de los estudiantes.

Con base en el testimonio de una entrevistada, es posible ver cómo esta disposición no es una imposición desde la institución sino una apertura de los docentes para acoger este tipo de situaciones que forman parte de la convivencia con las diversidades religiosas.

*“Es decir, nosotros como programa de cultura judaica no otorgamos permisos académicos a los alumnos por practicar una determinada fiesta o asistir a una determinada fiesta religiosa en el caso de los judíos, sino que*

*les facilitamos un poco el espacio para que entren en diálogo con el profesor, para que le comenten la situación, para que le digan “oiga profesor podemos reprogramar el examen, yo lo hago antes que mis compañeros, o yo le entrego el trabajo antes. Durante estos días, bueno la fiesta del Yom Kipur, durante estos días no voy a poder venir a la clase” y generalmente lo que hemos encontrado es que los profesores suelen entender bien como estas dinámicas y cuando los alumnos también son muy propositivos y saben que requieren de estos permisos y que quieren igual seguir atendiendo todas sus responsabilidades académicas, entonces lo pueden hacer, también queda a disposición de ellos no aparecerse ese día, y no decir nada y está bien también, está en la libertad de usar también sus seis, sus 20% de faltas, o creo que son seis sesiones a las que pueden faltar en el semestre entonces muchos simplemente lo que decimos es adminístralas, organízate en esas seis sesiones y si tenemos actividad, trata de entregármela antes o la reprogramamos de alguna manera.” (E12)*

Además, tanto en este testimonio como en los encuestados se resalta el *diálogo* como una herramienta que se maneja en general. Así, también en el desarrollo de las clases se resaltó el manejo pacífico de los conflictos que surgen, relacionados con estas temáticas. Con base en estas situaciones, se refleja lo establecido documentalmente sobre el perfil esperado de los profesores de la universidad y sobre la importancia del uso del *diálogo* para lograr la convivencia armónica en la pluralidad.

También, en ambas carreras se menciona el impacto que tiene la existencia de cursos curriculares que permiten la reflexión sobre otras creencias. Así, igualmente se evidencia lo encontrado documentalmente sobre el esfuerzo de implementar estas clases para cultivar el humanismo integral.

En este sentido, en la *religión* los obstáculos percibidos hacen señalamientos a la existencia de excepciones frente a la mayoría de profesores respetuosos hacia la heterogeneidad de creencias. Al respecto se observan relatos de algunos estudiantes donde se pueden analizar manifestaciones de irrespeto en los discursos de los docentes que muestran sus pensamientos sobre las religiones, incluyendo la católica-cristiana. Así se pudo observar que tanto en lo *sexo-genérico* como en lo religioso se da una libertad de expresión que puede llegarse a sentir como agresión y que plantea el reto de cómo debe manejarse.

Sin embargo, la cuestión de las fechas de celebraciones nuevamente plantea el dilema sobre si hay una favorabilidad a las ocasiones de celebración católicas que pone en desventaja a quienes no tienen estas creencias. ¿Se deberían celebrar como festividades y días libres también las fechas de otras religiones? ¿Descartar los días de celebración para todas las religiones? O ¿Solamente para quienes se identifican con cada religión conceder estos beneficios?

Por otro lado, se puede analizar que persisten reminiscencias de prácticas tradicionales disciplinarias para querer imponer las creencias sobre las personas. Así, se observa, en el testimonio compartido por un alumno, el uso del examen como mecanismo de sanción de una profesora por no compartir sus ideas *religiosas*. Esto en contra de lo establecido en los documentos donde se especifica que el uso de la evaluación debe ser para dar cuenta de la filosofía institucional propuesta donde se recalca la pluralidad y la libertad de expresión.

Por el lado de la *diversidad de orientación sexual* hay pocos señalamientos sobre apoyos percibidos desde lo *curricular* (7.5%). Sin embargo, se indica la existencia de profesores que tienen una actitud incluyente en este aspecto también. Así se puede relacionar la experiencia que comenta un entrevistado cuando se estaba promocionando la semana de la diversidad.

*“(...) a lo que voy con esta anécdota es que el profesor nos defendió, ¿sabes? El profesor fue como de güey, sí pasen ¿ya sabes? No sé por qué, hasta yo pondría en duda si fue como un “pues a ver estas jotas que tienen que decir, a ver estos homosexuales qué tienen que decir” güey, lo importante es que nos dejó y los calló, los sentó y nosotros hablamos, para bien, para mal no lo sé pero sucedió, entonces calló al otro que nos intentaba callar. Entonces hasta en ese sentido me parece que han sido bastante, bastante, bastante abiertos.” (E9)*

Sin embargo, 15.8% comenta obstáculos donde se encuentran percepciones negativas, relacionadas con algunos casos de actitudes de docentes. En este sentido, también se señalan algunos comentarios y muestras de rechazo a la *orientación sexual no heterosexual*, que sin ir dirigidos hacia alguien en particular se manifiestan libremente y crean ambientes académicos hostiles hacia estas diversidades.

De esta manera, se puede relacionar otro testimonio.

*“ (...) pero también me parece que dentro de la [universidad] y porque lo sabemos por la asociación, existe todavía mucha homofobia. Nos llegan caso de “mi profesor dijo esto” “este alumno dijo esto”, o sea, comentarios que la gente piensa que no son ofensivos que no son, que los toman como un simple comentario y los utilizan de manera inconsciente, te pongo un ejemplo la palabra “Puto” o sea la simple palabra “Puto” la gente lo utiliza, lo utilizamos, también lo utilizo yo, mal utilizado pero esta tan arraigado, tan metido en nuestro lenguaje porque desde chiquitos lo escuchamos en todos lados, tan parte de la cultura.” (E9)*

Llama la atención, en el caso de *Derecho* se llega a manifestar una situación donde una docente impide el derecho a la realización de examen a una persona por su *orientación sexual*, lo cual se relaciona con una situación de discriminación.

Por otro lado, para las personas con *cambio de identidad de género*, algunos encuestados indican nuevamente respaldos relacionados con la existencia de clases curriculares que tratan estos temas. Sin embargo, los obstáculos se atribuyen más a un problema relacionado con la facilidad y disposición que los profesores tienen hacia este proceso teniendo en cuenta comentarios que generan agresiones.

A pesar de esto, dos entrevistados comentan su experiencia que muestra una disposición abierta por parte de académicos a las personas con cambio en su identidad y expresión de género:

*“(...) yo he llegado a clase con falda y mi profesor en ese entonces, en este semestre, cuando yo no iba, yo no sabía, o sea siempre que iba él decía “hola chicos, hola chicas, hola chiques” no? y yo como ah pues cool! O sea, dice chiques, equis. Y una vez, no sé por qué, platicando con mis amigos que iban también a esa clase, me dijeron, no sé cómo nos salió el tema, pero dijeron como Sí, “solo dice chiques cuando tú vas a clases”, cuando no vas solo dice “hola chicos, hola chiques [corrección: se refería a chicas]” y wey me dio tanta risa! Que como de según el brother, o sea me ve llegando en falda con uña pintada y ha de decir pues este wey es “chique, algo chique!” y a mí en lo personal me hizo reflexionar que qué padre que él no está asumiendo que como que tengo cara de hombre, me identifico con ese género. Y eso creo que habla de la [universidad] y de la ideología que te deja ser y aparte apoya a los profesores porque si fuera otra ideología sería como “no, eres hombre, porque te vistes de hombre, porque se nota a leguas que tienes pene, entonces eres hombre y te identificas con este género” entonces no puedes hacer esto y esto y no! ¿Ya sabes? Entonces a mí me hizo reflexionar como*

*wow! Mi profesor no asume que me identifico con el género masculino aunque sí lo hago pero qué padre (...)" (E4)*

*"yo tuve un alumno que hablaba como mujer, se pintaba como mujer y traía su bolsa... Nadie!... además de que yo persigo como el peor fiscal del mundo cualquier tipo de acto, y se los digo a mis alumnos, cualquier tipo de broma siquiera, que atente contra el libre desarrollo de la personalidad de cada quien...pues sí se ven tranquilos" (E11)*

Sobre la *socioeconómica* también hay pocos respaldos señalados desde este ámbito de la *Formación curricular*, sin embargo se destaca la labor que algunos docentes hacen en flexibilizar sus contenidos para facilitar el trabajo de estudiantes que no han tenido oportunidades de aprender otros idiomas o situaciones similares, así como la aplicación de estrategias para promover la inclusión.

Sin embargo, se puede relacionar el testimonio de dos entrevistadas donde se plantea que continúa habiendo retos en este aspecto, y que la disposición de los profesores influye mucho. Además se destaca una oportunidad de valorar la diversidad para generar un mayor impacto social que es en lo que los documentos institucionales enfatizan.

*Yo creo que el problema más que nada es el desconocimiento del otro, ¿sí?. El desconocimiento del otro, estos chicos en general parten de que todos viven en un entorno y que no existe el otro entorno, ¿no?, más o menos. O sea los han mantenido en una burbuja de alguna manera, no los han expuesto ¿verdad?. Ahora el proyecto de la universidad es exponer estos muchachos, no sólo aquí mismo adentro de la universidad con esta convivencia, que repito, los mecanismos hasta la fecha no están siendo lo suficientemente efectivos, ¿no?, porque ya también interviene hasta la propia actitud del profesor, de la profesora o de los compañeros, del carácter mismo de los muchachos, etcétera. Pero también otro proyecto que tiene la universidad muy interesante pues es el servicio social, y el servicio social verdaderamente trata de que sea un servicio social para la sociedad mexicana, en verdad. No de que ve a alfabetizar a... o ve a sacar fotocopias a cualquier lugar, no, no, no, es un verdadero servicio social." (E13)*

*"(...) y entonces también cuando hablo de aprovechar esa riqueza es porque justamente pues creemos por un rollo social que por ejemplo si hablamos de los pobres y "es que imagínense vivir en una zona donde no hay agua potable o donde la inseguridad o donde los transportes públicos..." pero se habla en la teoría y no te estás dando cuenta que hay un estudiante que eso es lo que vive todos los días. O sea, de donde tenemos más alumnos de aquí de la*

*Ciudad de México es del Estado de México, y del municipio de donde vienen más estudiantes en este momento es de Ecatepec. Ecatepec es Ecatepec. Entonces imagínate que alguien hable de feminicidio, de crimen organizado, de corrupción de clientelismo, de lo que quieras! Es Ecatepec el laboratorio entonces yo creo que si no se toman la molestia de decir de dónde vienen o con un cuestionario para no hacerlo público, entonces y ahí es donde yo digo y cómo no aprovechas esa riqueza (...)" (E4)*

Por otro lado, también hay una reiterada mención de retos en este ámbito donde hay profesores que solicitan materiales y actividades que no son de fácil acceso para personas con bajos recursos, lo cual genera una falta de reconocimiento a esta población.

Al respecto una entrevistada comenta este reto que tienen institucionalmente:

*"(...) y entonces se trata como no hacer evidente la diferencia, aparentemente de manera directa pero en la práctica lo hacen. Vamos al museo tal, y allá nos vemos a las 11 que es mi clase y entonces si alguien sale de aquí a las 10:50 y no tiene auto ¿cómo se va a ir? Y todo el mundo sale y se va entonces los profesores a veces no piensan en decirles oigan el jueves voy a verlos a las 11 en el museo tal, cómo se van a ir, cómo le haces, claro él dice yo llego allá ¿no? Pero y luego cómo se regresan y a ver quién... entonces de verdad ellos dan por hecho o que todos tienen coche o que todos traen chofer y entonces a ver espérate porque hay alguien que no y que a lo mejor después tenga otra clase." (E4)*

Desde otro aspecto, en ambas carreras se señalan actitudes y comentarios clasistas provenientes del personal académico, comentadas en las experiencias sobre rechazo y violencia de los encuestados.

Así en una entrevista se dice:

*"(...) y también lo ves del trato de muchos profesores hacia estos chicos, ¿no?. Es muy curioso frente a unos, pues realmente se cuadran ¿verdad?, y frente a otros los desprecias. Y dices, pero a ver qué te pasa, si tú eres el profesor ¿no? Entonces ahí sí, por desgracia no es la tolerancia tan y la convivencia tan positiva, como debería de ser" (E4)*

Esta situación no coincide con el perfil de docente que la universidad promueve y viola el reglamento institucional. De esta manera se hace necesario, por un lado, la promoción de sensibilizaciones y capacitaciones, por el otro,

*mecanismos disciplinares* para que se realicen las respectivas denuncias y se deslegitimen estos comportamientos.

Desde otra dimensión, puede observarse que en lo *No curricular* hay una exaltación de la existencia de diferentes actividades para fomentar especialmente el '*respeto a la diversidad*' religiosa y sexogenérica. Esto nuevamente da consistencia a lo planteado en los documentos sobre el trabajo transversal que se ha propuesto hacer para sensibilizar y generar reflexión acerca de los problemas sociales de hoy en día, para la búsqueda de soluciones.

Así, se destaca la posibilidad de creación de grupos estudiantiles para trabajar estos temas. Un entrevistado dice:

*"(...) al final pues la [universidad] nos presta el espacio y nos apoya y nos sigue apoyando para abrir el diálogo, para poner la reflexión sobre la mesa, para poner los datos duros en la mesa, esos datos que son y existen en nuestro país pero que desafortunadamente ni otras universidades, ni los medios de comunicación, ni las personas les están dando la importancia que deberían."* (E9)

Además múltiples personas resaltan la labor de esta asociación estudiantil, relacionada más con la *diversidad sexogenérica*. Sin embargo en un testimonio se observa que esta labor genera disrupción y que refleja la incomodidad advertida por el rector en la transformación del *status quo* de injusticias sociales.

*"Vinieron papás de alumnos afuera de la universidad a rezar, se nos despegaron carteles de nuestra publicidad dentro de la universidad, bajaron nuestra página de Facebook los grupos conservadores porque nos denunciaban de pornografía, nos bajaban y la página de Facebook tenía 1500 likes como genuinamente ganados (...) teníamos mucho miedo de que se cancelara nuestra semana pero además de que se nos corriera de la universidad. O sea, como había mucha presión hacia la [universidad] para que hicieran algo, entonces para que hicieran algo con esos gays con esas lesbianas que están haciendo algo ¿ya sabes? Como castíguenlos! la [universidad] aguantó muy bien, y dijo como, no, o sea saco este comunicado donde dice, nosotros vamos a apoyar a nuestros alumnos y como te dije, son libres de organizar las actividades como no lo son...y al final la semana de la diversidad siguió y fue LA semana ¿ya sabes? Entonces a mí eso fue como wow, o sea ¿ya sabes? Wow! qué padre que mi universidad genuinamente te apoya, ¿ya sabes? O sea abiertamente está dispuesta a luchar por ti y defenderte. Obviamente esto tiene que ver por muchas cuestiones que han venido siendo favorables para la universidad como la creación de diferentes*

*departamentos que han creado este tipo de movimientos ¿no? De organizaciones.” (E9)*

También, con este relato se evidencia nuevamente la articulación necesaria entre las jerarquías de poder y las diferentes instancias institucionales para dar coherencia a la filosofía propuesta.

Así mismo, pudo observarse que tanto en lo documental como en las encuestas se hace referencia a la existencia de los programas y conferencias que trabajan sobre las distintas diversidades y que forman parte de las instancias que incentivan la *formación no curricular*. Así se puede ver cómo desde estos espacios se han generado varias de las prácticas que se han instaurado en las diferentes dimensiones institucionales para el ‘Respeto a la diversidad’.

*“(…) dentro de esos programas ha habido conferencias, muestras artísticas, artesanías, etcétera hecha por grupos diversos. ¿No? entonces, yo creo que eso ha abonado un poco... también hemos, bueno pues el tema de los baños, en el protocolo y en la política de la [universidad] está mencionada clara y abiertamente la comunidad LGBT por ejemplo, que esto pues bueno desde las políticas, ponerlo enunciado desde documentos oficiales tiene un peso, ¿no? entonces ahí están en la política y en el protocolo. En los baños que es algo estructural, en las conferencias que se han hecho, otras instancias cercanas a la universidad también han hecho actividades, también conferencias, también hicimos el [instituto de la universidad] hizo lo de [campaña de matrimonio igualitario], bueno aquí en la explanada.” (E1)*

*“Desde lo práctico pues yo creo que instancias justo como el programa de cultura judaica como que abren este ramillete de posibilidades de integración, de, convivencia de diferentes confesiones en un mismo espacio sin que eso genere algún tipo de conflicto.” (E12)*

Por otro lado, dentro de los obstáculos se habla de la no existencia de grupos específicos de ciertas *religiones*. Sin embargo el hecho de tener la posibilidad de creación de asociaciones estudiantiles, muestra la apertura institucional a la pluralidad. Nuevamente se plantearía el dilema: ¿un grupo diferenciado para cada religión? ¿Un grupo para todas las religiones? O ¿solamente algunos grupos hegemónicos podrían tener más privilegios? Cuestionamientos ante los conflictos que genera el encuentro entre diferentes creencias.

Con base en lo analizado, a modo de conclusión, aunque las situaciones que generan malestar en las personas y un irrespeto a la *diversidad religiosa*,



*socioeconómica y sexogenérica* se manifiestan como casos excepcionales, el reto de la institución se relaciona con la sensibilización y el establecimiento de estrategias para continuar desincentivando este tipo de conductas. Sin embargo, mediante las diferentes campañas de sensibilización para la diversidad que los alumnos señalan que se implementan en la institución y con la ejecución de los *mecanismos disciplinarios*, se esperaría lograr un cambio en estas situaciones. La existencia de estos mecanismos permite dar cuenta que la manifestación de este tipo de actitudes, no están legitimadas institucionalmente.

La percepción amplia sobre la existencia de respaldos, es coherente con la filosofía planteada en los documentos sobre el fomento a la libertad de credos, el interés por la vivencia de la pluralidad y la búsqueda por la justicia social desde el interior y hacia el exterior de la institución. De esta manera se vislumbra un trabajo integral como parte de la formación para apreciar la heterogeneidad humana desde las *creencias religiosas y las identidades sexogenéricas* con retos que surgen en el proceso y que establecen nuevos desafíos para seguir creciendo en la vivencia de este valor.

## **6. CAPÍTULO 6 - UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE INSPIRACIÓN RELIGIOSA COMO EJEMPLO DE FORMACIÓN PARA LA CONVIVENCIA DEMOCRÁTICA**

### *6.1. El 'Respeto a la diversidad' como reflejo de los Derechos Humanos y constructor de Democracia*

Como se planteó desde el inicio, una de las preocupaciones principales que dio pie a esta investigación se relaciona con el resurgimiento reciente de expresiones de odio y discriminación hacia múltiples minorías en distintas partes del mundo. Esto esbozó la inquietud sobre de qué manera en las instituciones sociales y en específico, desde una universidad privada de inspiración religiosa, se estaba trabajando localmente para la prevención de este tipo de situaciones, a través de la vivencia y la formación para el *'Respeto a la diversidad'*.

En este orden de ideas, el caso analizado se convierte en un ejemplo sobre cómo se puede desde una institución de educación superior, accionar coherente con la filosofía del Estado para un buen desarrollo del sentido de justicia de sus miembros, siguiendo la propuesta de Cortina (2009). Esta tarea se evidencia desde el trabajo institucional de formación para el reconocimiento y la potencialización de diversidades que han sido históricamente excluidas. Aunque se encontraron algunas oportunidades para el fortalecimiento, la postura de la universidad y el desarrollo de múltiples iniciativas dan cuenta de un esfuerzo por realizar una transformación social orientada hacia la vivencia de los derechos humanos.

Así, teniendo en cuenta que, como plantean Veugelers & de Groot (2013), dentro de las funciones de la educación se encuentra la preparación para la vida en sociedad, es posible ver cómo la universidad apuesta explícitamente por la construcción de una democracia, planteada en su filosofía y reflejada a través de las políticas y prácticas institucionales. En este sentido, la formación integral humanista apunta a una vida en sociedad donde haya menos desigualdades e injusticias y se logre un mayor bienestar conjunto. En consonancia con los planteamientos de Rincón (2004), se refleja una articulación entre el Estado y la sociedad hacia la conformación de una institucionalidad democrática. De igual

manera, la filosofía cristiana y las políticas incluyentes propuestas, se relacionan con la vivencia de los derechos humanos al mantener presente el reconocimiento a la dignidad de todas las personas como eje de acción, ejemplificando los planteamientos de Giordano y Nogués (2008).

En este sentido, la idea de libertad con criterio, como parte de los dinamismos esenciales humanos de la filosofía institucional, y el énfasis que se hace sobre cómo ésta no debe ser cohibida por ningún tipo de creencia o ideología, se asocia con lo enunciado por García-Clarck, (2006) sobre el derecho a ser diferente. Hay un reconocimiento a una concepción pluralista del ser humano y sus múltiples identidades posibles, bases para dar cuenta de la importancia de establecer unos derechos comunes para la vivencia armónica en la heterogeneidad (CDHDF, 2004; García-Clarck, 2006; Giordano y Nogués, 2008; Piña-Osorio, 2013).

En la universidad se insiste en la protección del pluralismo como base para el orden social justo. Así, siguiendo lo expuesto por García-Clarck (2006) y Conapred (2017), el derecho a la diferencia institucionalizado previene que cualquier tipo de identidad se imponga como superior a otra, lo cual se relaciona también con el razonable pluralismo desarrollado por Rawls (1995) como fundamento de la democracia, y con la convivencia plural que Giménez (2007) plantea como básica para la subsistencia de la sociedad.

En este sentido, se articulan las prohibiciones estructurales reglamentarias de la universidad hacia situaciones de discriminación y violencia, por razones relacionadas con la religión, orientación sexual, identidad de género o condición social. Continuando con Rawls (1995) y Rodríguez-Zepeda (2004), no se concibe que alguna colectividad quiera imponerse sobre otra.

Además, la postura institucional se adscribe a los planteamientos de Cortina (2009), al buscar no solamente “soportar” a personas con ideas distintas a las propias sino a abrirse a comprenderlas y a facilitar su realización. De esta manera, el diálogo como herramienta propuesta desde la filosofía institucional para el encuentro con la diferencia, facilita la convivencia armónica con base en una ética

pluralista de tolerancia y reconocimiento mutuo, acorde con lo planteado por Devereux (1975, citado por Giménez, 2007).

Así, como parte de su posicionamiento para el desarrollo del bienestar de las personas, la universidad aclara una posición política y económica en el medio entre el individualismo liberal y el igualitarismo. Una posición muy acorde con los planteamientos de García-Clarck (2006) sobre cómo, desde este punto medio, se permite el reconocimiento de la diferencia individual al mismo tiempo que se procura por la justicia en el trato con igualdad. Se da pie así para la expresión de un Estado multicultural.

De esta manera, se observa que la universidad hace esfuerzos para ir más allá de garantizar la igualdad de derechos de las diversidades. En este sentido su postura se vincula con los derechos humanos de segunda y tercera generación en cuanto a su preocupación por el establecimiento de mecanismos de reducción de desigualdades, la garantía de unos mínimos para el bienestar de sus integrantes y el establecimiento de iniciativas de discriminación positiva y medidas afirmativas, acorde a lo comentado por García-Clarck, (2006) y Rodríguez-Zepeda (2004). Además, siguiendo lo planteado por Ferrajoli (1999, citado por Rodríguez-Zepeda, 2004) el enfoque se hace en los más vulnerables para evitar atropellos a quienes están en más riesgo, de acuerdo al contexto particular de la universidad.

Este ejercicio es observado con la *diversidad socioeconómica* por medio de los programas de becas y financiamiento que establece una tasa de personas a las que se aspira incluir en la comunidad universitaria, donde además se suministran apoyos para la alimentación y el transporte de las personas. Así, siendo conscientes del alto costo de la colegiatura y una población mayormente “privilegiada”, se plantean estrategias relacionadas con una postura de inclusión, siguiendo los planteamientos de Conapred (2013), al ir más allá de la simple integración de acuerdo a los planteamientos de la UNESCO (2008). Esto por medio de inducciones, capacitaciones y maniobras de refuerzo para nivelar a los estudiantes y facilitar su adaptación al ambiente.

Sin embargo, también se ve que estas acciones aún tienen oportunidades de mejoramiento, teniendo en cuenta las inequidades estructurales que han causado la opresión de las personas con menos recursos financieros, y las condiciones a las que se enfrentan los estudiantes que se encuentran con beca en comparación de los demás estudiantes. Esto con el ánimo de no caer en actos de integración donde los estudiantes desertan (UNESCO, 2008) y apuntar mejor a una verdadera inclusión.

Por otro lado, respecto a la diversidad *sexo-genérica* es también posible dar cuenta de mecanismos de discriminación positiva y la implementación de medidas afirmativas. Así, la política de género en sí es una medida afirmativa que resalta de manera independiente a las mujeres y las personas pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+ como sujetos vulnerables a los que se les debe proteger dentro de la institución, por medio de estrategias especializadas para su empoderamiento y bienestar. En este sentido se observan mecanismos destinados a la prevención, manejo y seguimiento de situaciones de violencia hacia estas minorías. Así mismo, la estipulación de espacios, como el baño incluyente, se plantea como una medida afirmativa mientras, se logra el trato en igualdad y respeto para todas las personas pertenecientes a las minorías, como planteaba Rodríguez-Zepeda (2004).

Por el lado de la discriminación positiva, se ven iniciativas para que las mujeres y personas con orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas, puedan ser parte de espacios donde antes eran relegadas o maltratadas. De esta manera, se establecen cuotas para la integración de comités y organismos institucionales.

En este sentido, es de destacar que por medio de la postura institucional de reconocimiento a la pluralidad, el *poder* que en el pasado “anulaba o hacía morir” a las expresiones de diversidad, queda descartado. Desde este planteamiento, se orienta la institución hacia la superación de prácticas tradicionales de normalización en las que prevalecía la uniformidad y donde, de acuerdo a lo analizado con Foucault (1995), todos tenían que parecerse. Su postura incluso va más allá de la idea de “dejar morir” a las diversidades con acciones de mera integración, en las

que se deja a la deriva de las circunstancias la supervivencia de los sujetos. La universidad busca encontrar maneras para “hacer vivir” a las minorías por medio de diferentes estrategias de inclusión.

Con base en lo observado, a lo que apunta la universidad es a la valoración activa de las diversidades. Siguiendo los planteamientos de Conapred (2013), se intenta una simulación de una sociedad sin discriminación haciendo un enfoque en aquellos que se encuentran en mayor riesgo. Así, se busca mantener a la educación como derecho humano fundamental y para la vivencia de una justicia social con base en lo reflexionado por la UNESCO (2008).

Teniendo en cuenta los elementos esenciales para la educación inclusiva analizados por Conapred (2013), se observa que la institución intenta alinearse en estos ámbitos. Desde la importancia de una postura de “educación para todas las personas”, es posible observar que respecto a la ampliación de la cobertura, se intenta contribuir mediante la implementación y el aumento de becas para personas con dificultades socioeconómicas y por medio de las múltiples prácticas y políticas dan cuenta de su acogimiento de las personas pertenecientes a las diversidades analizadas. Sin embargo, valdría la pena considerar si también pudieran implementarse programas de becas para las minorías de las demás diversidades analizadas, como para personas LGBTQ+ a las que sus padres le han quitado el apoyo económico para la educación, o sujetos que han sido violentados por sus creencias religiosas.

En segunda medida, y también acorde a la importancia del fomento a la pluralidad de opiniones comentado por Conapred (2017), la potenciación del valor de la diversidad en las aulas de clase, se observa en los testimonios de algunas personas respecto a cómo se generan diálogos con base en las experiencias de los sujetos con diferentes adscripciones religiosas. También, se resalta el trabajo interdisciplinar que se realiza en las clases de reflexión y en lo no curricular respecto a las demás diversidades, que permite la ampliación del conocimiento y el fortalecimiento del carácter de los integrantes. Sin embargo, como se pudo observar

en el testimonio de una entrevistada, es una oportunidad que se puede aprovechar aún más en lo socioeconómico dentro del aula.

Como tercer aspecto, se resalta la búsqueda de reducción de la marginación de las personas, especialmente, respecto a aquellas con menos recursos económicos, por medio de estrategias de tutoría y de capacitación que permiten la nivelación de aquellos con deficiencias en conocimientos.

Así mismo, la adecuación de políticas y prácticas para la prevención de actos de violencia y discriminación contra todas las diversidades analizadas, reflejan la adecuación de entornos a las necesidades como cuarto elemento. Además, la creación de espacios arquitectónicos para la inclusión, también se alinea en este aspecto, por medio de la potencialización del desarrollo de libertades (Foucault, s.f., citado por Rainbow, 1984), reflejado en el centro de meditación y los baños para todo género.

Así mismo, se observa el trabajo institucional para la evaluación de obstáculos en la implementación de estos ideales. Así, este seguimiento fue especialmente visto como una exigencia de manera explícita en la política contra la violencia y discriminación por género. También se pudo dar cuenta sobre el trabajo en este orden, dentro de las entrevistas realizadas. Además, este mismo estudio, al momento de obtener la autorización para la aplicación de las encuestas, fue solicitado para conocer la situación de la universidad.

Finalmente, respecto al quinto elemento propuesto por Conapred (2013) se observa que hay un espíritu crítico en los estudiantes encuestados y en las personas entrevistadas, que evidencian oportunidades de mejora y un trabajo en curso para transformar las situaciones de injusticia social que se presentan con el devenir de la implementación de las diferentes estrategias.

En este orden de ideas, también las propuestas más actuales para la inclusión planteadas por YAAJ, (2017) y Conapred (2017), se vieron reflejadas en el estudio, aunque igualmente con algunas oportunidades de revisión. Lo anterior, se pudo observar por medio de políticas explícitas en la normatividad institucional,

para la inclusión, libre expresión y protección de las diversidades, aunque existen algunas reglas ambiguas que pueden prestarse para malinterpretaciones subjetivas, como se evidenció en el análisis documental. Por otro lado, además se pudo ver que las sanciones y castigos se encaminan a generar la reflexión y la reparación del daño cuando se atenta contra la libertad o el respeto a la dignidad de las personas.

Además, mediante los hallazgos de la *formación no curricular* se pudo observar que se realizan estrategias de sensibilización y formación para toda la comunidad sobre temas relacionados con las diversidades. Así mismo, dentro de esta categoría se encontró el trabajo que realizan las asociaciones estudiantiles respaldado además por las autoridades universitarias, y el reconocimiento sustancial de los estudiantes sobre el trabajo que hacen.

Respecto a la difusión de información, sobre la *diversidad sexogenérica* en la política de prevención de la violencia y discriminación de género, se delega la responsabilidad en las autoridades responsables, enfatizando la importancia de luchar contra los estereotipos. Sobre las demás diversidades no se logró observar en los documentos ni en las vivencias este aspecto. Sin embargo, en una entrevista sí se manifestó una oportunidad respecto al manejo de la publicidad interna que reforzaba un estereotipo de estudiante de la universidad, no acorde con quienes no tienen recursos económicos abundantes. Sobre las fechas simbólicas pudo verse el respaldo de la universidad para la diversidad religiosa especialmente, sin embargo, para todas las diversidades podría enunciarse más cómo se realiza esto como parte de los informes anuales.

Dentro de los planes de estudio y el currículo pudo verse el trabajo sobre los temas relacionados con los derechos humanos y las diversidades como las clases de reflexión mencionadas por varios estudiantes. De igual manera se observó el incentivo a la investigación para cuestionar las injusticias relacionadas con las diversidades.

Basado también en lo que YAAJ (2017) y Conapred (2017) plantean, se observa cómo el perfil del rector, analizado por medio de su trabajo y el discurso



reflejado en los documentos, así como por lo comentado en las entrevistas, se relaciona con tener en los espacios de poder un representante que vela por la inclusión de las diversidades y los derechos humanos. Así mismo, la relación existente con los diferentes programas de incidencia abre un canal de comunicación con los miembros de cada diversidad para dialogar sobre sus necesidades.

Por último, la Procuraduría de Derechos Universitarios, cumple la necesidad de contar con un espacio que brinde acompañamiento y protección a quienes puedan sufrir de algún tipo de violencia o discriminación con protecciones y seguimientos proactivos, eficientes e informados, de acuerdo a lo observado en su protocolo de funcionamiento y lo manifestado por su representante. Además fue evidenciado su trabajo en las entrevistas que dan cuenta sobre su legitimidad en la comunidad. Así mismo, fue posible ver el respaldo institucional para las personas que deciden cambiarse de género en los trámites administrativos, el cual se incluye dentro de las recomendaciones de YAAJ (2017).

Con base en lo encontrado y discutido hasta este punto, y siguiendo los planteamientos de González (2010), la propuesta educativa institucional se articula con un proceso de socialización que permite la vivencia de normas de convivencia para la coexistencia de las libertades individuales. Así mismo, acorde a lo mencionado por Kymlicka (2001), Nussbaum (2005), Conapred (2013) y Alcántara (2017), la universidad tiene muy presentes las necesidades actuales de la sociedad, sobre la importancia del fomento al 'Respeto a la diversidad' para incentivar la pluralidad como base del sistema democrático y en contra de las actitudes y acciones de odio hacia minorías que se han fortalecido internacionalmente. En este sentido genera estrategias de convivencia para personas con diferentes trasfondos socioeconómicos, religiosos y de identidad sexual y de género.

Por medio de sus políticas y prácticas con una intención integral humanista, se vislumbra el interés por la formación de un ciudadano justo y solidario con, lo que Nussbaum (2010, citada por Calvo, 2012) denomina, una sensibilidad moral. Una convivencia bajo unos mínimos acuerdos que permiten el desarrollo de cada cual.

Además de su formación implícita, es de destacar que también su preocupación por las injusticias sociales relacionadas con el 'Respeto a las diversidades', forma parte de su formación curricular explícita, donde se busca incorporar estas temáticas dentro de las diferentes licenciaturas. Así, varios de los encuestados resaltan estas prácticas que permiten la comprensión de la vulnerabilidad, tomando la perspectiva ajena en contra de la estigmatización (Nussbaum, 2010, citada por Calvo, 2012).

Por otro lado, es de destacar el trabajo que se realiza institucionalmente hacia el encuentro de personas y grupos de diferentes contextos que permiten el cuestionamiento de las representaciones sociales de grupos hegemónicos, por medio de estrategias de sensibilización y toma de conciencia sobre las injusticias sociales. La inmersión de estas personas en un ambiente en el que se deslegitima este tipo de conductas permite la desnaturalización de sus creencias, es decir, les facilita el dar cuenta que existen otras formas de pensar y de relacionarse, que pueden generar mayor bienestar a más personas. También, la existencia de cursos de reflexión y de trabajo transversal que incluyen problemáticas que viven las diversidades analizadas, fomentan el respeto, la empatía y la solidaridad, propuestas por Nussbaum (2005) y Calvo (2010), con realidades que los grupos hegemónicos pueden ignorar o no sentir cerca.

Además, el hecho de tener a alguien que las vive, compartiendo su espacio cotidiano, se torna en una oportunidad para generar nuevas formas de vinculación hacia combatir estas situaciones, y de aprecio por las minorías, acorde con lo planteado por Conapred (2017). En este sentido es muy valiosa la reflexión que hace una de las personas entrevistadas sobre cómo es necesario un mayor aprovechamiento del trasfondo socioeconómico de las personas con beca para generar mayor empatía y sensibilidad de quienes han estado más privilegiados, para la transformación social de situaciones de injusticia que viven sus pares que ya no son extraños anónimos.

## 6.2. *El 'Respeto a la diversidad' como cultura institucional*

De esta manera es posible ver que en la universidad se va construyendo una cultura, donde siguiendo la definición de Giménez (2007), se establecen significados y representaciones compartidas en torno a la convivencia en diversidad. Así gran parte de los encuestados indican un ambiente mayormente abierto a que las personas se expresen libremente, con respaldos institucionales y con pocos obstáculos.

Estas representaciones se objetivan por medio de rituales en la cotidianidad. Así, los estudiantes señalan por ejemplo, la realización de la mayoría de las clases con respeto a la heterogeneidad, y la existencia de conferencias, campañas y programas de sensibilización, que mantienen una coherencia con la filosofía institucional. Esto, en un contexto histórico que potencia más el 'Respeto a la diversidad', con base en las leyes internacionales y nacionales vigentes; y además, influido por las interacciones sociales locales externas, más respetuosas de la diversidad. Panorama distinto a lo que se vivía años atrás.

De esta manera se va conformando un "nosotros" en la institución que valora a las personas y sus diversidades y rechaza aquellos comportamientos que no reflejan esto. "Los otros" que solían ser las minorías, a los cuales no se les reconocían derechos (Venn, 2004), pasan a ser aquellos que no respetan la pluralidad. La nueva uniformidad se basa en la afirmación de la pluralidad.

En este sentido, con base en los planteamientos de Foucault (1998) el poder disciplinario ahora se observa orientado a lo que actualmente se concibe como lo "bueno", donde por medio de las sanciones se mantiene la regulación de comportamientos. Sin embargo, se busca más que lo punitivo, lo formativo. De esta manera, es importante destacar que el "encauzamiento" se ha dejado de hacer por la fuerza, sin mediación del razonamiento, y se ha abierto a la razón. En este sentido, se busca a través del diálogo y la argumentación, el reconocimiento y la reparación del daño. Así frente al 'Respeto a la diversidad', se busca la deconstrucción de prejuicios y estereotipos que llevan a conductas de violencia e irrespeto hacia las diversidades.

No obstante, llama la atención que se sigue concibiendo el examen también como estrategia de encauzamiento. Con base en dos de las experiencias comentadas en la encuesta, se ve como se utiliza este instrumento para imponer lo que el profesor concibe como lo adecuado. Sin embargo, esta situación excepcional es contraria a la postura institucional, donde se establece a la evaluación como estrategia para, además de verificar los conocimientos de cada disciplina, fomentar el carácter integral humanista.

Contrario a lo que se hacía en el pasado, es interesante que siendo la institución de inspiración religiosa, ésta se ha orientado hacia la reflexión sobre sus propias prácticas y a la apertura ideológica, buscando no imponer sino dialogar con la diferencia. Así con base en los planteamientos de Rodríguez-Zepeda (2004) el trabajo que se realiza en la universidad fomenta la cohesión social y la deslegitimación de la discriminación y la exclusión. De esta manera se observa una estrategia integral que apunta a la libertad y el bienestar de todos sus integrantes.

### *6.3. El 'Respeto a la diversidad' como violencia y discriminación*

A pesar de la postura institucional, algunos maestros son percibidos como fuente de agresiones por medio de comentarios denigrantes hacia las diversidades analizadas. De igual manera, algunos estudiantes con actitudes y enunciaciones en este orden generan un ambiente hostil hacia las personas que se identifican como parte de estas minorías.

Aunque no se identifican acciones físicas, se presentan acciones relacionadas con la violencia, acordes a las planteadas por Anzaldúa-Arce (2017). Así, hay muestras de humillación y rechazo que se relacionan con las representaciones sociales planteadas anteriormente, donde grupos de personas, que realizan estas agresiones, tienen una dificultad para integrar estas identidades en su concepción moral (Ramírez-Grajeda, 2017).

Sin embargo, de acuerdo a Rodríguez-Zepeda (2004) varias de estas conductas no entrarían a catalogarse como actos de discriminación en cuanto a que no limitan el acceso a algún derecho en particular y además varias de ellas se

encuentran en la frontera de la libertad de expresión, que es otro derecho humano. Así, dentro de la libertad de expresión se incluirían ejemplos donde profesores manifiestan su punto de vista sobre religiones determinadas, la diversidad sexual o las personas con escasos recursos, sin incitar, conducir o estimular acciones contra los derechos de las personas (Rodríguez-Zepeda, 2004). Sin embargo, sí podría clasificarse como discriminatorio, el hecho de no permitir la libertad de conciencia, en el caso comentado sobre el uso del examen para imponer una ideología o en la exclusión de un alumno al derecho a presentar su examen por el hecho de ser gay.

Además, el rechazo de algunos sujetos de estas minorías, por parte de grupos de estudiantes, y algunos comentarios expresados en las experiencias que han tenido algunos encuestados, se relacionan con prejuicios, estereotipos y estigmas, que sí son la base de la discriminación (Rodríguez-Zepeda, 2004). De esta manera se expresan creencias sin fundamento asociadas a características negativas que generan malestar en las personas que forman parte de las diversidades analizadas. Actitudes altivas hacia quienes tienen menos dinero, comentarios clasistas, menosprecio de otras religiones, burlas y críticas hacia otras preferencias sexuales. Muestras de una falta de aprecio y valoración de personas por su identidad...lo contrario al '*Respeto a la diversidad*'.

Estas actitudes demuestran varias de las expresiones de violencia que la UNESCO (2018) ha identificado en las instituciones educativas. Así, los relatos comentados evidencian situaciones de acoso escolar realizado tanto por pares como por profesores, donde las agresiones toman forma de burlas, insultos, omisiones, marginación y acoso cibernético y que particularmente sí se relacionan con aquellos percibidos como "diferentes". Además, estas situaciones demuestran lo planteado por Escobar (2016) y López (2017) sobre cómo el problema del acoso también es un fenómeno que se presenta en entornos universitarios.

Sin embargo, en contra la normalización de estas relaciones, que es un riesgo que la UNESCO (2013) plantea, es de resaltar que las políticas institucionales observadas luchan contra estas formas de relación abusiva entre actores de la comunidad. Así, se envía un mensaje de formación ciudadana implícito, desde el

manejo preventivo y correctivo por medio del pronunciamiento de las autoridades universitarias en la deslegitimación de este tipo de actos.

Aunque no se exploró el caso de los estudiantes indígenas, afrodescendientes y con alguna discapacidad en la institución, como población en riesgo caracterizada por la UNESCO (2015), sí fue posible ver el caso de personas pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+, a las cuales esta entidad relaciona como más vulnerables a ser víctimas de bromas pesadas, incluyendo por parte de autoridades. Así, desde un lado positivo, se analiza que no se percibe como frecuente este tipo de interacciones en la universidad. Sin embargo, sí hay expresiones sobre las que se necesita hacer seguimiento y control para que no escalen.

Por otro lado, los casos expuestos en los resultados, de quienes han considerado y han dejado de estudiar por acoso escolar relacionado con su diversidad, especialmente socioeconómica, reafirma una de las consecuencias que estos fenómenos pueden llegar a tener, según lo visto en el informe de la UNESCO (2013). Así, estas situaciones generan la pérdida de oportunidades de movilidad social para el mejoramiento de condiciones económicas y sociales de quienes han sido excluidos socialmente, generando un nuevo ciclo de injusticia.

Así mismo, estos casos de violencia hacia las personas por su diferencia socioeconómica se relacionan con lo ocurrido en Colombia, según El País (2016), ante la falta de ejercicios de sensibilización del estudiantado para valorar la riqueza del ingreso de personas provenientes de otros contextos socioeconómicos. De esta manera, continúan habiendo retos para el trabajo con los estudiantes y de algunos profesores, hacia lograr que vean en “el otro” un ser humano que refleja unas dinámicas sociales históricas de inequidad a ser combatidas y no reforzadas con prejuicios y estigmatizaciones que lastiman a las personas y las segregan.

De acuerdo a los planteamientos de Luque y Delgado (2002), la situación en la que cierto grupo de personas se autoidentifica como superior a otras, expresando rechazo o violencia hacia ellas, puede dar cuenta de la cultura en la que estos se han desarrollado, incluyendo instancias de socialización como la familia y la

escuela. En este sentido, se plantea la necesidad de una incidencia por medio de programas de sensibilización y transformación para cuestionar prejuicios y estigmatizaciones que refuerzan estos modos de interacción.

Además, de acuerdo a lo planteado por Giménez (2007) el trabajo se debe orientar hacia la deconstrucción de representaciones sociales grupales que por años han construido unos valores e ideologías particulares que dan sentido a su identidad. Así, el cuestionamiento a estos modos de relacionamiento debe trabajarse sistémicamente para poder generar una verdadera transformación.

## 7. CONCLUSIONES

Con base en esta investigación, es posible concluir lo siguiente:

- El ‘Respeto a la diversidad’ *religiosa, de nivel socioeconómico y sexogenérica* se asume, desde la filosofía y las prácticas institucionales de la universidad privada de inspiración religiosa analizada, como un componente fundamental dentro del proyecto de una ‘formación integral humanista’ de inspiración cristiana.
- A través de las posturas y acciones de la universidad se reafirma constantemente el interés por la interiorización de valores que permitan llevar a la realidad la convivencia y el bienestar de las personas como miembros de una sociedad democrática.
- Hay una articulación entre los Derechos Humanos y las políticas y prácticas que se llevan a cabo en la institución, manteniendo como eje el cuidado de la dignidad humana.
- Desde la misión, visión, valores y documentos institucionales pudo observarse un discurso muy abierto hacia las diversidades de todo tipo, buscando la inclusión, el reconocimiento, el diálogo, y la búsqueda por un bienestar común.
- La universidad implementa políticas y prácticas de inclusión que muestran un ‘Poder’ interesado en “hacer vivir” a las minorías analizadas.
- A través de los resultados de las dos licenciaturas estudiadas, pudo observarse que las percepciones de los estudiantes sobre las prácticas institucionales son en su mayoría coherentes con la filosofía planteada.
- La formación integral humana para el respeto a las diversidades estudiadas se expresa de una manera transversal desde lo *ambiental, lo estructural, lo curricular y no curricular*.



- En lo *ambiental*, por medio de los resultados de las dos licenciaturas estudiadas, pudo observarse que las percepciones de los estudiantes tienden a ser muy similares, caracterizando positivamente el respeto a las diversidades por parte de la institución:
  - Como fortaleza común percibida se encuentra la existencia de múltiples políticas articuladas y respaldadas disciplinariamente que reiteran de manera constante la exigencia del respeto hacia las heterogeneidades humanas.
  - Para la *diversidad religiosa* se resalta el ambiente de apertura a la libertad de expresión y valoración de otras creencias.
  - Para la *diversidad sexual y de identidad de género* destacan la existencia de políticas, pronunciamientos y acciones explícitas desarrolladas fuertemente para fomentar el respeto hacia las personas pertenecientes a estas minorías.
  - Para la *diversidad socioeconómica* se resalta la implementación de diferentes estrategias para fomentar la inclusión de estudiantes provenientes de diferentes contextos. Sin embargo, se mantiene el reto de ampliar la cobertura y facilitar la forma de acceso a estos beneficios.
- A partir de los logros alcanzados institucionalmente en los años recientes, es posible dar cuenta de la voluntad política del rector actual por fomentar la creación de programas, políticas y espacios para la vivencia del respeto a las diversidades.
- La institución evidencia un enfoque dirigido hacia aportar a la solución de problemas sociales relacionados con los focos de interés de este estudio. Así, se encuentra el género, los derechos humanos, la interculturalidad y la pobreza y exclusión, dentro de lo que se trabaja en los diferentes procesos y servicios que se llevan a cabo en la universidad.
- Desde lo *Estructural Institucional*, es posible destacar la existencia de políticas que establecen una articulación desde los mandos jerárquicos para

acordar la manera en la que la universidad pretende reflejar la filosofía institucional y por ende el 'Respeto a la diversidad'.

- Se observa una interrelación entre la Asamblea General de Asociados, el Senado Universitario y la Rectoría que da cuenta de cómo el discurso que manifiesta el rector debe estar respaldado por otras instancias de poder.
- Las responsabilidades que corresponden a la Asamblea General de Asociados de la universidad muestran un ejercicio de reflexión necesario constantemente respecto a las políticas y decisiones que dan viabilidad y sostenibilidad a la institución. Así, hay una búsqueda de equilibrio que se relaciona con la orientación a la que la universidad se encamina, al mismo tiempo que deben tener presente las necesidades e inquietudes de la sociedad. Estos compromisos se complementan y cuestionan los unos a los otros y se reflejan en las políticas y prácticas que se establecen al interior de la institución.
- Aunque las políticas generales son contundentes en su aprecio por las diversidades y la formación educativa planteada está orientada hacia el fomento de competencias que permitan una convivencia armónica, es posible ver una mayor elaboración de políticas relacionadas con el respeto por la *diversidad sexo-genérica*.
- Se destaca la creación del programa de género, que trabaja para la reducción de desigualdades y situaciones de discriminación por esta condición dentro y fuera de la universidad.
- Se han establecido lineamientos concretos y planes de acción que permiten fomentar no solo una posición, sino una estrategia de formación relacionada con crear una sensibilización y conciencia para el aprecio de las heterogeneidades relacionadas con la comunidad LGBTTTQ+. El efecto de estas políticas fue reiteradamente enunciado por los estudiantes encuestados.
- Dentro del protocolo para la prevención de la violencia y la discriminación, es posible observar un trabajo y una apuesta por incidir de manera sistémica e

integral sobre los problemas sociales relacionados con el género y sus diversas expresiones.

- Se tienen establecidas responsabilidades y áreas de acción asociadas a las diferentes dependencias de la universidad para la prevención de la violencia y la discriminación por género. Así, se puede vislumbrar la puesta en práctica de la corresponsabilidad propuesta desde la filosofía institucional.
- Se resalta también la puesta en marcha de un mecanismo de defensa para los derechos universitarios que incluyen la protección a la libre expresión de *diversidades religiosas y sexo-genéricas*; así como la no discriminación de personas por estas razones o también por cuestiones de *diversidad socioeconómica*.
- Se plantea un modelo que deslegitima las prácticas que no permiten el desarrollo de la libertad de las personas, la protección de su dignidad y la vivencia de un ambiente que permita la formación integral humanista para la justicia social.
- Existen algunas políticas ambiguas que tienen oportunidad de revisión y mejora dado que podrían interpretarse subjetivamente respecto al comportamiento que se espera en la institución y que pueden prestarse para cohibir expresiones de libertad relacionadas con las diversidades estudiadas.
- El perfil que se demanda del personal académico está orientado hacia poder reflejar la filosofía institucional.
- Desde la *Formación curricular y no curricular* es posible identificar la búsqueda por promover el 'Respeto a la diversidad', mediante diferentes asignaturas que forman parte del currículo institucional de todas las licenciaturas, enfocadas hacia la reflexión sobre los valores humanos para el bienestar común.
- También se incorpora en el currículo un requisito de práctica social que busca llevar a la realidad los valores inculcados durante la formación.
- La apertura de un doctorado enfocado en estudios críticos del género, aunque no está enfocado hacia los estudiantes de licenciatura, envía un mensaje implícito sobre los intereses de la universidad, donde se reafirma su

interés por el estudio de las inequidades e injusticias mencionadas anteriormente y relacionadas con la comunidad LGBTQ+.

- El apoyo *económico* que se suministra a los ‘grupos estudiantiles’ relacionados con las diversidades estudiadas, muestra una postura institucional comprometida con fomentar la sostenibilidad de estos proyectos y la búsqueda por un impacto organizado para la transformación social.
- Por medio de los programas formativos y estrategias no curriculares, se logra reforzar la formación integral humanista para el respeto a las diversidades, según lo manifestado por diversos estudiantes.
- Como oportunidad para una mayor vivencia del ‘Respeto a la diversidad’ hacia las tres diversidades se encuentra la necesidad de crear más estrategias de sensibilización y educación para prevenir expresiones de violencia, rechazo y discriminación por parte de algunos estudiantes y profesores. Aunque se manifiestan como excepciones, es necesario trabajar las situaciones de falta de respeto a las diversidades por medio de estrategias sistémicas que fortalezcan la empatía y solidaridad hacia los grupos vulnerables en la sociedad.
- Se establece una inquietud sobre si es posible mantener los discursos y prácticas encontrados más allá del gobierno actual de la institución, ya que muchas de las políticas y acciones pudieron haberse implementado años atrás bajo la misma filosofía institucional.
- Pareciera haber una relación entre la transformación social que ha habido en la sociedad para aceptar diversidades *religiosas, socioeconómicas y sexo-genéricas* y la implementación de acciones en la universidad.
- La implementación de programas y estrategias integrales de ‘Respeto a la diversidad’ parecen reducir la presencia de situaciones de violencia.
- La existencia de una institución de educación superior privada y de inspiración religiosa, que construye democracia de manera muy coherente

desde sus procesos de socialización y formación, es un ejemplo por seguir para las demás instituciones educativas del país en todos los niveles.

- Es posible la transformación de modelos educativos tradicionales religiosos hacia una apertura a la diversidad religiosa, socioeconómica y sexo-genérica.
- La aplicación de una metodología mixta permite enriquecer y triangular los resultados obtenidos.
- Para investigaciones futuras deben explorarse otras licenciaturas para analizar si el 'Respeto a la diversidad' se da igual de coherente en carreras con enfoques menos sociales y más económicos.
- Aunque no se lograron incluir en este estudio la percepción sobre el respeto de otras diversidades planteadas inicialmente, y todas las entrevistas a representantes institucionales, esta información revisada superficialmente se encuentra bastante alineada con lo analizado.
- Con base en el trabajo realizado se logró el cumplimiento de los objetivos propuestos.

## 8. REFERENCIAS

Alcántara, A. (2017). Educación cívica y educación ciudadana en México: una perspectiva global y comparada. *Revista Española de Educación Comparada* | núm. 29 (enero-junio 2017), pp. 220-239. Recuperado el 15 de marzo de:

<http://revistas.uned.es/index.php/REEC/article/viewFile/17096/15928>

Ameigeiras, A (2006). El abordaje etnográfico en la investigación social. En Irene Vasilachis (Coord.) *Estrategias de investigación cualitativa*. Barcelona: Gedisa.

Anzaldúa-Arce, R. (2017). Violencia Social y Socialización de lo Ominoso. En Anzaldúa-Arce (coord.). *Entramados sociales de la violencia escolar*. México: Universidad Pedagógica Nacional.

Arrieta, J. (21 de diciembre de 2016). El fascismo es un peligro. *Reforma*. Recuperado el 23 de diciembre de 2016 de:

<http://www.reforma.com/aplicacioneslibre/articulo/default.aspx?id=1008997&md5=a614312087e2f8142dfe726f9ebf75e5&ta=0dfdbac11765226904c16cb9ad1b2efe&cmd5=de5ba124fc6636f9366519e33d41cebe>

Ball, S. (1997). Presentación de Michel Foucault. En: *Foucault y la educación: Disciplinas y saber*. . (Trad. P. Manzano). Madrid: Ediciones Morata (Original en inglés, 1990)

BBC Mundo (14 de abril de 2017). "*Campos de concentración para homosexuales*": aumentan las denuncias sobre una brutal "purga" gay en Chechenia. Recuperado el 10 de octubre de 2017 de:

<http://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-39599262>

Bourdieu, P. & Passeron, J-C. (1996) *La Reproducción: Elementos para una teoría del sistema de enseñanza*. Barcelona: Editorial Laia.

Bechelloni, G. (1996). Del análisis de los procesos de reproducción de las clases sociales y del orden cultural al análisis de los procesos de cambio. En: Bourdieu, P. & Passeron, J-C. (1996) *La Reproducción: Elementos para una teoría del sistema de enseñanza*. Barcelona: Editorial Laia.

Blair-Trujillo, E. (2009). Aproximación teórica al concepto de violencia: avatares de una definición, *Política y Cultura*, núm. 32, otoño, 2009, México, UAM-Xochimilco, pp. 9-33.

Brogna, P. (2006). La discapacidad : ¿una obra escrita por los actores de reparto? el paradigma social de la discapacidad : realidad o utopía en el nuevo escenario latinoamericano.

Bryman, A. (2012). *Social Research Methods*. 4th ed. New York: Oxford University Press

Calvo, A. (2012). La Forja De Ciudadania: Asíntota De Una Pedagogía Del Encuentro. En Rojas, F., Muñoz, G., & Corredor, L., *Jóvenes & Adultos: Una pedagogía del encuentro*. Bogotá: Javeriana.

Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión (2017). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Consultado el 10 de octubre de 2017 en [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1\\_150917.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_150917.pdf)

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.(2013). *Educación Inclusiva*. México: Conapred.

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. (19 de octubre de 2014). *Día Nacional contra la discriminación*. Recuperado el 6 de enero de 2017 de: [http://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/19%20de%20octubre\\_INACCSS.pdf](http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/19%20de%20octubre_INACCSS.pdf)

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (2017). *Curso online Conapred: Jóvenes tolerancia y no discriminación*. Recuperado el 18 de marzo de 2018 de: <http://cursos.conapred.org.mx/mod/page/view.php?id=10>

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (2016). *Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales*. México : Consejo Nacional para Para Prevenir la Discriminación. Recuperado el 20 de noviembre de 2018 de:

[http://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/Glosario\\_TDSyG\\_WEB.pdf](http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Glosario_TDSyG_WEB.pdf)

Comisión de Derechos Humanos del distrito Federal CDHDF. (2004). *Manual de sensibilización para la no discriminación, respeto a la diversidad y ejercicio de la tolerancia*. México: Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.

Cortina, A. (2009) *Ciudadanos del mundo: hacia una teoría de la ciudadanía*. Madrid: Alianza.

Curcio, M. & Camargo, E. (2012) Universidad y Formación Ciudadana. *Revista Reflexión Política*. nº 28 Vol.14., 2012, pp. 118-126. Consultado el 12 de marzo de 2018 en: <https://biblat.unam.mx/es/revista/reflexion-politica/articulo/universidad-y-formacion-ciudadana>

De Alba, A. (2016). La educación en el siglo XXI. Importancia de abrir los espacios de la normalidad. En: *Pensar con Foucault: Nuevos horizontes e imaginarios en educación*. México. IISUE

De la Barrera, L. (2015) *La sociedad mexicana y los derechos humanos: Encuesta Nacional de Derechos Humanos, Discriminación y Grupos Vulnerables*. UNAM: México D.F. Recuperado el 26 de octubre de 2017 de: <http://www.losmexicanos.unam.mx/derechoshumanos/libro/html5forpc.html?page=0>

Derrida (1986). Leer lo ilegible. *Entrevista con Carmen González-Marín*, *Revista de Occidente*, 62-63, 1986, pp. 160-182.

Elosua, M. (1994). Estereotipos Culturales y su Incidencia Educativa. En: *Interculturalidad y cambio educativo, hacia comportamientos no discriminatorios*. Madrid. Narcea S.A .de Ediciones Instituto de Estudios Pedagógicos Somosaguas.

El País (7 de febrero de 2016). Estudiantes beneficiados con el programa 'Ser Pilo Paga', ¿blanco de discriminación? *Periódico El País*. Consultado el 15 de diciembre de 2017 en:

<http://www.elpais.com.co/cal/estudiantes-beneficiados-con-el-programa-ser-pilo-paga-blanco-de-discriminacion.html>

Escobar, D. (Diciembre de 2016) Recorre Bullying Pasillos Universitarios. *Capital*. Consultado el 15 de noviembre de 2017 en: <http://www.capitalmexico.com.mx/especial/recorre-bullying-pasillos-universitarios/>

Foucault, M. (1992). *El orden del discurso*. (Trad. A. González). Buenos Aires: Tusquets Editores (Original en francés, 1970)

Foucault, M. (1998). *Vigilar y Castigar: Nacimiento de la Prisión*. México: Siglo XXI (Original en francés, 1975)

García-Clarck, R. (2006). Derecho a la diferencia y combate a la discriminación. *Cuadernos de la igualdad, num 7*. México: Conapred.

Giménez, G. (2007). Estudios sobre la Cultura y las identidades sociales. México, Secretaría de la Cultura, Universidad Iberoamericana, ITESO, Universidad Veracruzana y Universidad de Guadalajara.

Giordano, C. & Nogués, S. (2008). Educación, resiliencia, y diversidad. Buenos Aires: Editorial Espacio.

Goffman, E. (2001). *Estigma. La identidad deteriorada*. Buenos Aires: Amorrortu Editores.

González, T. (2010). *Democracia y Formación Ciudadana*. México: Instituto Nacional Electoral. Recuperado el 10 de Marzo de:

<https://www.ses.unam.mx/curso2015/pdf/2oct-GonzalezLuna.pdf>

González, T. & Rodríguez, J. (2014). Introducción. En González, T & Rodríguez, J. *Hacia una razón antidiscriminatoria*. (pp.7-28). México D.F., México: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. Recuperado el 10 de diciembre de 2017 de: [http://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/Rindis-Hacia\\_una\\_razon\\_antidiscriminatoria-INACCCSS.pdf](http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Rindis-Hacia_una_razon_antidiscriminatoria-INACCCSS.pdf)

González-Villareal, R. (2017). Violencia Escolar: Su nombre es legión. En Anzaldúa Arce (coord.). *Entramados sociales de la violencia escolar*. México: Universidad Pedagógica Nacional.

Hernández, M. (2011). Los retos de la democracia mexicana: Una ciudadanía sin discriminación. *Espiral*, 18(50), 219-254. Recuperado el 21 de Enero de la base de datos EBSCO.



Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.

Knoblauch, H. (2005). "Focused Ethnography". *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 6(3), Art. 44, Recuperado el 10 de noviembre de 2017: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0503440>.

Knoblauch, H (2013). Qualitative Methods at the Crossroads: Recent Developments in

Interpretive Social Research [31 paragraphs]. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 14(3), Art. 12, <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs1303128>

Krieger, P. (2004). La deconstrucción de Jacques Derrida (1930-2004) *Anales del Instituto de Investigaciones Estéticas*, vol. XXVI, núm. 84, primavera, 2004, pp. 179-188 Recuperado el 19 de diciembre de 2018 de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36908409>

Kymlicka, W. (2001). Educación para la ciudadanía. En Colom, F. *El espejo el mosaico y el crisol. Modelos políticos para el multiculturalismo*. (pp.251-282). Barcelona, España: Anthropos.

Lafer, C. (1994). La reconstrucción de los derechos humanos: Un diálogo con el pensamiento de Hannah Arendt. México: Fondo de Cultura Económica

Lichtblau, E. (Marzo 1 de 2013). The Holocaust Just Got More Shocking. *The New York Times*. Recuperado el 1 de diciembre de 2016 de: [http://www.nytimes.com/2013/03/03/sunday-review/the-holocaust-just-got-more-shocking.html?pagewanted=all&\\_r=1&\\_r=1&](http://www.nytimes.com/2013/03/03/sunday-review/the-holocaust-just-got-more-shocking.html?pagewanted=all&_r=1&_r=1&)

López, M. (2017). Acoso Escolar y Cibernético en estudiantes universitarios. *Revista de Investigación en Educación*, nº 15 (1), 2017, pp. 11-26. Consultado el 17 de noviembre de 2017 en: <http://webs.uvigo.es/reined/>

Luque, A. y Delgado, C. (2002). Diversidad humana y educación: intervenciones para optimizar el desarrollo psicológico. *Revista Intervención Psicosocial*, 2002, Vol. 11 N.º 2 - Págs. 143-165.

Martínez-Pacheco, A, La violencia. Conceptualización y elementos para su estudio. Política y Cultura [en línea] 2016, Consultado el 1 de octubre de 2018 en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26748302002>>

Museo Memoria y Tolerancia (2015). *Holocausto*. Recuperado el 1 de diciembre de 2016 de: <http://www.myt.org.mx/memoria/holocausto.html>.

Nieto, G. (Productor y Director). (2017). Mariposas Verdes. [Cinta cinematográfica]. Colombia: Productora Lap SAS.

Nussbaum, M. C. (2005). *El cultivo de la humanidad*. España: Paidós.

Nussbaum, M. C. (2011). *Libertad de conciencia : el ataque a la igualdad de respeto; Vivir en democracia implica respetar el derecho -- : entrevista de Daniel Gamper*

Sachse. Madrid : Katz Editores ; Barcelona : Centro de Cultura Contemporánea de Barcelona.

Ocampo-Talero, A.; Méndez-París, S. & Pavajeau-Delgado (2008). Las subjetividades como centro de la formación ciudadana. *Revista Universitas Psychologica*. V. 7 NO. 3 PP. 837-851 SEPT-DIC 2008. Recuperado el 11 de marzo de 2018 de: <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v7n3/v7n3a17.pdf>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico OCDE (2017). *Programme for International Student Assessment (PISA). Results from PISA 2015. Students' well being*. México. Consultado el 17 de Noviembre de 2017 en: <https://www.oecd.org/pisa/PISA2015-Students-Well-being-Country-note-Mexico.pdf>

Organización de las Naciones Unidas (1948). *La Declaración Universal de Derechos Humanos*. Recuperado el 4 de diciembre de 2016 de: <http://www.un.org/es/sections/universal-declaration/history-document/index.html>

Piña-Osorio (2013). *Aceptación, Estigma y Discriminación*. México: Díaz de Santos.

Ramírez-Grajeda, B. (2017). La violencia como desconocimiento del otro. En Anzaldúa Arce (coord.). *Entramados sociales de la violencia escolar*. México: Universidad Pedagógica Nacional.

Rainbow, P. (1984). Espacio, saber y poder. *The Foucault Reader*. Consultado el 5 de diciembre de 2018 en: [http://www.bifurcaciones.cl/bifurcaciones/wp-content/uploads/2015/06/bifurcaciones\\_019\\_Reserva.pdf](http://www.bifurcaciones.cl/bifurcaciones/wp-content/uploads/2015/06/bifurcaciones_019_Reserva.pdf)

Rawls, J. (1995). *Liberalismo Político*. México: Fondo de Cultura Económica.

Rincón, G. (2004). Introducción. En *¿Qué es la discriminación y cómo combatirla?* Consultado el 10 de marzo en: [http://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/CI002.pdf](http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/CI002.pdf)

Rojas, F. & Sánchez, A. (2012). Relaciones entre jóvenes y adultos: apuntes para un debate. En Rojas, F., Muñoz, G., & Corredor, L., *Jóvenes & Adultos: Una pedagogía del encuentro*. (pp. 18-39). Bogotá, Colombia: Javeriana.

Rodríguez-Zepeda, J. (2004). *¿Qué es la discriminación y cómo combatirla?* Consultado el 10 de marzo en: [http://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/CI002.pdf](http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/CI002.pdf)

Rojas, F. & Sánchez, A. (2012). Relaciones entre jóvenes y adultos: apuntes para un debate. En Rojas, F., Muñoz, G., & Corredor, L., *Jóvenes & Adultos: Una pedagogía del encuentro*. (pp. 18-39). Bogotá, Colombia: Javeriana.

Singer, B. (Dirección). (2000). *X-men* [Película]. Extracto encontrado el 5 de diciembre en <https://www.youtube.com/watch?v=RWDDVuxFbol&t=14s>

Sinay, S. (2014). *La falta de respeto: diferencias y consecuencias de vivir contra el otro o vivir hacia el otro*. Buenos Aires, Argentina : Capital Intelectual.

Smith, D. (2001). Texts and the ontology of organizations and institutions. *Studies in Cultures, Organizations and Societies*, 7(2), 159-198.

UNESCO (2008). La Educación Inclusiva: El Camino Hacia el Futuro. Ginebra: IBE. Consultado el 10 de mayo de 2019 en: [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000162787\\_spa](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000162787_spa)

UNESCO, (2015) La violencia homofóbica y transfóbica en el ámbito escolar: hacia centros educativos inclusivos y seguros en América Latina [en línea]. 2015, p. 24. Consultado el 11 de octubre de 2018 en: <http://www.movilh.cl/wp-content/uploads/2016/12/La-violencia-homofobica-y-transfobica-en-el-ambito-escolar-UNESCO.pdf>

UNESCO (2013). Respuestas del sector de educación frente al bullying homofóbico [en línea]. Serie: *Buenas políticas y prácticas para la educación en VIH y Salud, cuadernillo 8*. Consultado el 1 de octubre de 2018 en <http://unesdoc.UNESCO.org/images/0022/002229/222918S.pdf>

UNESCO (2018). *School violence and bullying: Global status and trends, drivers and consequences*. Consultado el 5 de octubre de 2018 en: <http://unesdoc.UNESCO.org/images/0026/002657/265781e.pdf>

Vasilachis, I. (2006). “La investigación cualitativa”. En Irene Vasilachis (Coord.), *Estrategias de investigación cualitativa*, Barcelona, Gedisa. Consultado el 21 de Noviembre en: <http://investigacionsocial.sociales.uba.ar/files/2013/03/Estrategias-de-la-investigacion-cualitativa-1.pdf>

Vasilachis, I. (2009). Los fundamentos epistemológicos y ontológicos de la Investigación Cualitativa. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research, Vol 10, No 2 (2009)*. Consultado el 17 de noviembre de 2017 En: <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/rt/prinFRIENDLY/1299/2778>

Venn, C. (2007). “Cultural Theory, Biopolitics, and the Question of Power.” *Theory, Culture & Society* (SAGE, London, Los Angeles, New Delhi, and Singapore), Vol. 24(3): 111–124. DOI: 10.1177/0263276407075957.

Veugelers, W. & De Groot, I. (2013). Educación Superior y desarrollo de la ciudadanía. En: Beltrán & Teodoro (2013). *Educación Superior e inclusión social*. Buenos Aires, Argentina: Miño y Dávila Editores.

YAAJ (2017). Universidades libres de violencia y discriminación. Consultado el 5 de noviembre de 2018 en: <http://yaajmexico.org/guia-universidades-libres-violencia-discriminacion-orientacion-sexual-e-identidad-genero/>

Yin, R. (2009). *Case Study Research: design and methods*. United States of America: SAGE Publications.

## 9. ANEXOS

### 9.1. Cuestionario de preguntas abiertas aplicado a estudiantes.

LICENCIATURA: \_\_\_\_\_

SEMESTRE: \_\_\_\_\_

A continuación, se presentarán varios personajes hipotéticos. Contesta según lo que corresponda. No hay respuestas buenas ni malas. Cualquier duda puedes levantar la mano para recibir ayuda.

**I. Las personas en los siguientes casos son estudiantes que acaban de ingresar a tu licenciatura en tu universidad.**

1. Sarah pertenece a la religión judía y Luisa a la musulmana.

1.1. ¿Qué obstáculos existen por parte de la universidad y/o sus representantes (profesores, personal administrativo), para que Sarah y/o Luisa puedan expresar sus creencias religiosas? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

1.2. ¿Qué apoyos hay en la universidad para la expresión de diferentes creencias religiosas?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

1.3. Marca tu respuesta con una X.

¿En tu experiencia en la universidad has conocido o vivido alguna práctica o expresión de rechazo o violencia hacia alguien por tener algún tipo de creencia religiosa?

SÍ \_ (pasa a la pregunta 1.3.1.)                      NO \_ (pasa a la pregunta 2)

1.3.1. Por favor relata brevemente lo sucedido y cómo se resolvió.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2. Roberta tiene perforaciones, su pelo pintado de colores y tiene varios tatuajes visibles en su cuerpo; Rubén suele vestirse de negro con pantalones rotos y tiene pelo largo.

2.1. ¿Qué obstáculos existen por parte de la universidad y/o sus representantes (profesores, personal administrativo), para que Roberta y/o Rubén puedan expresar su apariencia? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2.2. ¿Qué apoyos hay en la universidad para que las personas puedan expresar diferentes tipos de apariencias?

---

---

---

2.3. Marca tu respuesta con una X.

¿En tu experiencia en la universidad has conocido o vivido alguna práctica o expresión de rechazo o violencia hacia alguien por su apariencia?

SÍ \_ (pasa a la pregunta 2.3.1.)

NO \_ (pasa a la pregunta 3)

2.3.1. Por favor relata brevemente lo sucedido y cómo se resolvió.

---

---

---

3. Felipe y Natalia vienen de una familia de escasos recursos económicos.

3.1. ¿Qué obstáculos existen por parte de la universidad y/o sus representantes (profesores, personal administrativo), que podrían afectar a Felipe y/o Natalia por su condición socioeconómica? \_\_\_\_\_

---

---

3.2. ¿Qué apoyos hay en la universidad para las personas de escasos recursos económicos?

---

---

---

3.3. Marca tu respuesta con una X.

¿En tu experiencia en la universidad has conocido o vivido alguna práctica o expresión de rechazo o violencia hacia alguien por su condición socioeconómica?

SÍ \_ (pasa a la pregunta 3.3.1.)

NO \_ (pasa a la pregunta 4)

3.3.1. Por favor relata brevemente lo sucedido y cómo se resolvió.

---

---

---

4. Camila se identifica como lesbiana y José se identifica como gay.

4.1. ¿Qué obstáculos existen por parte de la universidad y/o sus representantes (profesores, personal administrativo) para que Camila y/o José puedan expresar su identidad?

---

---

---

4.2. ¿Qué apoyos hay en la universidad para las personas con diferentes orientaciones sexuales?

---

---

---

4.3. Marca tu respuesta con una X.

¿En tu experiencia en la universidad has conocido o vivido alguna práctica o expresión de rechazo o violencia hacia alguien por su orientación sexual?

SÍ \_ (pasa a la pregunta 4.3.1.)

NO \_ (pasa a la pregunta 5)

4.3.1. Por favor relata brevemente lo sucedido y cómo se resolvió.

---

---

---

5. Mario se identifica como Mariana y está en su proceso de cambio de género.

5.1. ¿Qué obstáculos existen por parte de la universidad y/o sus representantes (profesores, personal administrativo), para que Mariana pueda expresar su identidad de género?

---

---

---

5.2. ¿Qué apoyos hay en la universidad para las personas con cambio en su identidad de género?

---

---

---

5.3. Marca tu respuesta con una X.

¿En tu experiencia en la universidad has conocido o vivido alguna práctica o expresión de rechazo o violencia hacia alguien por el cambio en su identidad de género?

SÍ \_ (pasa a la pregunta 5.3.1.)

NO \_ (pasa a la pregunta 6)

5.3.1. Por favor relata brevemente lo sucedido y cómo se resolvió.

---

---

---

6. Fernando tiene posturas políticas de derecha y Oscar de izquierda.

6.1. ¿Qué obstáculos existen por parte de la universidad y/o sus representantes (profesores, personal administrativo), para que Fernando y/u Oscar puedan expresar sus ideologías políticas?

---

---

---

6.2. ¿Qué apoyos hay en la universidad para la expresión de diferentes ideologías políticas?

---

---

---

6.3. Marca tu respuesta con una X.

¿En tu experiencia en la universidad has conocido o vivido alguna práctica o expresión de rechazo o violencia hacia alguien por tener algún tipo de ideología política?

SÍ \_ (pasa a la pregunta 6.3.1.)

NO \_ (pasa a la pregunta II.)

6.3.1. Por favor relata brevemente lo sucedido y cómo se resolvió.

---

---

---

II. ¿Qué otro tipo de diversidades son importantes de reconocer en la universidad?

---

---

III. ¿Qué beneficios genera la convivencia con diversidades en una institución universitaria?

---

---

---

IV. Para ti, ¿Qué es el 'Respeto a la Diversidad'?

---

---

V. ¿Cuáles son los límites de lo que se puede considerar respetable en la diversidad?

---

---