



Política de Diversidad Sexual y  
Género de la Universidad  
Iberoamericana (UNIBE)

**Número: POL-DSG-001**  
**Fecha Emisión: Agosto, 2022**  
**Fecha Revisión:**  
**Cantidad de Revisiones: 0**

## Política de Diversidad Sexual y Género

### I. Preámbulo

La comunidad de, gays, bisexuales, transgénero, queer, intersexuales y otras diversidades (LGBTQI) enfrentan a diario un conjunto único de preocupaciones que atañen a su seguridad. En algunos estudios se revela que más del 85 % informa haber sido acosado por su identidad sexual o de género, y más del 20 % informa haber sido atacado físicamente.<sup>1</sup> En ambientes académicos, los maestros y administradores no hacen nada en respuesta a situaciones similares en sus áreas. A la fecha la tasa de suicidio de los estudiantes LGBTQI sigue siendo 3 o 4 veces más alta que la de sus contrapartes heterosexuales y, en algunas partes del país, los LGBTQI sin hogar pueden representar hasta el 40 % de la población adolescente. Los avances en normas y políticas han ayudado a que personas LGBTQI puedan llevar vidas mucho más satisfactorias y productivas.<sup>2</sup> Los estudiantes homosexuales y de género no conforme, continúan enfrentándose a desafíos que pueden volverse abrumadores. Los registros judiciales y los hallazgos de la investigación académica revelan un patrón muy preocupante de maltrato, consecuencias negativas y una falla seria por parte de muchas instituciones educativas para abordar adecuadamente los problemas y preocupaciones relacionados con poblaciones LGBTQI. Esta política describe esos problemas, presenta recomendaciones concretas y ofrece un modelo de lenguaje acorde a esta temática en entornos académicos.

El presente documento responde además al compromiso como Academia, de cumplir con el derecho y la protección del ser humano, conforme a las normas de derecho interno, la Constitución dominicana (art.39 y siguientes), leyes adjetivas, y los tratados y convenios internacionales, relacionados a derechos fundamentales, sin exclusión ni distinción alguna.

### II. Lineamientos Generales

Nuestros enfoques sugeridos se basan en cinco principios claves:

- 1- El cambio organizacional debe incluir la formación de docentes y la formación de administradores en programas de acreditación, desarrollo profesional, individuales, asociaciones y grupos de interés y liderazgo colaborativo por parte de los docentes.
- 2- Los estudiantes LGBTQI no deben ser vistos como separados de otras personas y grupos, particularmente porque los jóvenes homosexuales y de género no conforme, a menudo tienen múltiples identidades y también pueden ser personas de diferentes colores de piel, estudiantes con discapacidad, devotos religiosos, deportistas dedicados, etc.

---

<sup>1</sup> Kim, R., Sheridan, D. & Holcomb, S. (2009). A report on the status of gay, lesbian, bisexual, and transgender people in education: Stepping out of the closet, into the light. National Education Association. Retrieved September 16, 2010, Disponible en: <http://www.nea.org/assets/docs/qlbtstatus09.pdf>

<sup>2</sup> D'Augelli, A. R. & Patterson, C. J. (2001). Lesbian, gay, and bisexual identities and youth: Psychological perspectives. Oxford, England: Oxford University Press.



Política de Diversidad Sexual y  
Género de la Universidad  
Iberoamericana (UNIBE)

**Número: POL-DSG-001**  
**Fecha Emisión: Agosto, 2022**  
**Fecha Revisión:**  
**Cantidad de Revisiones: 0**

- 3- Las estrategias no siempre tienen que ser específicas para LGBTQI, de hecho, los enfoques generales y globales aplicables a todos los estudiantes pueden ayudar a abordar muchas necesidades LGBTQI.
- 4- Las políticas que conciernen al clima académico que buscan promover la interacción respetuosa, se pueden diseñar de manera integral donde la relación estudiante-docente puedan servir de catalizador para crear ambientes saludables.
- 5- No es posible abordar los problemas sin poder referirnos a ellos de forma abierta y asumir con eficacia los problemas relacionados con LGBTQI que persisten en los entornos académicos y espacios seguros por lo que se espera que todos los miembros de la comunidad UNIBE debe ser capaz de discutir estos temas abiertamente, de una manera cortés, respetuosa, y profesional, y en todos los escenarios posibles.

El término “Espacios Seguros” generalmente abarca aspectos tales como la cultura académica, el estado de ánimo de sus miembros, el grado con el que sus miembros se llevan bien, el respeto por las diferencias, la motivación, el sentimiento de pertenencia y la visión institucional. El eje de un espacio seguro es la existencia de relaciones de trabajo colaborativas y optimistas entre todos los miembros de la comunidad UNIBE. Los estudios revelan que la promoción de tales relaciones contribuirá en gran medida a prevenir el tipo de maltrato y conducta discriminatoria.<sup>3</sup>

### **III. Sobre el bullying y la discriminación:**

#### **a. Se define como bullying por orientación sexual e identidad de género:**

- a) Cualquier gesto, expresión escrita o verbal, comunicación electrónica o acto físico, por parte de un estudiante o colaborador que dañará a otro estudiante o colaborador, dañará propiedad de otro estudiante o colaborador, colocará a otro estudiante o colaborador en miedo razonable sobre su integridad, o poner en ridículo, difamar, insultar o degradar a cualquier estudiante o colaborador o grupo de estudiantes o colaboradores de tal manera que interrumpa o interfiera con el programa educativo, misión institucional o interferir con la educación, el rendimiento académico o la capacidad de un estudiante para participar o beneficiarse de los servicios, actividades o privilegios proporcionados por la institución.
- b) Amenazas, burlas, exclusión social, acoso, coacción, violencia física, robo, humillación pública, destrucción de propiedad, epítetos, calumnias, circulación de material escrito o visual, burlas sobre la forma de hablar, referencias negativas a costumbres raciales o étnicas, o incitación a otros a tomar estas acciones contra un estudiante o colaborador de UNIBE.

<sup>3</sup> Horn, S. S., Kosciw, J. G. & Russell, S. T. (2009). Special issue introduction: New research on lesbian, gay, bisexual, and transgender youth: Studying lives in context. *Journal of Youth and Adolescence*, 38, 863-866.



Política de Diversidad Sexual y  
Género de la Universidad  
Iberoamericana (UNIBE)

**Número: POL-DSG-001**  
**Fecha Emisión: Agosto, 2022**  
**Fecha Revisión:**  
**Cantidad de Revisiones: 0**

- c) Actos razonablemente percibidos como motivados por un hecho real o percibido sobre características basadas en raza, color, religión, ascendencia, nacionalidad origen, género, nivel socioeconómico, nivel académico, identidad de género, preferencia de partido político, creencia política, estado familiar, estado físico o apariencia, orientación sexual o mental, física, o por asociación con una persona que tiene o se cree que tiene una de estas características.
- d) Represalias contra un estudiante o colaborador por parte de otro estudiante o colaborador por afirmar o alegar un acto de hostigamiento, intimidación o acoso.

**b. Se considera discriminación por orientación sexual e identidad de género:**

Ninguna persona puede ser discriminada, sobre la base de la sexualidad real o percibida de esa persona, o sobre la base de la asociación con una persona o personas que tengan o se perciban que tengan alguna de estas características, así como no se le negará la admisión a cualquier actividad, o se le negará la participación en; o será excluido de, expulsado de ser negado los beneficios de, o ser discriminado en cualquier programa curricular, extracurriculares, de servicios para alumnos, recreativos o de otro tipo o actividades, que incluyan, pero no se limiten a:

- a) cualquier actividad académica, extracurricular, de investigación, de formación ocupacional u otro programa o actividad;
- b) programas deportivos;
- c) acceso a información sobre una institución o programa a través de reclutamiento; y
- d) la disponibilidad de asistencia financiera y oportunidades si existen en la institución.

La colocación injustificada en clases o grupos dentro de la misma en base a la orientación sexual o la identidad de género también constituye discriminación.

**IV. Políticas contra la discriminación basada en orientación sexual e identidad de género**

La institución deberá:

- a) Establecer claramente, en sus políticas, comunicaciones, documentos, investigaciones, y cualquier producto derivado, de manera no limitativa, que la discriminación por motivos de orientación sexual o la identidad de género está en contra de la política institucional;
- b) Disponer que la persona o personas que interpongan una denuncia de discriminación basada en la orientación sexual e identidad de género no serán sujetos a represalias;
- c) Establecer formas en que se puedan ofrecer capacitaciones a los estudiantes, administradores, docentes, colaboradores y voluntarios sobre la prevención del comportamiento discriminatorio relacionado con la orientación sexual o la identidad de género y brindar oportunidades para participar en programas u otras actividades diseñadas para desarrollar el conocimiento y las habilidades para prevenir y responder a los actos de discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género.



Política de Diversidad Sexual y  
Género de la Universidad  
Iberoamericana (UNIBE)

**Número: POL-DSG-001**  
**Fecha Emisión: Agosto, 2022**  
**Fecha Revisión:**  
**Cantidad de Revisiones: 0**

- d) Incluir un procedimiento para la pronta investigación de un informe de discriminación o de acoso por motivos de orientación sexual o identidad de género y las personas responsables de la investigación. La investigación de acto de discriminación por orientación sexual o identidad de género se considera una actividad relacionada con la escuela y comienza con un informe de tal acto.
- e) Declarar que las denuncias anónimas de discriminación son suficientes para desencadenar una investigación, pero que ninguna acción final puede basarse únicamente en un informe anónimo, todo ello, para cumplir con el debido proceso de ley;
- f) Establecer un procedimiento para incluir incidentes basados en discriminación por la orientación sexual o identidad de género en cualquier informe de seguridad o disciplinaria.
- g) La institución desarrollará programas educativos modelo para administrativos, maestros, y estudiantes diseñados para familiarizarlos con las disposiciones de espacios seguros, evitar el hostigamiento, acoso e intimidación, y establecer ejemplos de respuestas apropiadas a actos de acoso, e intimidación.
  - El modelo de formación también puede incluir la promoción de la resolución de conflictos y técnicas de mediación para resolver conflictos entre los alumnos sin violencia, y la violencia interpersonal.

## V. Glosario Mínimo

**Género:** El género es la suma de valores, actitudes, roles, prácticas o características culturales basadas en el sexo. El género, tal como ha existido de manera histórica, transculturalmente, y en las sociedades contemporáneas, refleja y perpetúa las relaciones particulares de poder entre el hombre y la mujer (OPS/WAS, 2000).

**Femenino-a-Masculino (FaM):** Adjetivo para describir a personas a las que se les asignó el sexo femenino al nacer y que están cambiando o han cambiado su cuerpo y/o rol de género femenino por un cuerpo o un rol más masculino (WPATH, 2012).

**Genderqueer:** Etiqueta de identidad que puede ser utilizada por personas cuya identidad y/o rol de género no se ajusta a un entendimiento binario del género y que no se limita a las categorías de hombre o mujer, masculino o femenino (Bockting, 2008).

**Identidad de género:** El sentimiento de una persona de ser alguien masculino (niño u hombre), femenino (niña o mujer), o de un género alternativo (por ejemplo, niño-niña, niña-niño, transgénero, genderqueer, eunuco) (WPATH, 2012)

**Identidad sexual:** La identidad sexual incluye la manera como la persona se identifica como hombre o mujer, o como una combinación de ambos, y la orientación sexual de la persona. Es el marco de referencia interno que se forma con el correr de los años, que permite a un individuo formular un concepto de sí mismo sobre la base de su sexo, género y orientación sexual y



Política de Diversidad Sexual y  
Género de la Universidad  
Iberoamericana (UNIBE)

**Número: POL-DSG-001**  
**Fecha Emisión: Agosto, 2022**  
**Fecha Revisión:**  
**Cantidad de Revisiones: 0**

desenvolverse socialmente conforme a la percepción que tiene de sus capacidades sexuales (OMS, 2000)

**Masculino-a-Femenino (MaF):** Adjetivo para describir a personas a las que se les asignó el sexo masculino al nacer y que están cambiando o han cambiado su cuerpo y/o rol de género masculino por un cuerpo o un rol más femenino (WPATH, 2012)

**Orientación sexual:** La orientación sexual es la organización específica del erotismo y/o el vínculo emocional de un individuo en relación al género de la pareja involucrada en la actividad sexual. La orientación sexual puede manifestarse en forma de comportamientos, pensamientos, fantasías o deseos sexuales, o en una combinación de estos elementos (OPS, 2000).

**Persona Trans:** Categoría sombrilla que abarca a personas cuya identidad y expresión de género es diferente a lo que típicamente se asocia con el sexo que le fue asignado al nacer (varón o mujer, según los genitales externos) (Paulino-Ramirez, et al, 2016)

**Rol o expresión de género:** Características de la personalidad, la apariencia y el comportamiento que en una cultura y un período histórico dados se designan como masculinas o femeninas (es decir, más típicas del rol social masculino o femenino). Aunque la mayoría de las personas se presentan socialmente en roles de género claramente masculinos o femeninos, algunas personas se presentan en un rol de género alternativo, como genderqueer o transgénero específicamente. Todas las personas tienden a incorporar características tanto masculinas como femeninas en su expresión de género de diversas maneras y en diversos grados (Bockting, 2008)

**Sexo Asignado:** El sexo es asignado cuando una persona nace ya sea como masculino o femenino, generalmente basándose en la apariencia de los genitales externos. Cuando los genitales externos son ambiguos, otros componentes del sexo (genitales internos, sexo cromosómico y hormonal) son tomados en cuenta para asignar el sexo (Grumbach, Hughes, & Conte, 2003; MacLaughlin & Donahoe, 2004; Money & Ehrhardt, 1972; Vilain, 2000).

**Sexo:** El término “sexo” se refiere al conjunto de características biológicas que definen al espectro de los seres humanos como hembras y machos (OPS, 2000)

**Transgénero:** Adjetivo para describir un grupo diverso de personas que cruzan o trascienden las categorías culturalmente establecidas en relación al género. La identidad de género de las personas transgénero varía, en diferentes grados, del sexo que les fue asignado al nacer (WPATH, 2012).

**Transición:** Periodo de tiempo en que las personas cambian del rol de género asociado con el sexo que se les asignó al nacer por un rol de género diferente. Para muchas personas, esto implica aprender a vivir socialmente en "el otro" rol de género; para otras, esto significa encontrar un rol y una expresión de género que sea más cómoda para ellas. La transición puede o no incluir la



Política de Diversidad Sexual y  
Género de la Universidad  
Iberoamericana (UNIBE)

**Número: POL-DSG-001**  
**Fecha Emisión: Agosto, 2022**  
**Fecha Revisión:**  
**Cantidad de Revisiones: 0**

feminización o masculinización del cuerpo a través de hormonas u otros procedimientos médicos. La naturaleza y la duración del proceso de transición son variables y personales (WPATH, 2012)

**Travestismo:** Usar ropa y adoptar una apariencia de rol de género que, en una cultura dada, son más típicos del sexo opuesto.