

**LA DIVERSIDAD SEXUAL
Y DE GÉNERO EN LAS
ORGANIZACIONES.**

**APROXIMÁNDONOS A
ORGANIZACIONES MÁS
HABITABLES**



INICIATIVAS DE
COOPERACIÓN
Y DESARROLLO

**LA DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES.
APROXIMÁNDONOS A ORGANIZACIONES MÁS HABITABLES.**

Edición a cargo de
Vicerrectorado de Responsabilidad Social y Cooperación

Dirección
Rosa Puchades Pla

Coordinación
María Rosa Cerdá Hernández

Autoría
Fernando Altamira Basterretxea
Esther Canarias Fernández-Cavada

Diseño y maquetación
Luz Mérida García



Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada
CC BY-NC-ND



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA

VICERECTORAT DE RESPONSABILITAT
SOCIAL I COOPERACIÓ



GENERALITAT
VALENCIANA

Vicepresidència y Conselleria
de Igualtat y Polítiques Inclusives

PRESENTACIÓN

Garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, es expresión de cumplimiento legal integrada en la finalidad misma de la Universitat Politècnica de València, tal y como fijan sus Estatutos.

La transversalidad de la igualdad de trato y no discriminación está presente en todas nuestras políticas y actuaciones institucionales que, gobernadas por los principios y valores de nuestro Código Ético, exigen el respeto a la dignidad de la persona como núcleo mismo de nuestra identidad universitaria.

El desarrollo de medidas y acciones encaminadas a hacer efectiva la igualdad de trato y no discriminación quedan establecidas en el Plan de Igualdad de la Universitat como instrumento para el conjunto de la comunidad universitaria.

El curso *La Diversidad Sexual y de Género en las organizaciones. Aproximándonos a organizaciones más habitables*, en el ámbito que nos ocupa, culmina el período de ejecución del II Plan de Igualdad (2017-2020) que, bajo el impulso y dirección del Vicerrectorado de Responsabilidad Social y Cooperación, es implementado y coordinado por la Unidad de Igualdad UPV.

Elaborado e impartido por Fernando Altamira Basterretxea y Esther Canarias Fernández-Cavada, miembros de la cooperativa de iniciativa social INCYDE, el curso realiza una aproximación a conceptos que no por oídos son suficientemente conocidos y realiza propuestas de aplicación práctica tanto de carácter individual como aplicables a las propias organizaciones a través de un análisis reflexivo sobre los esquemas de interacción, tantas veces limitantes de las realidades no normativas, cuando no excluyentes de las mismas.

Mediante una estructura didáctica abierta a la indagación individual, cada unidad se abre con la exposición de creencias o ideas estereotipadas que se analizan a lo largo del texto para concluir con unas preguntas dirigidas al autoconocimiento personal. Las respuestas a las mismas están en cada persona y en su propia reflexión.

El contenido del curso queda abierto al conjunto social desde el repositorio institucional RiuNet como eslabón de la cadena de acciones que lleven a fortalecer la formación social en materia de derechos humanos, contribuyendo a la construcción de una realidad incluyente, una realidad libre e igual para todas las personas.

Rosa Puchades Pla

Vicerrectora de Responsabilidad Social y Cooperación

PRESENTACIÓN	2
INTRODUCCIÓN	4
ANTES DE COMENZAR	7
UNIDAD 1. EXPLORANDO NUESTRAS IDENTIDADES.....	9
1.1. El sistema sexo-género y la Diversidad sexual y de género.....	10
1.2. La norma: ¿una madre de brazos abiertos... con trampa?	15
UNIDAD 2. EL MODELO DOMINANTE: LA TRÍADA DE LA EXCLUSIÓN	20
2.1. La heteronormatividad.....	21
2.2. La tríada: neoliberal, etnocéntrico y heteronormativo.....	21
UNIDAD 3. PROFUNDIZANDO EN LA COMPLEJIDAD.	25
UNIDAD 4. LAS MURALLAS QUE DEJAN FUERA Y EXCLUYEN.....	33
4.1. Los silencios.	34
4.2. Las fobias: plumofobia, islamofobia, romafobia, ruralfobia.....	36
4.3. Orgullos y <i>prides</i> : más políticos y menos fiestas.....	39
UNIDAD 5. HACIENDO POSIBLES EN LA PRÁCTICA.	42
5.1. Ámbitos	44
5.2. Líneas iniciales de intervención.....	45
5.3. Espacios de intervención.....	46

INTRODUCCIÓN

Te presentamos la formación que hemos preparado sobre Diversidad sexual y de género (en adelante DSG), mediante estas 5 unidades enfocadas como una formación básica, una primera aproximación a la cuestión. Posiblemente, para algunas personas, se quede corta y esperen un mayor nivel de profundización. Para otras, sin embargo, sean necesarias mayores explicaciones y desarrollo que necesitarán de una formación posterior para permitir adentrarnos con tranquilidad en estos conceptos.

Hemos puesto mucha ilusión en estas páginas. Son fruto de años de investigación, de estudio, de acompañar procesos de organizaciones que incorporan esta diversidad. El conocimiento que os compartimos lo es también gracias a las vidas de tantas personas que nos hemos ido encontrando en nuestro camino y con las que hemos imaginado nuevos posibles.

Hemos escrito de una forma cercana, como si estuviéramos dialogando con cada uno de vosotros. Intencionadamente nos hemos alejado del formato académico, porque entendemos que ahora no es el momento. Queremos dar un primer paso respecto a la DSG en la Universidad, junto a vosotros.

A la hora de elaborar el texto, hemos elegido utilizar la “e”, como forma inclusiva de las diversidades de género a las que hacemos referencia continuamente en el documento para intentar romper con el binarismo existente en el idioma español. Si bien no está aceptada por la norma de la RAE, consideramos que tiene sentido mostrarla.

Además de ofrecer una primera aproximación de conceptos sobre esta diversidad, también nos planteamos el reto de compartir con vosotros algunas pistas para incorporarla a vuestros lugares de intervención en la Universidad. Deseamos abrir algunas posibilidades de aterrizaje y que os animéis a experimentar.

Esta formación es un material en parte “inacabado” pues el aprendizaje, el debate crítico y la mejora continua forman parte de nuestro trabajo. En este sentido, estamos abiertos a cualquier sugerencia o aporte que queráis hacernos llegar. Gracias.

Antecedidas por una revisión de los instrumentos desarrollados por la Universitat Politècnica de València, hemos organizado las 5 Unidades de la siguiente manera:

Antes de comenzar:

- **Universitat Politècnica de València: instrumentos.**

Unidad 1. Explorando nuestras identidades.

- ▲ **El sistema sexo-género**
- ▲ **Diversidad sexual y de género.**
- ▲ **Lo normativo y lo no normativo.**

Objetivo: abordar los conceptos de sistema sexo-género; sexo, identidad de género y expresión de género y el deseo; la Diversidad sexual y de género; la norma y las exclusiones de lo no normativo.

Unidad 2. El modelo dominante: la tríada de la exclusión.

- ▲ **La heteronormatividad como parte de un marco más amplio.**
- ▲ **La tríada: neoliberal, etnocéntrico y heteronormativo.**

Objetivo: ubicar los contenidos abordados en la Unidad 1 en un marco más amplio, el del modelo dominante, que es una tríada neoliberal, etnocéntrica y heteronormativa

Unidad 3. Profundizando en la complejidad.

- ▲ **La interseccionalidad como enfoque.**

Objetivo: organizar alternativas al modelo dominante presentaremos el enfoque de la interseccionalidad.

Unidad 4. Las murallas que dejan fuera y excluyen.

- ▲ **Los silencios.**
- ▲ **Las fobias: plumofobia, islamofobia, romafofia, ruralfobia...**
- ▲ **Orgullos y *prides*: más políticos y menos fiestas.**

Objetivo: mostrar algunas de las posibles opresiones generadas por el modelo normativo: los silencios que existen, las fobias que se generan (plumofobia, islamofobia, romafofia, ruralfobia...). Así mismo, abordaremos los días del orgullo o *prides* y cómo han pasado de ser momentos de reivindicación a ser meras fiestas.

Unidad 5. Haciendo posibles en la práctica.

- **Algunas ideas que nos pueden ayudar a incorporar la Diversidad sexual y de género y a hacer que la Universidad más habitable.**

Objetivo: exponer algunas ideas que pueden ayudar a incorporar la DSG en la Universidad o en otro tipo de organización, para que puedan ser más habitables. No es un listado de recetas, sino más bien claves para tener en cuenta.

Bibliografía.

Cada Unidad se abre con creencias que se suelen escuchar en nuestros ámbitos de trabajo y socialización. Guardan relación con los contenidos que se abordan y que al final de cada Unidad volvemos a recordar. El sentido de este “juego” es abrir un espacio para volver a reflexionar, a la luz de los contenidos tratados, sobre este tipo de creencias tan cotidianas.

Al final de cada Unidad, se presentan algunas preguntas con la intención de animar a repensar los contenidos. No pretendemos que os respondáis inmediatamente a cada pregunta. Nuestro deseo es que las preguntas os acompañen incluso después de haber realizado esta formación, como un instrumento para la reflexión continua.

También os animamos a seguir los enlaces de lecturas y vídeos que os proponemos. Estamos seguras que estos aportes complementarios os van a resultar de mucho interés.

Hemos disfrutado mucho preparando este material. Confiamos y deseamos que os resulte sugerente y útil. Ojalá los disfrutéis vosotros también. Así, juntas, podemos avanzar en una Universidad más habitable.

Un abrazo y salud.

[Fernando Altamira Basterretxea](#)
[Esther Canarias Fernández-Cavada](#)



INICIATIVAS DE
COOPERACIÓN
Y DESARROLLO

ANTES DE COMENZAR

▲ **Universitat Politècnica de València: instrumentos**

El curso *La Diversidad Sexual y de Género en las organizaciones. Aproximándonos a organizaciones más habitables* está enmarcado en las acciones del [II Plan de Igualdad UPV \(2017-2020\)](#) dirigidas a la comunidad universitaria para la garantía efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación desde una doble dimensión: transversal en todas las políticas institucionales y personal desde nuestras interacciones individuales.

En el ámbito de la diversidad sexual y de género, en el período 2017-2020, la UPV ha avanzado importantes pasos dotándose de instrumentos específicos dirigidos a la garantía de los derechos individuales y colectivos.

De este modo, el [Código Ético UPV](#) establece, como principio integrado en el valor de la Igualdad, la identidad y orientación sexual como eje, entre otros, de la actuación institucional y personal.

Así, el [Protocolo de actuación ante el acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual, por identidad y/o expresión de género](#) explícita una realidad comprendida en la legislación pero no siempre reflejada en la nomenclatura de la misma.

En línea con las necesidades detectadas, se cuenta con el [Protocolo de atención a la identidad y expresión de género](#) que facilita el uso social de la identidad manifestada por la persona en todos los ámbitos públicos de la comunidad UPV, sin pérdida de derechos ni incumplimiento de obligaciones y con el único requisito de así comunicarlo a la Unidad de Igualdad que gestiona la coordinación entre los servicios implicados para su realización efectiva.

Desde la dimensión de la interacción individual, ámbito de más difícil seguimiento general, se dota a la comunidad universitaria de un sencillo documento dirigido a la revisión de las propias actuaciones: [Personas Trans: identidad, libertad y respeto. Guía de buenas prácticas.](#)

Con el objetivo de difundir la historia del movimiento LGTBI+ y su valor en la lucha por el conjunto de derechos civiles, así como reconocimiento a destacadas figuras científicas, se elabora y difunde la publicación [LGTBI+: línea del tiempo y sus protagonistas](#)

El reconocimiento al movimiento LGTBI+, a sus protagonistas, es el eje principal del Comunicado del Rector con motivo de la efeméride del 28 de junio mediante su publicación en la web principal y difusión en redes sociales.

Todos los documentos pueden ser consultados y libremente descargados desde el espacio institucional del Vicerrectorado de Responsabilidad Social y Cooperación en el repositorio [RiuNet](#) de acceso abierto a la sociedad.

Estas actuaciones son avances consolidados que prevén nuevas acciones en respuesta al compromiso de la Universitat con la realización efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

UNIDAD 1. EXPLORANDO NUESTRAS IDENTIDADES.

- ▲ **El sistema sexo-género**
- ▲ **Diversidad sexual y de género.**
- ▲ **Lo normativo y lo no normativo.**

Objetivo

Abordar los conceptos de:

- ✓ Sistema sexo-género
- ✓ Sexo, identidad de género y expresión de género y el deseo
- ✓ Diversidad sexual y de género
- ✓ La norma y las exclusiones de lo no normativo.

CREENCIAS

1. Lo de las trans es un lío. Que se operen y ya está.

**2. A mí no me molestan las personas LGTBIQ...
pero que sean lo que son.
Si son hombres que se comporten así.
Si son mujeres, como mujeres.
Los gais que no parezcan nenas.
Las lesbianas que no parezcan machorras.
Y las trans que no lleven esas pintas...**

Cuando somos capaces de “encajar” las identidades, de forma ordenada, en los cajoncitos que tenemos establecidos, es fácil nombrarlas: hetero, gay, lesbiana, trans, negro, valenciano... Sin embargo, cuando tenemos conciencia de que las identidades desbordan lo establecido en la norma, nos encontramos con la dificultad de encontrarles lugar en esos cajoncitos que habíamos establecido.

Es entonces cuando escuchamos comentarios parecidos a los que aparecen en las creencias. Buscamos un orden. Decimos que buscamos claridad, cuando en realidad buscamos simplicidad, no marearnos ante esto de las identidades LGTBIQ+¹.

1.1. El sistema sexo-género y la Diversidad sexual y de género.

El sistema sexo-género, tal y como lo conocemos, es un sistema ideológico, construido en un contexto y un tiempo determinado. Sin embargo, se le reviste de un esencialismo incuestionable, como si siempre y en todo lugar se hubiera entendido y se entendiera de la misma manera.

A les niñas y adolescentes se les suele decir que, en unos años, según vayan haciéndose adultas, irán cambiando (la forma del cuerpo, su manera de pensar, sus preferencias de amistades...). Pueden cambiar de todo, hasta de creencias, pero, el sexo, el género y el deseo deben permanecer inmutables en el tiempo. Se nace así y se debe seguir así a lo largo de toda la vida.

Este sistema es, además de rígido, estable. Plantea que las categorías se mantienen en el tiempo. Seas lo que seas, eres, desde que naces hasta que mueres. Sin posibilidad de estar siendo, de cambiar.

Como nos recuerda Maite Larrauri (2000:27), son estas categorías con las que captamos el mundo, los elementos que identifican a una persona. Esta autora, subraya que, sin embargo, [Deleuze](#) no encuentra ahí lo importante, porque lo importante es lo que pasa, lo que atraviesa, lo que cambia.

Gerard Coll-Planas (2014) dice que los cuerpos son mudos y los catalogamos, analizamos y nos relacionamos con ellos a partir de unas categorías culturales que hemos ido construyendo a lo largo del tiempo. Posiblemente, necesitamos de las categorías y las certezas para poder atrapar la complejidad del mundo. Y el sistema sexo-género, simplifica la realidad plural y diversa que existe. Así pues, las categorías, aunque por una parte son necesarias, por otra nos oprimen. Más, cuando vienen impuestas.

¹ Personas Lesbianas, Gais, Trans, Bix, Inter, Queer y más. Son términos que pueden hacer referencia al sexo, a la identidad de género, a la expresión de género y al deseo.

Susan Stryker (2017:169-170) recupera la declaración que realizó el [Combahee River Collective](#), como uno de los aportes clave del feminismo negro y transversal y uno de los cimientos del feminismo transinclusivo.

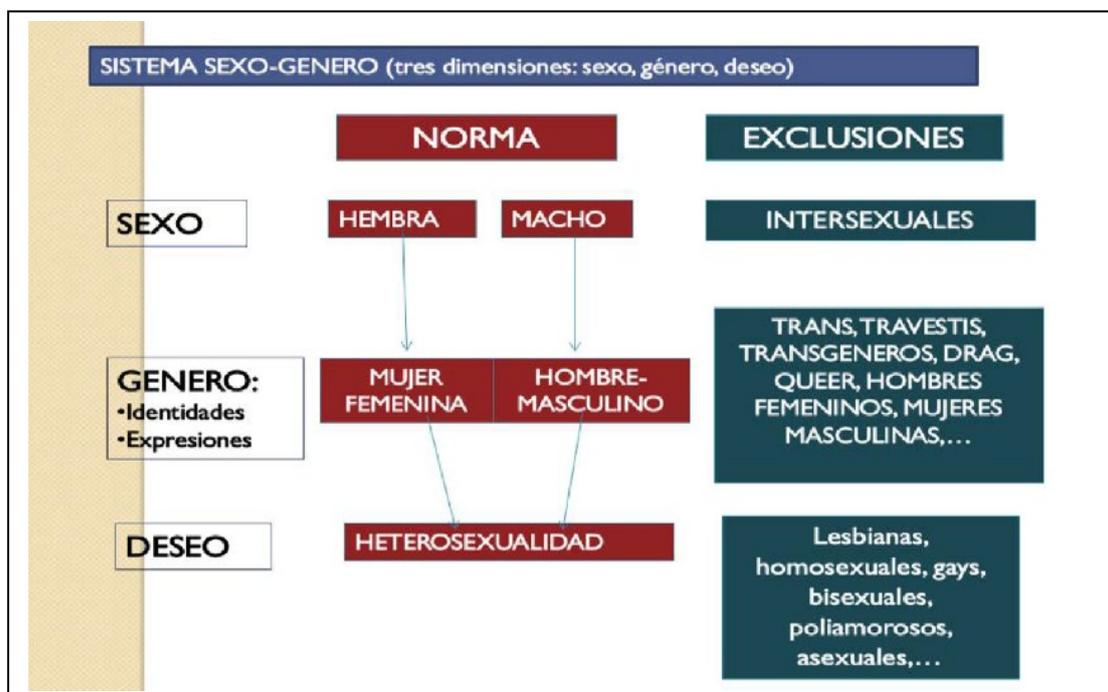
Como mujeres negras, creemos que cualquier tipo de determinismo biológico constituye una base especialmente peligrosa y reaccionaria sobre la cual construir un discurso político.

Estas palabras muestran la posibilidad de las identidades en construcción constante, al “estar siendo” más que al “ser”, yendo más allá del esencialismo identitario.

Vamos a abordar el sistema sexo-género a través de tres dimensiones desde el punto de vista que dicta la norma, así como desde el de las exclusiones que dicha norma provoca:

- ▲ El sexo.
- ▲ La identidad y la expresión de género.
- ▲ El deseo.

Figura 1. El sistema sexo-género



Fuente: [Equipo Nahia](#) (2014), a partir de los aportes de [Miguel Missé](#)

Una mirada rápida a la figura 1 nos muestra una norma clara y carente de complejidad. Con conceptos que, muchos de nosotros, tenemos incorporados y que socialmente no requieren de explicación.

Por otro lado, la columna de las exclusiones es más variada y compleja, en la que se muestra una diversidad de vidas y personas que escapan, en muchos casos, a nuestra comprensión.

Observando esta complejidad, podemos imaginar que, a pesar de moverse en la columna de las exclusiones referidas a la no norma, son muchas las personas que se reconocen en la descripción de dicha columna. Esa constelación de términos no para de aumentar. Cada vez son más las personas que se atreven a mostrarse y que desean ser reconocidas por lo que están siendo y sintiendo.

Existen infinidad de identidades y expresiones de género, de formas de desear, con nombres que, en algunos casos nos suenan, mientras que en otros nos resultan novedosos: trans, travestis, transgéneros, drag, queer, lesbianas, homosexuales, gais, lesbianas, bisexuales, poliamorosos, asexuales, pansexuales, no binarios, osos, agénero... Seguro que falta alguna, porque mientras estamos escribiendo estas líneas, es posible que se visibilicen nuevas.

No es objeto de este curso definir cada uno de estos conceptos relacionados con la Diversidad sexual y de género que aparecen en la columna de las exclusiones.

Si queréis conocer los diferentes conceptos y términos que existen, os animamos a consultar glosarios de términos, como el que se recoge en la web de la organización [Lambda](#) en concreto su [Glosario de Términos](#)

El objetivo ahora es profundizar un poco sobre el sentido conjunto de estos términos, que esconden vidas y anhelos de muchas personas.

Para ello, vamos primero a explicar, brevemente, las tres dimensiones que mostramos en la Figura 1:

Figura 2. El sexo, las identidades y expresiones de género y el deseo

Sexo	El sexo hace referencia a las características biológicas que tenemos al nacer, o incluso antes de nacer, a partir de las cuales nos clasifican.
Género Identidades y expresiones	<p>Las Identidades de género son las vivencias personales, profundas e internas del género, tal como cada una las siente. Pueden corresponder, o no, con el género que se nos asignó al nacer, a partir de las características biológicas que teníamos.</p> <p>Las expresiones de género son las formas como nos mostramos y nos relacionamos con el mundo. Puede ser a través de cambios en nuestro cuerpo, nuestra forma de vestir, de andar, de movernos, de hablar, etc.</p>
Deseo	Es lo que nos impulsa a las relaciones íntimas y sexuales con otras personas (de diversas identidades y expresiones) y con nosotros mismos, a través de innumerables prácticas y posibilidades.

Fuente: Elaboración propia

Destacamos y desarrollamos a continuación algunos de los conceptos más sugerentes de la Figura 1.

Sobre la norma

- La norma resulta clara porque se muestra como piezas de un rompecabezas que encajan a la perfección y de forma coherente. Si bien hay muchas personas que quedan fuera de esa clasificación.
- Señala que hay dos sexos, que son hembra y macho y que se complementan.
- Cada uno de estos dos sexos, actúa a partir de su género correspondiente. Así pues, la identidad y la expresión de género, de forma incuestionable, son hombre y mujer; masculina y femenina.
- El deseo que corresponde a estos dos sexos y a estas identidades y expresiones de género, es el heterosexual.
- En este material usamos los términos de hembra y macho desde la identificación biológica.

Sobre las exclusiones

- Existe un universo de personas diversas y que pueden ser excluidas.
- Además de macho y hembra, nos encontramos con las personas intersexuales. Son aquellas que sus cuerpos, su anatomía, no se corresponde con lo que la norma dicta como hembra y macho. Tradicionalmente, estas personas han sido silenciadas, como si fueran un error de la naturaleza que se deba ocultar y corregir.
- Respecto al género y al deseo nos encontramos con más posibilidades que las que dicta la norma. Y las exclusiones no tienen por qué hacer referencia exclusivamente a las personas LGTBIQ+, ya que también existen personas heterosexuales que quedan fuera de la norma. Por ejemplo, las personas hetero que tienen pluma; las que tienen cuerpos no normativos, las que tienen sexo con cuerpos no normativos; etc.

Por lo expuesto, podemos observar que la DSG no trata exclusivamente de las personas LGTBIQ+. Hace referencia a un universo que va más allá del binomio macho-hembra, masculino-femenino y hombre-mujer. Y, por lo tanto, con muchas posibilidades de pertenecer a eso que se denomina la *no norma*.

El sistema dominante, o normativo, ejerce un estricto control sobre los cuerpos, los deseos y las vidas de las personas, censurando todo lo que se encuentra en el entorno de lo no normativo. Es una constante que, en cada lugar del planeta, las personas LGTBIQ+ vean violados sus derechos de forma permanente. Ahora bien, no todas las vidas que se encuentran en la no norma viven las mismas opresiones que tienen su máxima expresión institucionalizada en la codena a pena de muerte en algunos países.

Son múltiples las investigaciones que existen al respecto y los informes que muestran esta realidad. Os animamos a consultar, entre otros, el [Informe de Homofobia de Estado](#) que publica, desde el 2006, la [ILGA](#) o el trabajo que realiza [Human Rights Watch](#) o [Amnistía Internacional](#), sobre los Derechos Humanos de las personas LGTBIQ+.

En otros países, sin llegar a ese extremo, se vive cotidianamente bajo la amenaza, los insultos, la injuria. El [Centro Nacional de Memoria Histórica de Colombia](#) (2015:68) recoge la reflexión de [Judith Butler](#) sobre el insulto y la injuria.

*(...) la injuria suscita la cuestión de cuáles son las palabras que hieren, qué representaciones ofenden;
(...) la injuria tiene un carácter citacional, es decir, cuando un insulto es pronunciado su efecto no se relaciona solamente con el instante en que ese insulto es pronunciado, sino que además cita o recuerda el papel reiterado de ese insulto en la cultura y en la vida de una persona, es por eso que cuando a una persona de los sectores LGBT se le agravia verbalmente no sólo se hace una ofensa en ese instante, sino que además se traen a colación la carga histórica de esa injuria, así como las experiencias precedentes que ha vivido la/el sujeto a quien se dirige la injuria, al mismo tiempo, que se marca en su memoria para experiencias futuras, por esto la injuria es relacional y recuerda el continuum de violencias.*

1.2. La norma: ¿una madre de brazos abiertos... con trampa?

La norma es poderosa y la tenemos incorporada en nuestras vidas. Lo podemos ver, como ejemplo, en el caso de las personas trans. Se hace referencia a estas personas en oposición al hecho de ser hombre o mujer (Pregunta: *¿es hombre o mujer?* Respuesta: *es trans*). Se da por hecho que las personas trans no pueden ser hombre o mujer.

La norma no considera que una cosa es ser cis, es decir, una persona con una identidad de género que concuerda con el género que le fue asignado al nacer según sus características biológicas, y otra es ser trans.

La norma no contempla que una persona cis y una persona trans pueden ser, si así lo desean, hombre o mujer.

Ya hemos señalado que el modelo dominante simplifica y necesita “poner orden” entre tantas diversidades. Al mismo tiempo, a lo largo de los años y gracias a muchos esfuerzos y luchas sociales, la norma va considerando e incorporando ciertas diversidades de las que aparecen en la columna de las exclusiones.

Sin embargo, al igual que plantea que hay una manera normativa de ser mujer u hombre cis, también muestra que hay una manera normativa de ser hombre o mujer trans.

Así, la norma mete en el mismo saco una pluralidad de experiencias trans, cuando éstas se revelan plurales y diversas.

Por ejemplo, al igual que hay personas que “se sienten” trans, las hay que reivindican su derecho “a ser” trans, renunciando a la perspectiva que considera que lo trans es un sentimiento.

[Miquel Missé](#) (2018) nos comparte esta diversidad de vidas trans: menores que quieren reconocerse en otro cuerpo, trans que se reconocen en el cuerpo que tienen, trans que se muestran con una expresión de género no normativa...

Son infinitas esas formas de ser y sentirse. Y cada quien puede ser quien es, y generar que se mantenga el desafío de comprender que pueden existir hombres que tienen la regla y pueden quedarse embarazados, o mujeres que pueden desarrollar un cáncer de próstata.

Ante tanta diversidad, tal y como señalamos, la norma está dispuesta a incorporar a las personas trans, siempre y cuando encajen en una identidad y una expresión de género normativas. Un recurso para conseguirlo es la medicalización de los cuerpos, necesaria porque no se acepta que lo trans sea diverso.

Con las personas intersexuales se recurre igualmente a la medicalización y control de los cuerpos para que encajen en el binomio de sexo macho-hembra. Esta es una realidad silenciada y que, en los últimos años empezamos a conocer a través de las personas intersexuales activistas que se están organizando. En este sentido, Stryker (2017:231) nos recuerda el poder de la intersexualidad:

la socióloga feminista Suzanne Kessler señaló en su trabajo sobre la ética biomédica de la cirugía de normalización intersexual, los genitales ambiguos rara vez suponen un riesgo para la salud del bebé, pero si son muy peligrosos para su cultura.

La norma también abre los brazos para las personas gays, lesbianas y bisexuales, siempre y cuando su expresión de género y su sexo se correspondan.

La norma puede “aceptar” que el deseo de una persona no sea heterosexual siempre y cuando se mantenga en el ámbito de lo privado y no se manifieste en las expresiones de género.

Lo que más le molesta a la norma es, por ejemplo, que un gay o una lesbiana lo parezcan. O como se suele decir, que estas personas tengan pluma, o que muestren públicamente su deseo. Esto es, la norma, en este caso, pone el foco en el género.

Así, hay veces que la norma no rechaza, pareciendo una gran madre de brazos abiertos, dispuesta a reconocernos... siempre y cuando nos portemos bien. Es aquí donde está la trampa.

[Bauman](#) (2018:101), que profundizó sobre las identidades líquidas, señala que *la lógica de las categorías no se adecua bien a la diversidad y el desorden de las interacciones humanas.*

Vemos, pues, que ante las identidades rígidas y en departamentos estanco, que no pueden ser mestizas, se abren otras posibilidades, como por ejemplo lo queer.

Muy brevemente, la corriente queer de pensamiento, vida y acción, plantea que las identidades son líquidas y rechaza las categorías preestablecidas. A su vez, tal y como nos recuerda [López Penedo](#) (2008:88), les teóricas queer no ponen el foco en las personas de diversidad sexual y de género y en las opresiones que viven, sino que lo ponen en el modelo que genera dichas exclusiones y opresiones:

La Teoría Queer estudia el dilema implícito en la lógica que mantiene que la adopción de una posición “homosexual” fortalece la misma heterosexualidad (...) En lugar de designar a los gays, lesbianas y/o bisexuales como los únicos sujetos o comunidades que merecen una investigación, éstos teóricos analizan la forma en que la heterosexualidad misma se ha constituido.

Finalmente, cerramos los contenidos teóricos de esta unidad con las palabras de [Foucault](#) (1986:126) que nos recuerdan que:

(...) en las relaciones de poder, la sexualidad no es el elemento más sordo, sino, más bien, uno de los que están dotados de la mayor instrumentalidad: utilizable para el mayor número de maniobras y capaz de servir de apoyo, de bisagra, a las más variadas estrategias.

A continuación, os proponemos cuatro vídeos que pueden ayudar a afianzar algunos de los conceptos que hemos presentado en esta unidad. El guion es de [Gerard Coll-Planas](#) (2016) y, de forma breve y gráfica, pueden daros nuevas pistas.

Antes de la visualización, queremos señalar que en el segundo vídeo se menciona que la Organización Mundial de la Salud (OMS) considera la transexualidad como una enfermedad. Sin embargo, en la actualidad y gracias a las luchas de las organizaciones trans y sus apoyos, la OMS no considera la transexualidad como un trastorno mental².



² Puedes consultar: OMS. [CIE-11 para estadísticas de mortalidad y morbilidad \(Versión : 09/2020\)](#)



Recordemos las creencias del inicio:

1. *Lo de las trans es un lío. Que se operen y ya está.*
2. *A mí no me molestan las personas LGTBIQ... pero que sean lo que son. Si son hombres que se comporten así. Si son mujeres, como mujeres. Los gais que no parezcan nenas. Las lesbianas que no parezcan machorras. Y las trans que no lleven esas pintas...*

Después de lo abordado en esta unidad, ¿cómo se os ocurre que se puede dar la vuelta a estas creencias?



Algunas preguntas que te puedes plantear y ayudan a seguir profundizando

- ¿Eres hombre o mujer? ¿No eres ni hombre ni mujer?
¿Eres hombre y mujer?
 - ¿Eres cis o trans?
 - ¿Eres queer?
 - ¿Te ubicas en la norma o en las exclusiones?
 - ¿Tu expresión de género llama la atención?
 - ¿Sientes que tu cuerpo está medicalizado para ser parte de la norma?
 - ¿Tienes la posibilidad de vivir y disfrutar libremente de tu deseo?
-
-

UNIDAD 2. EL MODELO DOMINANTE: LA TRÍADA DE LA EXCLUSIÓN.

- ▲ **La heteronormatividad como parte de un marco más amplio.**
- ▲ **La tríada: neoliberal, etnocéntrico y heteronormativo.**

Objetivo

- ✓ Ubicar los contenidos abordados en la Unidad 1 en un marco más amplio, el del modelo dominante, que es una tríada neoliberal, etnocéntrica y heteronormativa

CREENCIAS

3. Tantas diferencias me abruma. Todas las personas somos seres humanos.

4. Ya tienen derecho al matrimonio igualitario... ¿qué más quieren?

2.1. La heteronormatividad

En la unidad anterior hemos presentado lo que dicta la norma y cómo concibe el sexo, la identidad y la expresión de género, así como el deseo. También hemos descubierto el universo de exclusiones que quedan fuera y, que la norma, o integra de cierta manera o penaliza.

En esta unidad vamos a avanzar un poco más, ubicando esta norma en un marco más amplio que permita comprenderla mejor en toda su complejidad.

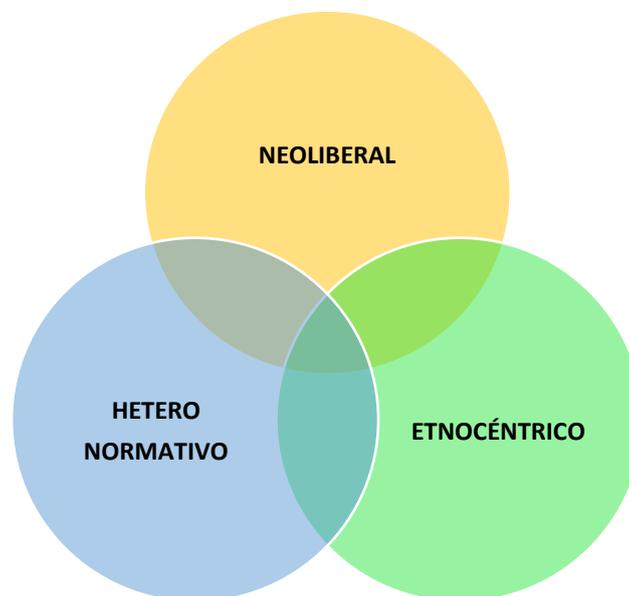
La norma responde a un modelo que denominamos heteronormativo, que es el marco ideológico que da sentido a lo que somos, a cómo nos relacionamos y a lo que deseamos.

Tener conciencia de este modelo es importante. [Altamira](#) (2016) nos plantea que el modelo dominante, además de heteronormativo, es neoliberal y etnocéntrico. Señala que es una tríada, un único modelo con tres cabezas.

No es posible comprender las opresiones y situaciones de exclusión que genera este modelo dominante sin abordar las tres cabezas de forma conjunta.

2.2. La tríada: neoliberal, etnocéntrico y heteronormativo

Figura 3. El modelo dominante: la tríada



Fuente: [Altamira](#) (2016)

En la figura 1 veíamos que el deseo normativo es heterosexual. Pero no en el sentido literal del término, y sí en cuanto a su representación.

Veamos un ejemplo que nos ayude a comprender mejor este matiz:



El caso de dos hombres gais o dos mujeres lesbianas de Valencia que, como dirían sus amigxs, son “normales” y con una expresión de género normativa.

Estas dos parejas, pueden celebrar su boda en el Ayuntamiento de la ciudad y la norma, no sólo lo permite, sino que lo apoya.

Vemos que son dos parejas no heterosexuales, pero responden a lo que se espera que haga “la gente normal”. No se les nota la pluma y se casan.

No son, pero parecen heterosexuales.

Si nos fijamos exclusivamente en el modelo dominante como heteronormativo, podemos decir que, en Valencia, y en el resto del Estado español, las personas LGTBQ+ tenemos garantizados todos los derechos. Las dos bodas del ejemplo son una muestra. Y, realmente, son un avance incuestionable.

Pero si miramos más allá, hacia el modelo dominante y la tríada podemos analizar con más cautela y precisión los avances logrados y los desafíos existentes.

Así, la tríada nos permite plantearnos más cuestiones. Por ejemplo:



¿Quiénes son las personas LGTBQ+ que tienen acceso a una vivienda digna?

¿Para qué personas LGTBQ+ son los espacios de ocio que existen?

¿Las personas migrantes LGTBQ+ tienen lugar en nuestra ciudad?

¿Sabemos de la vida de las personas LGTBQ+ gitanas que viven en Valencia?

¿Las personas LGTBQ+ no normativas (porque son negras, gitanas, tienen pluma, son gordas...) tienen igualdad de acceso a los espacios laborales?

¿Cuáles son los relatos visibles y a quienes van dirigidos? (como las campañas publicitarias que se diseñan, por ejemplo)

Ramón Martínez (2019:56-58) señala que el movimiento LGTBIQ+

(...) existe para acabar con una forma concreta de opresión y, a partir de esa verdad básica, comenzar a desarrollar una teoría política que nos permita encarar nuestro trabajo transformador encaminándolo hacia la eliminación de ese mal que nos acecha todavía. Para comprender (...) cada uno de los males que nos acechan, debemos preguntarnos cómo se produce esa significación de la diferencia, cómo es posible que un simple rasgo que no tendría por qué tener mayor relevancia acabe resultando de una importancia crucial en nuestra interacción con otras personas.ramó

Podrían ser muchas más las preguntas a plantearnos. Y si bien es importante avanzar en los derechos de las personas LGTBIQ+, sería necesario relacionar estas cuestiones que plantea Martínez con cuestiones de clase (neoliberalismo) y raza (etnocentrismo). En caso contrario, no acertaremos, ni en el análisis, ni en la búsqueda de alternativas y dejaremos fuera a una parte importante de las personas LGTBIQ+.

En las próximas unidades vamos a avanzar más sobre esta cuestión.



Recordemos las creencias del inicio:

3. *Tantas diferencias me abruma. Todas las personas somos seres humanos.*

4. *Ya tienen derecho al matrimonio igualitario... ¿qué más quieren?*

Después de lo abordado en esta unidad, ¿cómo se os ocurre que se puede dar la vuelta a estas creencias?



Algunas preguntas que te puedes plantear y ayudan a seguir profundizando

- Cuando hablas de los derechos de las personas LGTBIQ+ ¿tienes en cuenta también las cuestiones relacionadas con la raza y con la clase?
 - ¿Conoces las otras formas que hay de ser LGTBIQ+ en tu ciudad?
 - ¿Es necesario conocer cómo es el modelo dominante, la tróada, para poder imaginar formas más sugerentes de organización?
-
-

UNIDAD 3. PROFUNDIZANDO EN LA COMPLEJIDAD.

▲ La interseccionalidad como enfoque.

Objetivo

Organizar alternativas al modelo dominante presentaremos el enfoque de la interseccionalidad.

CREENCIAS

5: La verdad, no entiendo qué quieren. Si es que no les comprendo y todo les parece mal.

6. Aquí estamos tratando cuestiones relacionadas con lo LGTBIQ+. Para hablar de racismo hay otros espacios.

Contemplamos las vidas de las personas de forma segmentada. Por ejemplo:



Ella es una mujer que, por un lado, es lesbiana, por otro, madre soltera, por otro tiene un trabajo precario en un bar, por otro vive compartiendo piso con unas amigas, por otro vino hace años a Valencia desde Senegal...

Y las instituciones y las organizaciones sociales están diseñadas de la misma forma estanca, entre departamentos especializados, que abordan separadamente cada una de las esferas personales y sociales. Por ejemplo, el área de igualdad, por un lado, el de vivienda por otro, el de servicios sociales por otro, el de empleo por otro...

Es el modelo dominante que pasamos a analizar.

Sobre el modelo dominante

- El modelo dominante pone el foco en las personas, abordando las opresiones que puedan vivir, de forma independiente unas de otras y como si la situación fuera fruto de unas decisiones personales mal tomadas.
- Las opresiones no se abordan desde una perspectiva sistémica y estructural. Se responsabiliza exclusivamente a cada persona de la situación que vive.
- A través de formularios y matrices complejas se valora el nivel de ayuda que cada persona necesita. Se van sumando situaciones de exclusión y opresiones, como si fuera una competición. Quien más dolores acumula tiene más posibilidades de acceder a algún tipo de ayuda social. Es la carrera entre las personas de los márgenes, que compiten entre sí.
- El modelo no reconoce que sea una cuestión sistémica que expulsa a unas minorías.
- Sin embargo, frente a esta forma de abordar las exclusiones y opresiones, hace años se empezó a hablar del enfoque de la interseccionalidad.
- Las feministas racializadas, plantearon que, además de las mujeres blancas y con posibilidades económicas, existían las mujeres racializadas y de clases populares. Ellas también querían ser sujeto político del feminismo, dando importancia al abordaje del género, junto a la sexualidad, la raza y la clase.

Como señalan Altamira y Boni (2020:1447), autoras como [Ochy Curiel](#) (2013), [Angela Davis](#) (2004) o [Patricia Hill Collins](#) y [Sirma Bilge](#) (2018) han ido dando forma a la interseccionalidad, para abordar las opresiones y también para imaginar las estrategias de intervención.

Interseccionalidad

Pone el foco no en las personas, sino en las situaciones que generan las opresiones.

De esta forma, no se cuestiona a estas personas como si fueran ellas las que tienen el problema. Se parte de unas estructuras y unas relaciones de poder como las causas generadoras y, por lo tanto, donde hay que intervenir.

[Itziar Gandarias](#) (2017) plantea que lo normativo exige poner en el centro una de las opresiones, teniendo que elegir, cuando nuestras vidas son más complejas.

En este sentido, [Marta Cruells](#) (2015) propone otro tipo de abordaje diferente al del modelo dominante, ya que las vidas de las personas están atravesadas por diversos ejes de opresión que interseccionan entre ellos.

Entonces, nos podemos preguntar:
¿sólo soy gay, o trans...? ¿sólo soy negra? ¿sólo soy senegalesa?
¿sólo soy desempleada? ¿sólo vivo en una habitación compartida?
¿sólo soy madre soltera?

Ya las respuestas apuntarían a que soy parte o todo eso. A la vez que, cuando interseccionan esas dimensiones vitales, surgen nuevas opresiones desconocidas, diferentes a si se abordan de forma independiente.

La metáfora clásica para comprender la interseccionalidad es la receta de una tarta.

Tenemos los diferentes ingredientes: harina, huevos, azúcar, aceite, yogur, levadura ...

Cada uno de estos ingredientes tiene entidad por sí solo. Los mezclamos en un recipiente y los metemos al horno a una temperatura determinada. En el tiempo preciso hemos cocinado una sabrosa tarta.

Aunque sabemos que cada uno de los ingredientes está en la tarta, ya no podemos separarlos. Están ahí, todos juntos, y, una vez cocinados, dan lugar a algo nuevo y diferente que no existía previamente: la tarta.

Imaginemos que los ingredientes de la tarta son las opresiones que vive una persona o colectivo. Las tenemos ahí, cada una por separado, pero en la realidad están en diálogo, interseccionan entre ellas y dan lugar a algo nuevo y que, en un principio, no llegábamos a ver, como en el caso de la tarta.

La interseccionalidad también tiene en cuenta el contexto en el que se dan las vidas y las opresiones. Dependiendo del tiempo y el lugar, pueden surgir unas relaciones de poder u otras. En el caso de la metáfora de la tarta, el tipo de horno, la temperatura y el tiempo de cocción, harán que el resultado sea de una u otra manera.

[Ángela Davis](#) (2004) recuerda que, en los procesos de liberación de las mujeres y de las personas negras, no cayeron en la trampa del modelo dominante de competir entre ellas. Por ejemplo, ¿por qué elegir mi ser mujer por encima de mi ser negra, o mi ser bisexual? En este sentido, Ramón Martínez (2019:60) señala que es preciso considerar:

la interseccionalidad en el análisis de los rasgos que sustentan una forma particular de violencia, pues puede que su singularidad se vea afectada por la injerencia de otras cualidades, del mismo modo que ha de prestarse especial atención a otros factores que influyen en el proceso de la diferenciación.

Os proponemos leer este artículo, en el que precisamente María Colera entrevista a Ángela Davis y en el que abordan la interseccionalidad: [Ángela Davis: “Raza, género y clase son elementos entrelazados”](#)³

Como podemos ver, el enfoque de la interseccionalidad nos permite una forma más coherente de imaginar alternativas al modelo dominante de la tríada. Nuevamente, las palabras de Ángela Davis vuelven a ubicarnos en el desafío, como nos recuerda Raúl García (2019:223), cuando ella se pregunta:

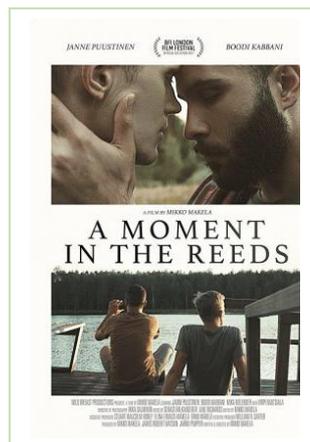
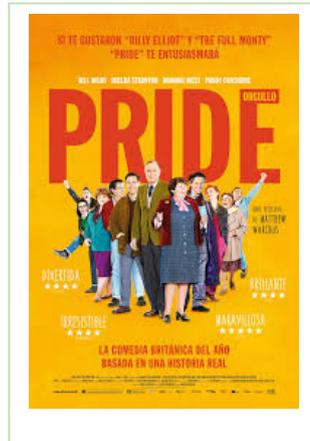
¿cómo pensar y trabajar en una “interseccionalidad de luchas” y no (en una celebración) de identidades?

Si intervenimos para hacer frente a una sola cabeza de la tríada, perdiendo la perspectiva de las otras dos cabezas, corremos el riesgo de incidir en una opresión, pero generando nuevas opresiones a otras personas, o abordando de manera inadecuada lo que está sucediendo.

En este sentido, la interseccionalidad nos abre nuevas posibilidades y se convierte en un enfoque que nos puede ayudar a mirar e intervenir de una forma más sistémica y estructural.

³ El Salto. Hemeroteca Diagonal [<https://www.elsaltodiario.com/hemeroteca-diagonal/angela-davis-raza-genero-y-clase-son-elementos-entrelazados>]

Finalmente, os animamos a ver tres películas⁴ y una serie que, además de ser una delicia, abordan la interseccionalidad.



⁴ Puedes consultar el catálogo de la [Biblioteca UPV](#) para prestar "Pride" y "Tierra de Dios".



Recordemos las creencias del inicio:

5. *La verdad, no entiendo qué quieren. Si es que no les comprendo y todo les parece mal.*
6. *Aquí estamos tratando cuestiones relacionadas con lo LGTBIQ+. Para hablar de racismo hay otros espacios.*

Después de lo abordado en esta unidad, ¿cómo se os ocurre que se puede dar la vuelta a estas creencias?



Algunas preguntas que te puedes plantear y ayudan a seguir profundizando

- ¿Tienes en cuenta las otras opresiones que pueden vivir las personas LGTBIQ+?
- ¿Incorporas el enfoque interseccional a la hora de llevar a cabo tu trabajo?
- ¿Qué dificultades puedes encontrar y cómo se podría manejar?
- ¿Consideras que, como las opresiones pueden ser infinitas, prefieres centrarte en unas pocas? ¿Qué ventajas e inconvenientes encuentras a tu opción?
- ¿Consideras que hay unas opresiones más importantes que otras?

UNIDAD 4. LAS MURALLAS QUE DEJAN FUERA Y EXCLUYEN.

- ▲ Los silencios.
- ▲ Las fobias: plumofobia, islamofobia, romafobia, ruralfobia...
- ▲ Orgullos y *prides*: más políticos y menos fiestas.

Objetivo

Mostrar algunas de las posibles opresiones generadas por el modelo normativo: los silencios que existen, las fobias que se generan (plumofobia, islamofobia, romafobia, ruralfobia...). Así mismo, abordaremos los días del orgullo o *prides* y cómo han pasado de ser momentos de reivindicación a ser meras fiestas.

CREENCIAS

7. Pobres gais, lesbianas y trans de otras culturas. Hay que solidarizarse con esas personas, que están tan mal. Al menos en España se vive con libertad.

8. Me suena que una profesora que conozco es lesbiana.

9. La sexualidad de cada persona es algo privado.

[Bauman](#) (2018:67) nos recuerda que:

Desde la época en que Fromm escribió sus textos, el sexo se ha aislado progresivamente de los otros aspectos de la vida como nunca antes.

Y, sin embargo, el sexo, el género y el deseo normativo, están hoy presentes, de diferentes maneras, en nuestras vidas cotidianas.

El movimiento feminista nos ha enseñado que lo privado también es político: lo que consumimos, el tipo de relaciones que mantenemos, cómo vivimos, cómo cuidamos, cómo amamos.

Eso que hacemos de puertas adentro, también es político y tenemos un desafío, a la hora de vivir con libertad y de forma coherente, estas dos esferas de nuestras vidas. Si tenemos derecho a besarnos, tocarnos y mostrar nuestros afectos en casa, también tenemos ese derecho a mostrarlo en medio de las plazas y calles de pueblos y ciudades. También en la Universidad y en nuestros espacios de trabajo.

4.1. Los silencios.

Puede que los entornos laborales y sociales en los que nos movemos no penalicen directa o abiertamente la DSG, pero nos podemos encontrar con que hay grandes silencios.

Temas que no se abordan, cuestiones que nunca se preguntan. Se suele pensar que existe tolerancia hacia las personas LGTBIQ+, aunque poco sabemos de ellas en el espacio laboral o en las organizaciones sociales donde participamos. Altamira et al (2020:1454) señalan esta cuestión cuando hablan de la visibilidad:

Resulta habitual los silencios alrededor de la DSG de las personas de las organizaciones argumentando que es por respetar su privacidad. Resultaría sugerente que las organizaciones visibilicen a las personas LTBIQ+ con las que trabajan, siempre y cuando así lo deseen.

El argumento que habitualmente se utiliza es que en los espacios laborales y organizacionales no se suele hablar de estas cuestiones. Ni por parte de las personas LGTBIQ+ ni por parte de las heterosexuales.

En la práctica, lo que generalmente ocurre es que estos silencios son ocupados por la norma y, como estamos tan acostumbrados a ellos, no reconocemos lo que pasa.



Un claro ejemplo saltó al inicio de la pandemia.

Los primeros mensajes nos hablaban de la obligación de estar en casa y los vínculos que se permitían eran constantemente aquellos relacionados con las estructuras familiares convencionales.

En un principio, nadie cuestionó el perfil mostrado en esos mensajes, ya que en ese contexto el riesgo de que se pudiera vivir socialmente como una irresponsabilidad y un atentado contra la salud propia y ajena era muy alto.

Mientras este silencio se mantenía, se iba extendiendo la idea de unas relaciones familiares normativas y de unos vínculos que las reforzaban.

Sin embargo, poco a poco, se fue abriendo paso, entre ese silencio, la palabra lúcida de tantas personas que cuestionaban estas normas.

En este sentido encontramos múltiples ejemplos que nos fueron orientando y mostrando otras alternativas, como en este artículo de Clara Martínez (2020) en Pikara Magazine⁵: [La nueva sexualidad, los viejos estereotipos](https://www.pikaramagazine.com/2020/09/la-nueva-sexualidad-los-viejos-estereotipos/).

Romper estos silencios, que son ocupados por la norma, ha servido para que los discursos iniciales hayan ido cambiando, si no como nos gustaría a algunas personas, al menos sí contemplan otras formas de familia, de vínculos, de relaciones, de amores, de deseos.

Esto mismo puede ocurrir en lo cotidiano de las organizaciones y en la propia Universidad: silencios aparentes, pero que son ocupados por la norma, sin darnos cuenta.

⁵ Pikara Magazine [<https://www.pikaramagazine.com/2020/09/la-nueva-sexualidad-los-viejos-estereotipos/>]

De qué hablamos en el café de media mañana, qué comentarios jocosos se hacen en las reuniones de trabajo, etc.

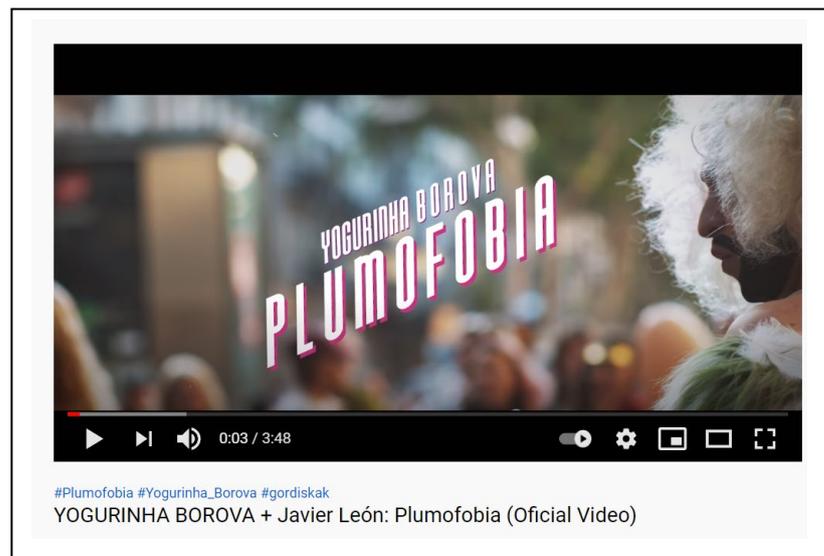
Los silencios invisibilizan una realidad que existe, que late por debajo, aunque se oculte consciente o inconscientemente. No hay como dejarla hablar para que emerja y tome formas.

4.2. Las fobias: plumofobia, islamofobia, romafobia, ruralfobia...

Otra opresión clásica es la plumofobia. La pluma es una expresión de género que no responde a la norma. Son esos gestos, maneras de andar, de moverse, de hablar... que no concuerdan con la expresión de género que se espera de una persona.

Así pues, la plumofobia es la intolerancia y rechazo hacia las personas que tienen pluma. Nuevamente, nos puede recordar a la creencia 2 de la primera unidad... *que sean lo que quieran, pero que no se les note*. Que no llenen la Universidad con sus plumas.

Os animamos a ver el vídeo de la canción de [Yogurinha Borova](#), que echa plumas por todos lados. Resignifica la injuria y la reivindica como acto político.



Podemos pensar que esta plumofobia es exclusivamente ejercida por heterosexuales hacia los hombres gays, y nada más lejos de la realidad.

Como hemos señalado, la plumofobia se ejerce por parte de quienes gozan de la aceptación de la norma hacia quienes su expresión de género no responde a la norma.

Así pues, puede haber personas LGTBIQ+ normativas que rechazan la pluma de otras personas LGTBIQ+, así como la de personas heterosexuales que también la tienen.

Puede parecer extraño que personas LGTBIQ+ ejerzan esta opresión hacia otras personas LGTBIQ+. En el año 2016, [José Antonio Langarita](#)⁶ ya escribía sobre la cuestión de los [cuidados en la comunidad gay](#).

Como ya hemos señalado, la norma “se ha colado” entre algunas personas LGTBIQ+. La aplicación de contactos entre hombres gays [Grindr](#) es una fuente inagotable de expresiones normativas que, lejos de ser un espacio de cuidados, puede llegar a ser un espacio de “no buen trato”. Estas son frases que aparecen en algunos perfiles:



- Alguien normal, un tío masculino, un hombre fuera y dentro de la cama
- Entre machos buenorros
- Te bloqueo si tienes pluma, o si eres gordo o viejo
- Pasivo masculino. Busco machos, si quisiera nenazas estaría con una mujer.
- Ya tengo padre no quiero otro! No gordos. No barbas. Max 24. No pluma ni maricas.
- Solo masculinos
- No afeminados
- Sólo españoles. Only Spanish. NO Mariconas. No Faggots
- Si no eres una mariquita burra, tonta, pretenciosa y falta de cortesía y de educación en general y sois tíos casados como yo, que estén muy salidos y quieran pasarlo bien, pues encantado. Discreción.
- No TRANS. Between 25 and 35. Did I say no Trans? Well just in case I repeat “NO TRANS”
- No busco a mi padre. Locas y pasivas prohibido.
- Mariquitas no!
- Busco pasivo sano, masculino y deportista. Paso de afeminados y maduros.
- Masculino busca masculino. Latinos NO
- Árabe XL. Viejos lo siento. Pluma con mucho respeto prohibida. Gente normal. Gordos NO
- Me van tíos masculinos, no me van los trans, ni la pluma.
- No mayores. No pluma. Discreción.
- Sólo gente que se cuide (de gym) y con estudios (al menos, licenciados)
- Macho x macho aquí. Mariquitas para la peluquería.

Obviamente estos perfiles no representan a la gran diversidad de hombres gais. No dejan de ser una muestra de la norma, también heterosexual y cis. Donde lo joven, los cuerpos *gym* normativos, lo masculino, lo blanco, lo cis... es lo que se valora

Por otro lado, existen otras opresiones que, basadas en estereotipos, refuerzan el modelo dominante. La DSG es utilizada para profundizar en los tópicos sobre “les otros”, a partir de la creencia generalizada de que las personas LGTBIQ+ tienen sus derechos garantizados en los países con democracias neoliberales.

Es indudable la violación grave y sistemática de derechos que viven las personas LGTBIQ+ en algunos lugares del planeta. Personas que tienen que huir de sus casas por miedo. Personas perseguidas y asesinadas. Al mismo tiempo, en muchas ocasiones se cae en mirar estas realidades con una perspectiva colonialista.

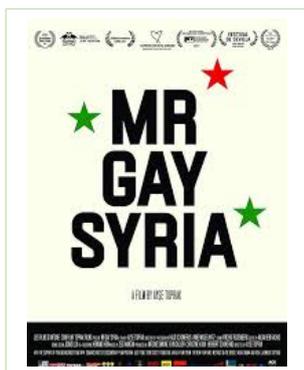


Por ejemplo, tal y como desarrolla [Jasbir Puar](#), se ha utilizado la violación de derechos a las personas LGTBIQ+ por parte de algunos gobiernos para reforzar la islamofobia que existe en las sociedades occidentales del norte global.

Asimismo, en los medios de comunicación y en las redes sociales se muestra a las personas LGTBIQ+ de otros países como indefensas, carentes de ideas, sin estar organizadas, esperando nuestra ayuda salvadora.

Sin embargo, existen múltiples experiencias de organización LGTBIQ a lo largo del planeta.

Entre las diversas referencias que abordan esta compleja cuestión, resulta muy sugerente el documental [Mr. gay Syria](#), que la contempla desde una perspectiva interseccional:



Este modelo que refuerza la islamofobia es el mismo que pone en el centro lo urbano frente a lo rural, reforzando la ruralfobia; que pone en el centro lo payo frente a lo gitano, reforzando la romafobia; o lo blanco frente a lo indígena, etc.

Al igual que en el caso de los contextos islámicos, los rurales, romaníes o indígenas, no son homogéneos. Como tampoco lo son nuestras democracias neoliberales, ni nuestras ciudades.

Existen otras experiencias sobre lo que es ser LGTBIQ+ en diferentes entornos y realidades que nos muestran otras caras diferentes a la que el modelo dominante de la tríada nos quiere mostrar, como seres primitivxs frente a nuestra modernidad.

Entorno rural: Armarios de paja	Población romaní: Ververipen por la diversidad	Colectivos Indígenas LGBTQ Guayaqueer
--	---	---

Algo que también ocurre con las personas migrantes que llegan a nuestro país y que se organizan de forma autónoma, como es en Valencia
[Nómadas - Oficina de Migración y Atención a la Diversidad Afectivo Sexual](#)

4.3. Orgullos y *prides*: más políticos y menos fiestas.

Son muchas las experiencias que en diversas partes del planeta se están organizando, desde contextos propios y no respondiendo al modelo dominante. Porque ni hay una única manera de ser LGTBIQ+, ni la occidental es la única.

[Sylvia Rivera](#) y [Marsha P. Johnson](#) (2017) nos recuerdan que el 28 de junio se celebra el día del orgullo para conmemorar los disturbios ocurridos en [Stonewell](#) y que se han tomado como una muestra del inicio de la lucha de los derechos LGTBIQ+.

Han pasado a la historia como símbolo, porque no fueron ni los primeros ni los únicos. Año tras año se ocupan las calles recordando este día. En algunos contextos desafiando todavía a la cárcel, la tortura o la muerte.

El inicio de los días del orgullo en nuestro país, fueron, como en Stonewell, unas revueltas con un alto componente reivindicativo. A medida que han ido avanzando los derechos y visibilidad LGTBIQ+, las instituciones han ido apoyando estas acciones, así como, en algunos casos, algunas empresas. En la actualidad, los medios de comunicación ya prácticamente no hablan de la lucha por los derechos de las personas LGTBIQ+, ni de actos reivindicativos, sino de la fiesta del orgullo.

Las ciudades han visto una oportunidad económica en este tipo de fiestas y se presentan como espacios seguros para las personas LGTBIQ+, donde poder disfrutar del ocio. El caso de Valencia⁷, como otras muchas ciudades, es parte de esta estrategia del mercado: [Valencia, ciudad diversa](#) [Diversa, abierta y acogedora, València está orgullosa de ser una ciudad tolerante y sensible con todos sus visitantes.](#)

Hay destinos míticos para el turismo LGTBIQ+, fundamentalmente gay, como son Barcelona o Tel Aviv. Apoyar las fiestas arcoíris está de moda y se puede decir que existe un “mercado rosa”. Además, el [pinkwashing](#) es la estrategia para trasladar una imagen progresista y de libertades encubriendo realidades muy distintas.

Salvando las distancias, la lógica que hay detrás de este tipo de espectáculos coincide con la que oculta el [Pride de Tel Aviv](#), mostrando al mundo que es un destino seguro para las personas LGTBIQ+, porque es una democracia: en este caso responde a la lógica de un mercado rosa, un [pinkwashing](#) y una islamofobia aplicada contra las personas LGTBI palestinas.

El carácter de estado democrático parece desprender la idea que Israel es garante de derechos en un entorno geográfico árabe, cuando la realidad muestra cómo no se garantizan los derechos a la ciudadanía palestina.

Desde la cabeza de heteronormatividad el *Pride* de Tel Aviv es, sin duda, algo interesante. Sin embargo, si lo analizamos desde la tríada es otro ejemplo más de cómo se corre el riesgo de apoyar unas opresiones reforzando otras. En el caso de Palestina, existen personas y organizaciones que no son ajenas a la DSG contextualizada a lo que están viviendo. Podemos señalar, como un ejemplo, la experiencia de la organización por la Diversidad sexual y de género [Alqaws](#).

⁷ Fundació Visit València. Valencia, ciudad diversa [<https://www.visitvalencia.com/que-hacer-valencia/valencia-ciudad-gay-friendly>].

A la vez que existen los *Pride* festivales, en las diferentes ciudades del planeta van surgiendo otras prácticas que desean recuperar el sentido de los primeros Orgullos, reivindicativos y que intentan ser más coherentes, imaginando alternativas a ese modelo dominante. Orgullos que interseccionan alternativas y luchas LGTBIQ+, de las racializadas, de las excluidas y empobrecidas. También en [Valencia con el orgullo crítico](#).



Recordemos las creencias del inicio:

7. Pobres gais, lesbianas y trans de otras culturas. Hay que solidarizarse con esas personas, que están tan mal. Al menos en España se vive con libertad.

8. Me suena que una profesora que conozco es lesbiana.

9. La sexualidad de cada persona es algo privado.

Después de lo abordado en esta unidad, ¿cómo se os ocurre que se puede dar la vuelta a estas creencias?



Algunas preguntas que te puedes plantear y ayudan a seguir profundizando

- ¿Apoyo a mis compañeres y gente de mi entorno que quiere visibilizarse como LGTBIQ+?
- ¿Provoco conversaciones relacionadas con la DSG?
- ¿Doy por hecho que la gente de mi entorno es heterosexual?
- ¿Los derechos LGTBIQ+ son universales, por lo que las formas de organizarse y ser LGTBIQ+ son las mismas en todas partes?
- ¿Los *Pride* son la mejor manera de visibilizar los derechos de todas las personas LGTBIQ+?
- ¿La pluma es respetable, aunque... en fin, habría que matizar?

UNIDAD 5. HACIENDO POSIBLES EN LA PRÁCTICA.

- ▲ Algunas ideas que nos pueden ayudar a incorporar la Diversidad sexual y de género y a hacer que la Universidad más habitable:
 - La estrategia dual
 - Ámbitos
 - Líneas iniciales de intervención
 - Espacios de intervención

Objetivo

Mostramos algunas ideas que pueden ayudar a incorporar la DSG en la Universidad o en otro tipo de organización, para que puedan ser más habitables. No es un listado de recetas, sino más bien claves a tener en cuenta.

CREENCIAS

10. En la UPV respaldamos a las personas LGTBIQ+ apoyando actos los días señalados.

11. En la UPV hay un colectivo LGTBIQ+. Aunque ahora no me acuerdo de su nombre. Alguna vez he visto carteles.

12. La Universidad es un espacio científico y no tiene que abordar estas cuestiones.

13. Yo respeto a todas las personas, pero hay veces que andan provocando besándose en el ágora.

A continuación, queremos mostrar algunas posibilidades de intervención, no con el ánimo de hacer un recetario de propuestas a llevar a cabo. Son claves orientadoras que pueden ayudar a aterrizar este universo plural de la DSG en la Universidad.

Gracias a la incorporación de la perspectiva de género, hemos aprendido la importancia de poner en práctica la estrategia dual.

La estrategia dual plantea dos caminos, complementarios, de aterrizaje:

▲ De forma transversal: manera de incorporar el género en todos los ámbitos y programas que se lleven a cabo.	▲ De forma específica: a través de programas y acciones concretas, que explícitamente abordan esta cuestión.
---	--

Si sólo incorporamos esta perspectiva de género de forma transversal, es más que posible que se pierda por falta de concreción.

Por el contrario, si sólo la incorporamos de forma específica, no se incide en cambios estructurales y organizacionales.

Así, proponemos un abordaje de la DSG de forma similar a como se aborda la perspectiva de género. En ningún caso en competencia con las políticas que ponen en el centro las relaciones asimétricas de poder entre hombres y mujeres. Más bien, como ampliación y profundización de estas.

5.1. Ámbitos

Consideramos que la Universidad puede diseñar un Plan de DSG desde esta estrategia dual. Esto incide en la política general de la institución, en la cultura organizacional y en todos los ámbitos, tales como la organización y toma de decisiones de la Universidad; la docencia; la investigación; la administración y servicios; y el asociacionismo:

Figura 4. Ámbitos



Fuente: Elaboración propia

5.2. Líneas iniciales de intervención

Inicialmente, se pueden reforzar aquellas iniciativas relacionadas con estas tres líneas de intervención: la formación, la sensibilización y la visibilización. Con el compromiso de ir profundizando sobre estas tres líneas e imaginando otras nuevas.

Figura 5. Líneas iniciales de intervención

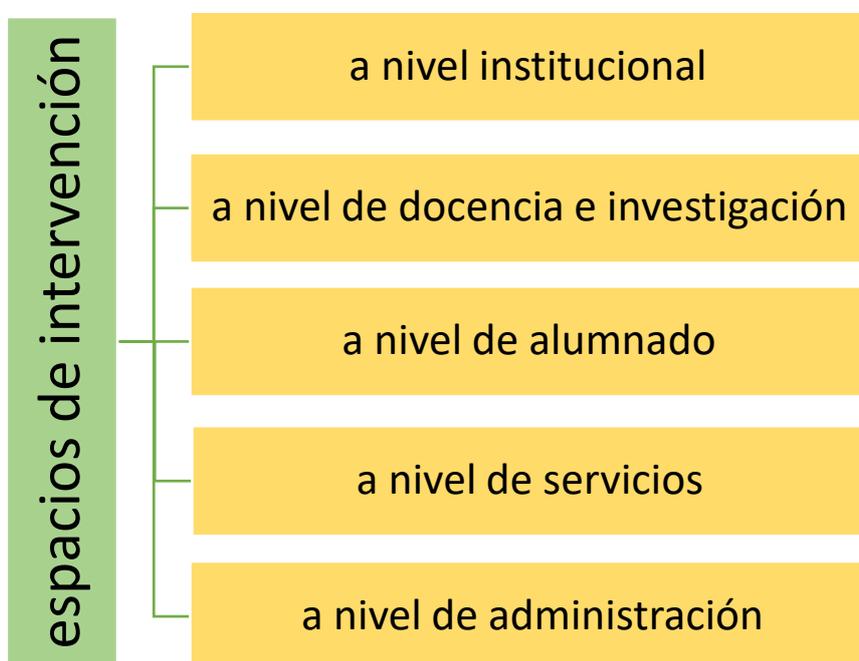


Fuente: Elaboración propia

5.3. Espacios de intervención

Cinco son los espacios de intervención: institucional, docencia e investigación, alumnado, servicios y administración. Todos son complementarios y se pueden implementar simultáneamente.

Figura 6. Espacios de intervención



Fuente: Elaboración propia

En las siguientes tablas mostramos algunas ideas y sugerencias que os pueden ayudar a concretar las diversas formas de incorporar la DSG en los espacios de intervención.

Como hemos comentado anteriormente, no pretendemos que sea un recetario, sino algo inspirador para vuestro trabajo.

A nivel institucional

- Incorporar la perspectiva de DSG en los planes y estrategias que diseñe la institución, incidiendo especialmente en los ámbitos de toma de decisiones y potenciando la participación de las personas LGTBIQ+ en los mismos.
- Poner en marcha un plan propio de DSG coherente con los planes estratégicos diseñados.
- Incorporar la interseccionalidad como enfoque que permite aterrizar la coherencia de políticas en la Universidad.
- Visibilizar al personal LGTBIQ+ de los diferentes ámbitos (administrativo, investigador, docente, servicios...) de la Universidad que se preste a ello.
- Mostrar apoyo a cualquier persona LGTBIQ+ de la comunidad universitaria para que pueda mostrar libremente quién es, así como sus afectos.
- Posibilitar formaciones y campañas de sensibilización que muestren la realidad de la DSG en la Universidad (esta formación ya es un paso importante).
- Llevar a cabo evaluaciones que permitan valorar si la propuesta de DSG que se está potenciando refuerza el modelo dominante de la tríada.
- Apoyar las iniciativas de DSG que la comunidad universitaria plantee, siempre y cuando sean coherentes con el plan propio de DSG diseñado por la Universidad.

A nivel de docencia y de investigación

- Sentirse apoyades y apoyar a la hora de mostrar libremente quién es y sus afectos.
- Visibilizar a personas LGTBIQ+ que a lo largo de la historia han realizado aportes en el ámbito académico de la docencia, investigación...
- Desarrollar y mostrar avances que inciden específicamente en el bienestar de las personas LGTBIQ+
- Tener en cuenta, en cualquier temática que se aborde, a las personas LGTBIQ+.
- Investigar sobre temáticas específicas LGTBIQ+
- Incorporar una metodología de investigación feminista que permita otras posibilidades de investigación, donde las personas y temáticas LGTBIQ+ también tienen lugar.
- Apoyar al alumnado LGTBIQ+ ante cualquier situación que puedan vivir.

A nivel de alumnado

- Sentirse apoyades y apoyar a la hora de mostrar libremente quién es y sus afectos.
- Realizar actividades en la Universidad relacionadas con las personas LGTBIQ+, con apoyo de la propia comunidad universitaria.
- Participar en aquellas asociaciones LGTBIQ+ que desee.
- Incorporar la realidad LGTBIQ+ en los espacios diversos en los que participe.
- Proponer trabajos e investigaciones que incorporen la perspectiva de DSG

A nivel de servicios

- Sentirse apoyades y apoyar a la hora de mostrar libremente quién es y sus afectos.
- Participar en los diversos actos de apoyo a la comunidad LGTBIQ+ de la Universidad.
- Proponer acciones de visibilización de las personas LGTBIQ+ que llevan a cabo los servicios de la Universidad.
- Tratar al resto del personal de la comunidad universitaria de la forma que se lo pidan y no dando por hecho un sexo o un género.

A nivel de administración

- Sentirse apoyades y apoyar a la hora de mostrar libremente quién es y sus afectos.
- Potenciar cambios en las normativas, procedimiento y documentación que permitan a las personas de la comunidad universitaria ser tratades de la forma que deseen.
- Participar en los diversos actos de apoyo a la comunidad LGTBIQ+ de la Universidad.
- Proponer acciones de visibilización de las personas LGTBIQ+ que trabajan en los servicios administrativos de la Universidad.

Poco a poco se van abriendo paso algunas experiencias significativas que incorporan la DSG en el ámbito académico y que nos muestran que es necesario y posible. Incorporar esta perspectiva nos abre a nuevas posibilidades. Entre estas, podemos destacar a [Lydia Gil, cuando señala que la ciencia diversa es mejor ciencia](#). O la experiencia de [Prisma, Asociación para la diversidad afectivo-sexual y de género en ciencia, tecnología e innovación](#). O los aportes que realiza [Ciencia LGTBIQ](#).

Incorporar cualquier diversidad, y en concreto la sexual y de género, enriquece la vida universitaria y nos hace mejores.

Nos prepara para el mundo plural y diverso que existe, dentro y fuera de la academia.

Y nos posibilita incorporar nuevas temáticas y perspectivas laborales, novedosas y cargadas de futuro.



Recordemos las creencias del inicio:

10. *En la UPV respaldamos a las personas LGTBIQ+ apoyando actos los días señalados.*
11. *En la UPV hay un colectivo LGTBIQ+. Aunque ahora no me acuerdo de su nombre. Alguna vez he visto carteles.*
12. *La Universidad es un espacio científico y no tiene que abordar estas cuestiones.*
13. *Yo respeto a todas las personas, pero hay veces que andan provocando, besándose en el ágora.*

Después de lo abordado en esta unidad, ¿cómo se os ocurre que se puede dar la vuelta a estas creencias?

Algunas preguntas que te puedes plantear y ayudan a seguir profundizando



- ¿Es posible incorporar la DSG en la cultura organizacional de la Universidad?
- ¿Se puede incorporar la temática LGTBIQ+ en las clases e investigaciones que se llevan a cabo?
- ¿Las personas de la comunidad universitaria pueden mostrar públicamente sus afectos y sus expresiones de género diversas?
- ¿Se forma al personal universitario para incorporar la DSG en su trabajo?
- ¿Se realizan acciones de sensibilización y formación en la Universidad?
- ¿Se modifican normas, procedimientos, documentación... universitarias que responden al modelo normativo?
- ¿Se promueve el asociacionismo universitario de las personas LGTBIQ+?
- ¿Se muestran referentes LGTBIQ+ de otras culturas?

Bibliografía

AA.VV. (2014): *Lurreratuz*. Bilbao, Equipo Nahia.
<https://www.iniciativasdecooperacionydesarrollo.com/2015/01/13/lurreratuz-una-herramienta-para-aterrizar-la-perspectiva-de-genero-y-de-diversidad-sexual-a-la-realidad-de-las-ongd/>
(Consultado el 15 de febrero de 2021)

AA.VV. (2013): *Los deseos olvidados*. Bilbao, Equipo Nahia.
<https://www.iniciativasdecooperacionydesarrollo.com/wp-content/uploads/2013/10/nahia-los-deseos-olvidados.pdf>
(Consultado el 15 de febrero de 2021)

Aguilló, Antoni (2016): “Epistemologías del Sur y luchas LGTB: Confluencias y desafíos” en *Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences*. 2016.

Altamira, Fernando (2016): “Bailando con el deseo. Algunas claves para incorporar la diversidad sexual y de género en las ONGD” en *Cuadernos de Investigación en Procesos de Desarrollo*. 2016.

Altamira, Fernando. y Boni, Alejandra (2020): “Estaban y no los veíamos: la cooperación transformadora no normativa, la que incorpora la diversidad sexual y de género” en *Libro de Actas V Congreso Internacional de Estudios del Desarrollo*. 2020.

Barquer, Meg-John y Scheele, Julia (2017): *Queer. Una historia gráfica*. Santa Cruz de Tenerife, Melusina.

Bauman, Zygmunt (2018): *Amor líquido. Acerca de la fragilidad de los vínculos humanos*. Madrid, Fondo de Cultura Económica de España.

Butler, Judith (2002): *Cuerpos que importan. Sobre los límites materiales y discursivos del “sexo”*. Buenos Aires, Paidós.

Centro Nacional de Memoria Histórica (2015): *Aniquilar la diferencia. Lesbianas, gays, bisexuales y transgeneristas en el marco del conflicto armado colombiano*. Bogotá, CNMH-UARIV-USAID-OIM.

Collins, Patricia Hill y Bilge, Sirma (2018): *Intersectionality*, Cambridge, Polity Press.

Coll-Planas, Gerard (2014): “Diversidad sexual e identidades de género” conferencia dictada durante el *Seminario Diversidad sexual e identidades de género en las políticas para la igualdad*, Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, 8 de noviembre de 2014.

Coll-Planas, Gerard (2010): *La voluntad y el deseo. La construcción social del género y la sexualidad: el caso de lesbianas, gay y trans*. Madrid, Egales.

Cruells, Marta (2015): *La interseccionalidad política: tipos y factores de entrada en la agenda política, jurídica y de los movimientos sociales*. Barcelona, Universitat Autònoma de Barcelona.

Curiel, Ochy (2013): *La nación heterosexual. Análisis del discurso jurídico y el régimen heterosexual desde la antropología de la dominación*. Bogotá, Brecha Lésbica y en la frontera.

Curiel, Ochy (2015): "Problematizaciones desde el feminismo decolonial" conferencia dictada durante las *Jornadas Interseccionalidad: Géneros y sexualidades no normativas*, Haurralde, 6 y 7 de marzo de 2015.

Davis, Angela (2014): *Mujeres, raza y clase*. Madrid, Akal.

Foucault, Michel (1998): *Historia de la sexualidad. 1 La voluntad del saber*. Madrid, Siglo XXI.

Foucault, Michel (1986): *Historia de la sexualidad. 2 El uso de los placeres*. Madrid, Siglo XXI.

Fraser, Nancy y Honneth, Axel (2006): *¿Redistribución o reconocimiento?* Madrid, Morata.

Galcerán, Montserrat (2009): *Deseo (y) libertad. Una investigación sobre los presupuestos de la acción colectiva*. Madrid, Traficantes de sueños.

Gandarias, Itziar (2017): "¿Un neologismo a la moda?: Repensar la interseccionalidad como herramienta para la articulación política feminista". *Revista de investigaciones feministas* 8 (1)

García, Raúl (2019): "Vida de camaleón: Historias de jotos, amistad y SIDA en la ciudad de México en los años noventa" en AA.VV. (eds) *Entre lo joto y lo macho. Masculinidades sexodiversas mexicanas*. Madrid, Egales.

Langarita, José Antonio (2016): *¿Para cuándo los cuidados maricas?* Disponible en <https://www.diagonalperiodico.net/cuerpo/29836-para-cuando-cuidados-maricas.html>

(Consultado el 15 de febrero de 2021)

Larrauri, Maite (2000): *El deseo según Gilles Deleuze*. Madrid, Los libros de fronterad.

López, Susana (2008): *El laberinto queer. La identidad en tiempos de neoliberalismo*. Barcelona-Madrid, Egales.

Martínez, Clara (2020): *La nueva sexualidad, los viejos estereotipos*. Disponible en <https://www.pikaramagazine.com/2020/09/la-nueva-sexualidad-los-viejos-estereotipos/> (Consultado el 15 de febrero de 2021)

Martínez, R., (2019). *Nos acechan todavía. Anotaciones para reactivar el movimiento LGTB*. Barcelona-Madrid, Egales.

Mendos, Lucas Ramón (2019): *Homofobia de Estado 2019: Actualización del Panorama Global de la Legislación*. Ginebra, ILGA.
https://ilga.org/downloads/ILGA_World_Homofobia_de_Estado_Actualizacion_Panorama_global_Legislacion_diciembre_2019.pdf
(Consultado el 15 de febrero de 2021)

Mérida, Rafael M. (ed.) (2009): *Manifiestos gays, lesbianos y queer. Testimonios de una lucha (1969-1994)*. Barcelona, Icaria.

Missé, Miquel (2018): *A la conquista del cuerpo equivocado*. Barcelona-Madrid, Egales.

Missé, Miquel y Coll-Planas, Gerard (2010): *El género desordenado. Críticas en torno a la patologización de la transexualidad*. Barcelona-Madrid, Egales.

Platero, Raquel (Lucas) (2012): *Intersecciones: cuerpos y sexualidades en la encrucijada*. Barcelona, Bellaterra.

Platero, Raquel (Lucas) (2015): “¿Es el análisis interseccional una metodología feminista y queer?” en AA.VV. (eds) *Otras formas de reconocer. Reflexiones, herramientas y aplicaciones desde la investigación feminista*. Bilbao, Hegoa.

Puar, Jasbir (2013): Rethinking Homonationalism *Int. J. Middle East Stud.*

Puar, Jasbir (2013): Homonationalism As Assemblage: Viral Travels, Affective Sexualities. *Jindal Global law review volume 4, Issue 2*. Sonipat: Jindal Global University.

Rivera, Sylvia y Johnson, Marsha P (2017): *STAR Acción Travesti Callejera Revolucionaria. Supervivencia, revuelta y lucha trans antagonista*. Madrid, Imperdible.

Santos, Boaventura de Sousa (2009): *Una epistemología del Sur: la reinención del conocimiento y la emancipación social*. México, Siglo XXI-CLACSO.

Seguer, Lucía (2013): “De la normatividad queer en la construcción de la nación a la resistencia política queer: un debate en la relación Israel-Palestina” en *Universitas humanística*. Número 78. Julio-diciembre 2013, pp 261-280.

Sola, Miriam y Urko, Elena (coom) (2013): *Transfeminismos. Epistemes, fricciones y flujos*. Tafalla, Txalaparta.

Stryker, Susan (2017): *Historia de lo trans*. Madrid, Continta Me Tienes.

Vilosa, Daniel: Lydia Gil: “*La ciencia diversa es mejor ciencia: está científicamente demostrado*” Disponible en <https://laplumainvertida.com/entrevista-lydia-gil/>

(Consultado el 15 de febrero de 2021)

Viteri, María Amelia y Castellanos, Santiago (2013): “Dilemas queer contemporáneos: ciudadanía sexual, orientalismo y subjetividades liberales. Un diálogo con Leticia Sabsay” en *Íconos. Revista de Ciencias Sociales*. Número 47. Septiembre 2013, pg 103-118.

Weeks, Jeffrey (1993): *El malestar de la sexualidad. Significados, mitos y sexualidades modernas*. Madrid, Talasa.



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA

**VICERECTORAT DE RESPONSABILITAT
SOCIAL I COOPERACIÓ**

