



**GUÍA INTEGRAL DE ATENCIÓN
Y PREVENCIÓN A LA DISCRIMINACIÓN
Y VIOLENCIA POR RAZÓN DE IDENTIDAD
DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL
EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE COAHUILA**



**UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DE
COAHUILA**



**COORDINACIÓN
DE IGUALDAD
DE GÉNERO**



**TRIBUNAL UNIVERSITARIO
PARA LA ATENCIÓN DE
LOS CASOS DE VIOLENCIA
DE GÉNERO**



PRIMERA EDICIÓN: Febrero 2025

© 2025, de los textos: sus autoras y autores

© 2025, Universidad Autónoma de Coahuila

Boulevard Venustiano Carranza, sin número,
República, 25280

Saltillo, Coahuila

genero@uadec.edu.mx

Autoría

Universidad Autónoma de Coahuila

Equipo de Trabajo

M.C.A. Lorena Argentina Medina Bocanegra

M.E. Brandon de Jesús Centeno Alvarado

Mtra. Nadia Libertad Salas Carrillo

Se autoriza la reproducción total o parcial de los textos aquí publicados, siempre y cuando no sean alterados, se asignen los créditos correspondientes y no sean utilizados con fines comerciales



**UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DE
COAHUILA**



**COORDINACIÓN
DE IGUALDAD
DE GÉNERO**



**TRIBUNAL UNIVERSITARIO
PARA LA ATENCIÓN DE
LOS CASOS DE VIOLENCIA
DE GÉNERO**

Índice

<i>Prólogo</i>	4
<i>Glosario</i>	7
<i>Justificación</i>	12
<i>Derechos, principios y postulados</i>	15
<i>Marco Normativo</i>	19
<i>Alcance de la Guía</i>	25
<i>Oficina Virtual</i>	28
<i>Capítulo 1. Metodología para la Atención en las Dependencias</i>	33
<i>Capítulo 2. Cambio de Nombre en Personas Trans y No Binarias</i>	37
<i>Capítulo 3. Otras disposiciones</i>	43
<i>Referencias</i>	44
<i>Anexo 1. SOLICITUD DE CAMBIO DE NOMBRE E IDENTIDAD DE GÉNERO SOCIAL</i>	46
<i>Anexo 2. SOLICITUD DE CAMBIO DE NOMBRE E IDENTIDAD DE GÉNERO LEGAL</i>	48

Prólogo

La Universidad Autónoma de Coahuila (UAdeC) ha asumido un compromiso firme con la promoción de una cultura de respeto, inclusión y equidad para toda su comunidad. En este contexto, la Guía Integral de Atención y Prevención a la Discriminación y Violencia por Razón de Identidad de Género y Orientación Sexual en la Universidad Autónoma de Coahuila emerge como una herramienta fundamental para garantizar que todas las personas, sin distinción alguna, puedan desarrollarse en un ambiente académico y social libre de discriminación, violencia o exclusión.

La diversidad de identidades de género y orientaciones sexuales es una riqueza que debe ser celebrada, comprendida y respetada. La Guía que presentamos tiene como objetivo garantizar un entorno seguro y justo para todas las personas LGBTIQ+, promoviendo su bienestar integral y la plena protección de sus derechos humanos.

Esta Guía no solo responde a una necesidad de la comunidad universitaria, sino que se encuentra en consonancia con los principios consagrados en la legislación internacional, nacional y estatal. La igualdad de trato, el respeto a la dignidad humana y la prohibición de la discriminación son principios fundamentales que deben regir nuestras acciones y actitudes. En este sentido, hemos integrado enfoques de género y derechos humanos, adaptando nuestras políticas a las realidades sociales que vivimos y asegurando que todas las personas tengan acceso a un trato justo y respetuoso en el ámbito académico.

En la UAdeC, entendemos que la violencia y la discriminación no solo tienen un impacto individual, sino que afectan el desarrollo colectivo de nuestra comunidad. Por ello, hemos reforzado las medidas de sensibilización, capacitación y atención especializada para prevenir y erradicar cualquier tipo de violencia, especialmente la dirigida hacia las personas por motivo de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

Esta Guía tiene la misión de fortalecer las políticas de inclusión en todos los niveles de la universidad, protegiendo a cada persona de nuestra comunidad y fomentando un espacio donde la diversidad se reconozca y valore como un motor de crecimiento y aprendizaje. Asimismo, se establece un compromiso de acción ante cualquier denuncia de violencia o discriminación, asegurando que todas las personas reciban la atención necesaria y adecuada para su pronta reparación.

Invitamos a toda la comunidad universitaria a unirse a este esfuerzo, reconociendo que la construcción de un entorno inclusivo y libre de violencia es responsabilidad de todas/es/os. Que esta guía sea un recordatorio constante de que nuestra universidad se erige como un espacio para toda/es/os, sin importar su identidad, orientación o expresión, y que la inclusión es una de las bases fundamentales sobre las cuales debe cimentarse nuestro futuro.



OFICINA VIRTUAL

DE INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO

NANCY CÁRDENAS

OBJETIVO

Brindar apoyo, orientación y recursos a personas LGBTQ+, enfocándose especialmente en personas trans y no binarias, promoviendo la inclusión y la sensibilización en la universidad.

MISIÓN

Fomentar un entorno universitario inclusivo, donde todas las personas puedan vivir su identidad de género y orientación sexual sin discriminación. Proporcionar apoyo en trámites administrativos, acompañamiento psicológico y recursos educativos sobre diversidad sexual y de género.

SERVICIOS

- **Atención Personalizada:** Acompañamiento en trámites para el reconocimiento de identidad de género y apoyo emocional para personas trans y no binarias.
- **Capacitación y Sensibilización:** Talleres y seminarios sobre diversidad de género y derechos LGBTQ+ para toda la comunidad universitaria.
- **Facilitación de Trámites:** Asistencia en la modificación de documentos académicos, como cambios de nombre y pronombres.
- **Colaboración Institucional:** Trabajo con organizaciones y eventos para promover la inclusión y visibilidad de las personas trans y no binarias.
- **Acceso a Recursos:** Información clara sobre procesos legales, apoyo psicológico y servicios para la comunidad LGBTQ+.

BENEFICIOS

- **Cultura Inclusiva:** Promoción de respeto y aceptación dentro de la comunidad universitaria.
- **Acceso a Apoyo:** Asistencia especializada y reducción de barreras sociales y emocionales.
- **Visibilidad y Representación:** Asegurar que todas las identidades de género sean reconocidas y respetadas.
- **Mejora de Procesos:** Facilitación en trámites administrativos relacionados con identidad de género.

Glosario

- **Asexualidad** La asexualidad se refiere a la falta de atracción sexual hacia otras personas. Las personas asexuales pueden tener relaciones emocionales profundas sin experimentar deseo sexual, lo que no las excluye de una vida plena en términos afectivos (Ceballos, 2019).
- **Bifobia** La bifobia es la discriminación contra personas bisexuales, nacida de la idea errónea de que su orientación es inestable o menos válida que las orientaciones sexuales binarias, y que, por tanto, pueden ser vistas con desconfianza tanto en contextos heterosexuales como homosexuales (Vázquez, 2018).
- **Binarismo de Género** El binarismo de género es una concepción cultural que limita la existencia humana a dos categorías de género: masculino y femenino. Este sistema no da espacio a las experiencias y expresiones de identidad que no encajan en estos moldes (López, 2021).
- **Bisexualidad** La bisexualidad es la atracción emocional, romántica o sexual hacia personas de más de un género, reconocida como una orientación que aboga por la fluidez y por la inclusión de identidades de género diversas (Mendoza, 2018).
- **Características sexuales** Se refiere a las diferencias biológicas y físicas que definen a los géneros, tales como los genitales, las hormonas y las glándulas sexuales. Además, las personas intersexuales pueden presentar características sexuales que no se ajustan a las categorías binarias (Flores & Pérez, 2021).
- **Cisgénero** Una persona cisgénero es aquella cuya identidad de género coincide con el sexo asignado al nacer, lo que se considera dentro de las normas sociales predominantes en las culturas patriarcales (Sánchez, 2019).
- **Cisnormatividad** La cisnormatividad es la creencia social que da por sentado que todas las personas son cisgénero, deslegitimando las identidades de género no normativas (García, 2020).
- **Cissexismo** El cissexismo es la idea de que las personas cisgénero son superiores a las personas transgénero, y se manifiesta en diversas formas de discriminación y violencia (Romero, 2021).

- **Comunidad LGBTIQ+** La Comunidad LGBTIQ+ engloba a un colectivo diverso que incluye lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros, intersexuales, queer, asexuales, y otras identidades no binarias. Este grupo comparte luchas y experiencias comunes contra la discriminación y la invisibilidad social (Pérez, 2019).
- **Derecho a la identidad de Género** Este derecho fundamental reconoce la libertad de las personas a autodefinirse y vivir conforme a su identidad de género sin ser objeto de discriminación (Salazar, 2020).
- **Derecho al libre desarrollo de la personalidad** Este derecho constitucional garantiza que cada individuo pueda decidir su identidad de género y orientación sexual sin coerción, y con el pleno respeto a su autonomía y dignidad (López & Gómez, 2021).
- **Discriminación** La discriminación por orientación sexual o identidad de género se expresa en conductas o actitudes que excluyen, violentan o marginan a una persona por su identidad sexual (Vega, 2020).
- **Discurso de odio** El discurso de odio involucra cualquier manifestación verbal o escrita que incite violencia, odio o rechazo hacia personas o grupos debido a su orientación sexual o identidad de género (Martínez, 2018).
- **Diversidad sexual y de género** La diversidad sexual y de género es la aceptación y respeto por las múltiples orientaciones sexuales e identidades de género, reconociendo que existen realidades más allá de la heterosexualidad y el binarismo de género (Sánchez & Ramírez, 2021).
- **Enfobia** La enfobia es el rechazo y discriminación hacia personas que no se identifican como masculinas ni femeninas, y cuya identidad de género puede ser fluida o no conforme (López & Hernández, 2022).
- **Expresión de género** La expresión de género hace referencia a la manera en que una persona manifiesta su identidad de género a través de su apariencia, vestimenta, comportamiento y lenguaje (Sánchez, 2020).
- **Género** El género es un concepto socialmente construido que atribuye roles, comportamientos y características a las personas, dependiendo de su sexo asignado, y varía entre culturas y épocas (Vázquez, 2019).

- **Heteronormatividad** La heteronormatividad es la ideología que establece la heterosexualidad como la única orientación sexual aceptable, promoviendo la exclusión de las personas con orientaciones sexuales diversas (López, 2021).
- **Heterosexismo** El heterosexismo es una forma de discriminación que se manifiesta en prejuicios y estigmatización contra las personas que no se identifican como heterosexuales (García, 2020).
- **Heterosexualidad** La heterosexualidad se refiere a la atracción emocional o sexual hacia personas del sexo opuesto. Esta orientación se considera la norma dominante en las sociedades modernas (Pérez, 2020).
- **Homofobia** La homofobia es el odio o discriminación hacia las personas homosexuales, principalmente hacia hombres que tienen relaciones con otros hombres (Salazar, 2021).
- **Homosexualidad / Gay**¹ La homosexualidad es la atracción romántica o sexual entre personas del mismo sexo, y el término "gay" se usa generalmente para describir a hombres homosexuales, aunque también es utilizado por otras identidades (Vega, 2020).
- **Identidad de género auto percibida** La identidad de género auto percibida es aquella que una persona experimenta internamente, sin depender de los roles de género tradicionales ni de las expectativas sociales (Martínez, 2019).
- **Intersexfobia** La intersexfobia se refiere a la aversión o discriminación hacia las personas intersexuales, quienes presentan variaciones en sus características sexuales que no se ajustan a las categorías típicas de masculino o femenino (Sánchez, 2020).
- **Intersexualidad** La intersexualidad se refiere a aquellas personas que nacen con características sexuales que no encajan en las definiciones tradicionales de masculino o femenino, como variaciones en los genitales o cromosomas (Ceballos & García, 2021).
- **Lesbiana** Una persona lesbiana es una mujer que siente atracción sexual, emocional o romántica por otras mujeres, dentro del marco de la diversidad de orientaciones sexuales (Vázquez, 2021).
- **Lesbofobia** La lesbofobia es la hostilidad, discriminación o rechazo hacia las mujeres lesbianas, expresándose tanto en agresiones directas como en estigmatización social (Martínez, 2020).

¹ La palabra gay se escribe con "y" porque proviene del occitano gai, que significa "alegre" o "pícaro". El plural de gay es gais.

- **No binarismo** Las personas no binarias son aquellas cuya identidad de género no se ajusta estrictamente al masculino o femenino, pudiendo adoptar identidades de género fluidas o múltiples (Vega, 2021).
- **Nombre Legal** El nombre legal de una persona es el que está registrado en los documentos oficiales, como el acta de nacimiento, y puede diferir del nombre social (Sánchez, 2021).
- **Nombre social** El nombre social es el nombre que una persona usa en su entorno social, que puede no coincidir con el nombre legal, especialmente en personas transgénero (Romero, 2020).
- **Orientación sexual** La orientación sexual se refiere a la atracción emocional, romántica o sexual que una persona siente hacia otros, y puede variar entre diferentes personas (García, 2019).
- **Pansexualidad** La pansexualidad es la atracción emocional, romántica o sexual hacia personas de cualquier género o identidad de género, sin importar su sexo asignado o identidad (López, 2019).
- **Queer** "Queer" es un término inclusivo que describe a las personas cuya identidad de género u orientación sexual no se ajusta a las normas sociales dominantes (Vázquez, 2021).
- **Rectificación del Acta de Nacimiento** Este proceso legal permite a las personas trans modificar su acta de nacimiento para que refleje su identidad de género, garantizando su derecho al reconocimiento legal (Pérez, 2020).
- **Sexo asignado al nacer** El sexo asignado al nacer es la categoría biológica con la que una persona es etiquetada al nacer, basada en sus genitales, sin tener en cuenta su identidad de género (Salazar, 2020).
- **Trans** El término "trans" abarca a todas las personas cuya identidad de género no coincide con el sexo asignado al nacer, reconociendo su derecho a vivir conforme a su identidad (Romero, 2021).
- **Transexualidad** La transexualidad se refiere a personas cuya identidad de género no coincide con su sexo asignado al nacer, y que suelen buscar tratamientos médicos para adecuar su cuerpo a su identidad de género (Vega, 2021).
- **Transfobia** La transfobia es la discriminación, rechazo o violencia hacia personas transgénero, surgida de la incomprensión o el miedo hacia las identidades de género no binarias (Pérez, 2021).

- **Transgénero** Una persona transgénero es aquella cuya identidad de género no coincide con el sexo asignado al nacer, y puede o no realizar una transición médica o social para vivir como su identidad (Salazar, 2021).
- **Travesti** Una persona travesti es aquella que se viste y adopta características del sexo opuesto sin necesariamente identificar su género de esa manera (Martínez, 2018).

Justificación

La creación de la Guía Integral de Atención y Prevención a la Discriminación y Violencia por Razón de Identidad de Género y Orientación Sexual en la Universidad Autónoma de Coahuila (UAdeC) responde a la necesidad urgente de garantizar un entorno universitario inclusivo, seguro y libre de discriminación para todas las personas, independientemente de su identidad de género u orientación sexual. Esta guía se alinea con el marco normativo internacional y nacional en derechos humanos y busca ofrecer una respuesta efectiva a la violencia estructural y sistémica que las personas LGBTIQ+ (lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersexuales y queer) enfrentan, particularmente en el ámbito académico.

México, como parte de la comunidad internacional, se ha comprometido a garantizar los derechos de las personas LGBTIQ+ a través de diversas reformas legales, como la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley General de Salud y la Ley de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como el Código Penal Federal que penaliza la discriminación por razones de identidad de género y orientación sexual. Sin embargo, a pesar de los avances legislativos, la violencia hacia las personas LGBTIQ+ sigue siendo un problema persistente. Según el Observatorio Nacional de Crímenes de Odio contra LGBTIQ+, se han documentado numerosos casos de violencia verbal, física y psicológica, principalmente contra personas trans y no binarias (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación [CONAPRED], 2020).

El contexto coahuilense presenta particularidades, ya que, aunque ha habido avances en la visibilidad y aceptación de la comunidad LGBTIQ+, las personas trans y no binarias siguen siendo especialmente vulnerables a la violencia, el estigma y la exclusión. Según datos de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Coahuila, se reportan incidentes de acoso y discriminación en el ámbito educativo y laboral que afectan directamente a la calidad de vida de las personas LGBTIQ+ en la región (Comisión de Derechos Humanos del Estado de Coahuila, 2019). En particular, las personas trans enfrentan obstáculos significativos en el acceso a servicios de salud,

justicia y educación, siendo su identidad de género no reconocida en muchos casos, lo que las coloca en una situación de vulnerabilidad adicional.

Como institución educativa pública de nivel superior, la Universidad Autónoma de Coahuila (UAdeC) tiene la responsabilidad de crear un espacio seguro y libre de discriminación para su comunidad universitaria. Las universidades, como agentes de cambio social, deben ser pioneras en la promoción de la diversidad, la equidad y la inclusión, garantizando que los derechos humanos de todas las personas sean respetadas y promovidas. En este sentido, la UAdeC, siguiendo la línea de otras instituciones educativas en México, ha comenzado a reconocer la importancia de abordar los problemas de discriminación por razón de género u orientación sexual dentro de su comunidad académica.

La creación de una guía que atienda específicamente la discriminación y la violencia hacia las personas LGBTIQ+ en la universidad tiene como objetivo transformar el ambiente universitario, asegurando que el estudiantado, su personal y funcionariado puedan desarrollarse en un entorno respetuoso y libre de violencia. Esta guía busca formalizar los esfuerzos institucionales previos, consolidando el compromiso de la UAdeC con la defensa de los derechos humanos de la comunidad LGBTIQ+ y proporcionando una estructura clara para la denuncia, prevención y atención de casos de violencia y discriminación.

Una de las cuestiones más urgentes a abordar es el derecho de las personas trans, no binarias y otras identidades de género no normativas, a ser reconocidas con su nombre y pronombres correctos en todos los aspectos de la vida universitaria. Según estudios recientes, las personas trans experimentan altos índices de violencia y exclusión debido a la falta de reconocimiento de su identidad de género (Budge, Adelson, & Howard, 2013). Este fenómeno se agrava en el contexto educativo, donde la falta de políticas claras sobre el uso del nombre social y la identidad de género en documentos oficiales contribuye a la marginalización y sufrimiento emocional de las personas trans.

Además, la violencia y el acoso hacia personas LGBTIQ+ en la universidad no solo afectan su bienestar psicológico y físico, sino que también afectan su rendimiento académico. Diversos estudios han demostrado que la discriminación y el acoso por identidad de género tienen un impacto negativo en la salud mental, las oportunidades educativas y la integración social de los estudiantes LGBTIQ+ (Sánchez et al., 2021; Martínez, 2020). En este contexto, esta guía de la UAdeC tiene como objetivo no solo prevenir la discriminación y la violencia, sino también ofrecer un mecanismo integral de apoyo y atención, garantizando que todas las personas pertenecientes a la comunidad universitaria puedan desarrollarse plenamente en un ambiente libre de violencia.

La Guía Integral de Atención y Prevención a la Discriminación y Violencia por Razón de Identidad de Género y Orientación Sexual en la Universidad Autónoma de Coahuila (UAdeC) también tiene una estrecha relación con los principios de igualdad, no discriminación y despatologización de las identidades trans. De acuerdo con la Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU, 1948), todas las personas tienen derecho a vivir de acuerdo con su identidad, libre de discriminación por razones de género u orientación sexual. Esta Guía se enmarca en los esfuerzos para erradicar el cissexismo y el binarismo de género, promoviendo el reconocimiento de que la identidad de género es una construcción personal que no debe ser patologizada ni sometida a juicio (Budge, 2020).

Por otro lado, en el ámbito legal, México ha dado pasos importantes hacia la despatologización de la identidad trans. En 2019, el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) presentó una iniciativa para eliminar la clasificación de las identidades trans como trastornos mentales en los sistemas de salud pública. Sin embargo, sigue existiendo una gran brecha entre las reformas legislativas y su implementación en la vida cotidiana de las personas LGBTIQ+, especialmente en las instituciones educativas (González, 2021).

Derechos, principios y postulados

En la interpretación y aplicación de la Guía Integral de Atención y Prevención a la Discriminación y Violencia por Razón de Identidad de Género y Orientación Sexual en la Universidad Autónoma de Coahuila (UAdeC), se deberán considerar los derechos, principios y postulados siguientes:

1. La Dignidad y Trato Humano como Valor Máximo para las Personas:

La dignidad humana es un valor fundamental e irrenunciable que debe ser protegido en todo momento. En ninguna circunstancia las personas LGBTIQ+ pueden ser agredidas, ofendidas o humilladas por su orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. La universidad promoverá un entorno respetuoso donde todas las personas puedan vivir su identidad de manera libre y sin temor a perder su dignidad. Se debe considerar a cada persona LGBTIQ+ como un ser único con dignidad inalienable. Cada persona debe ser respetada y garante de derechos, reconociendo que trasciende más allá de su orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Cualquier acto de violencia física, psicológica o simbólica contra personas LGBTIQ+ será considerado una violación grave a la dignidad humana, y se aplicarán sanciones disciplinarias claras y proporcionales para erradicar este tipo de conductas de acuerdo al Protocolo de Actuación para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia de Género al Interior de la UAdeC.

2. Principio de igualdad:

Toda persona, independientemente de su orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, debe ser tratada con igualdad y respeto. Este principio implica que las personas LGBTIQ+

tienen los mismos derechos que cualquier otra persona en la comunidad universitaria, garantizando su acceso sin discriminación a todas las actividades académicas, culturales y sociales.

3. Principio de no discriminación:

El principio de no discriminación implica que ninguna persona LGBTIQ+ será excluida o tratada de manera desigual por su orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. En consecuencia, la universidad deberá asegurar que todas las personas sean tratadas con el máximo respeto y que no haya actos que menoscaben su derecho a vivir su identidad libremente.

4. Principio de identidad:

Cada persona tiene el derecho a vivir su orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de acuerdo con su experiencia personal. La universidad respeta todo tipo de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de todas las personas LGBTIQ+ y reconoce el derecho a auto percibirse.

5. Principio de no patologización:

La identidad de género y la orientación sexual no deben ser entendidas como trastornos ni patologías. La comunidad universitaria recibirá formación continua sobre la distinción entre identidad de género y trastornos mentales, y se garantizará que no se asuma orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género diversa como una enfermedad o anomalía.

6. Principio de confidencialidad:

La confidencialidad es un derecho fundamental que debe ser respetado en todo momento, especialmente cuando se trata de información sobre identidad de género u orientación sexual. La universidad garantizará que dicha información se maneje con el más alto nivel de privacidad y respeto.

7. No victimización secundaria:

La victimización secundaria se refiere a los daños adicionales que sufre la víctima cuando no recibe un trato adecuado durante el proceso de denuncia y resolución de su caso. La universidad tiene el deber de evitar que las personas LGBTIQ+ sean revictimizadas durante el proceso de denuncia y asegurarse de que reciban una atención digna y sin obstáculos.

Se creará la Oficina Virtual de Inclusión, Diversidad Sexual y de Género “Nancy Cárdenas” que brindará orientación educativa, así como canalizará al área psicológica y/o legal universitaria correspondiente, a las víctimas de violencia o discriminación LGBTIQ+, garantizando que los procedimientos de denuncia no revictimicen a las personas afectadas, sino que les brinden el apoyo necesario para su recuperación integral.

8. Libre desarrollo de la personalidad:

Cada persona tiene el derecho de desarrollar su identidad y personalidad de acuerdo con sus propios deseos y decisiones, dentro de los límites del orden público y los derechos de terceros. La universidad garantizará que las personas LGBTIQ+ puedan vivir de acuerdo con su identidad sin que su libre desarrollo sea restringido por prejuicios u opiniones ajenas.

La universidad asegurará que las personas LGBTIQ+ puedan participar libremente en grupos estudiantiles, actividades extracurriculares y competiciones deportivas sin temor a la discriminación o exclusión por su identidad de género u orientación sexual.

9. Enfoque diferencial y especializado:

La atención a las personas LGBTIQ+ debe ser diferenciada, respetando sus necesidades específicas y la gravedad de los daños sufridos. La universidad debe contar con personal capacitado que pueda ofrecer apoyo especializado a estas personas, adaptado a su situación particular.

10. Enfoque transformador:

La universidad tiene la responsabilidad de transformar las estructuras y prácticas que perpetúan la discriminación y el acoso hacia las personas LGBTIQ+. Las medidas de apoyo y protección deben contribuir no solo al bienestar individual, sino también a la creación de una cultura universitaria inclusiva.

Se implementarán campañas permanentes de sensibilización y educación sobre diversidad sexual y de género, que estén presentes en el currículo académico, las actividades extracurriculares y los espacios comunes de la universidad, con el objetivo de erradicar la discriminación y crear un ambiente de respeto y convivencia inclusiva.

Marco Normativo

Esta guía se sustenta en la normativa internacional, nacional, estatal e institucional sobre el derecho a la libre manifestación de la identidad de género y la orientación sexual, así como la prohibición de cualquier tipo de discriminación por motivo de identidad de género, orientación sexual, expresión de género o características sexuales, protegiendo a todas las personas de la comunidad LGBTIQ+ (lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersexuales, queer y otras disidencias). A continuación, se reproducen los aspectos más relevantes de esta normativa:

A. En el Ámbito Internacional

1. Derechos Humanos Universales

El derecho a no ser discriminada se encuentra consagrado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (artículo 2) y en tratados internacionales clave como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículo 2) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 2), los cuales prohíben la discriminación por motivo de orientación sexual e identidad de género.

2. Respaldo en Resoluciones Internacionales

En junio de 2011, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas adoptó la Resolución 17/19, que establece principios fundamentales sobre los derechos humanos de las personas LGBTIQ+, afirmando la protección contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género.

3. Informe del Alto Comisionado de la ONU (2012)

El informe "Nacidos libres e iguales: Orientación sexual e identidad de género en las normas internacionales de derechos humanos" consolidó el marco normativo internacional en favor de la no discriminación.

4. Resolución 32/2 (2016)

En 2016, el Consejo de Derechos Humanos adoptó la Resolución 32/2, que refuerza la protección contra la violencia y discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género, nombrando un Experto Independiente para tratar esta problemática.

Estas resoluciones reafirman los principios establecidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, especialmente en su artículo 1, que establece que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”.

B. En el Ámbito Nacional

1. Constitución de los Estados Unidos Mexicanos

- **Artículo 1º:** Establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales ratificados por México, sin distinción alguna, incluida la orientación sexual y la identidad de género.
- **Artículo 4º:** Reconoce el derecho a la salud y promueve la no discriminación por razones de género u orientación sexual.

2. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

- **Artículo 9:** Define como discriminación las conductas que inciten al odio, violencia, o exclusión por motivo de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, o características sexuales. También se considera discriminación cualquier tipo de violencia física, sexual o psicológica por estos motivos.

3. Ley General de Salud

En el contexto de salud, la Ley establece que todas las personas tienen derecho a recibir servicios médicos y de salud sin discriminación alguna por su orientación sexual o identidad de género.

C. En el Ámbito Estatal

1. Ley del Registro Civil para el Estado de Coahuila de Zaragoza

El artículo 124 de esta ley establece que la identidad de género será reconocida sin necesidad de que se presente una intervención quirúrgica o tratamiento médico, lo que permite a las personas trans y no binarias autodeterminar su identidad de género.

2. Ley General de Educación Superior

La Ley General de Educación Superior en su artículo 7 establece que las instituciones educativas deben fomentar el desarrollo integral del estudiante, considerando que la educación superior debe estar libre de discriminación y violencia.

3. Medidas de Inclusión en el Sistema Educativo

El artículo 8° de la misma ley resalta la necesidad de promover el respeto irrestricto a la dignidad humana, la igualdad sustantiva y la inclusión de grupos vulnerables, incluyendo a las personas LGBTIQ+, en el ámbito educativo.

4. Medidas Preventivas y de Atención a la Violencia

En su artículo 42, la ley señala que las instituciones de educación superior promoverán medidas necesarias para la prevención de todos los tipos de violencia, incluida la violencia de género, y la protección del bienestar físico, mental y social de los estudiantes y el personal, con base en diagnósticos y medidas de atención oportunas.

D. En el Ámbito Institucional

1. Estatuto Universitario

- **Artículo 7°:** Es obligación de quienes integran a la comunidad universitaria el respetar y cumplir las disposiciones de este Estatuto y de los reglamentos que de él emanen, así como las decisiones de los órganos de autoridad de la Universidad tomadas dentro del límite de sus atribuciones. Para el desarrollo de sus actividades y programas, la Universidad Autónoma de Coahuila se regirá por los siguientes principios, valores y prácticas:

- VII.** Igualdad, como el reconocimiento de que las personas universitarias cuentan con derechos y que en ningún momento podrán sufrir discriminación debido a su nacionalidad, género, raza, sexo, orientación sexual, ingresos, religión, posición política, edad, estado de salud, estado civil, condición social, estatus laboral o en razón de cualquier otra condición de la persona o elemento de su identidad.
- **Artículo 110°:** Al interior de la Universidad se promoverá la difusión, respeto y protección de los derechos humanos, conforme a la Constitución, los tratados internacionales y las leyes de la materia. La Universidad contará con una Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios que tendrá por finalidad la enseñanza, difusión y tutela de los derechos humanos de los universitarios.
 - **Artículo 111°:** La Universidad garantizará la igualdad de género y de oportunidades entre todas las personas que integran la comunidad universitaria, poniendo en marcha acciones de inclusión y sensibilización, así como medidas para atender los actos de violencia de género que se presenten en la comunidad universitaria, por lo que se deberá contar con un protocolo de actuación para prevenir, atender, erradicar y sancionar la violencia de género, el cual será expedido y reformado por la Comisión General Permanente de Reglamentos, mismo que deberá darse a conocer a la comunidad universitaria. El Tribunal Universitario para la Atención de los Casos de Violencia de Género de la Universidad se encargará de conocer, valorar y resolver las denuncias por violencia de género que se presenten al interior de la comunidad, mismo que contará con independencia y se integrará en su personal a mujeres y hombres. En caso de ser recurridas las resoluciones del Tribunal Universitario para la Atención de los Casos de Violencia de Género de la Universidad, le corresponderá a la Comisión ordinaria de Género del Consejo Universitario resolverlas en segunda y última instancia. La Universidad Autónoma de Coahuila también garantizará los derechos de libre elección de la orientación sexual e identidad de género, así como la protección para que ninguna persona sufra discriminación o violencia en razón de las mismas, en especial, homofobia, bifobia y transfobia, mismas que se atenderán en el marco del Reglamento de Ética y

Conducta, así como del protocolo de actuación para prevenir, atender, erradicar y sancionar la violencia de género.

2. Código de Ética y Conducta

- **Artículo 46º:** Las dependencias, escuelas, facultades, centros e institutos, no podrán organizar o financiar eventos que puedan incurrir en los siguientes supuestos, en donde se:

VI. Estimule la violencia de género o cualquier hecho que denigre o haga burla de cualquier género, sexo, orientación sexual, grupo social o étnico;

3. Reglamento Académico General

- **Artículo 752.** La Universidad reconoce el derecho de las personas que integran la comunidad universitaria a elegir su orientación sexual e identidad de género, así como la protección para que ninguna persona sufra discriminación o violencia en razón de las mismas, en especial, homofobia, bifobia y transfobia, mismas que se atenderán en el marco del Reglamento de Ética y Conducta.
- **Artículo 753.** A fin de poder realizar el proceso de cambio de sexo y de nombre en los archivos, bases de datos y registros de la Universidad, la persona deberá primero realizar el trámite legal externo ante las instancias competentes, para que en un segundo momento pueda plantear su solicitud a la Dirección de Asuntos Académicos.
- **Artículo 754.** A fin de garantizar que las y los estudiantes que han obtenido el reconocimiento legal de cambio sexo, y de nombre, puedan modificar dichos datos en las bases, archivos y registros de la Universidad y tener la seguridad de que los documentos que se emitan contemplen la identidad de género que la persona define para sí, nuestra Institución cuenta con el procedimiento establecido en el presente capítulo.

4. Protocolo de Actuación para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia de Género al Interior de la UAdeC

Todas aquellas conductas que denomina el Protocolo de Actuación para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia de Género al Interior de la UAdeC serán sancionadas y son mencionadas a continuación:

- Acoso.
- Acoso cibernético.
- Amenazas e intimidaciones.
- Ataques sexuales y violación de cualquier tipo.
- Chantajes o extorsión.
- Contacto físico indebido.
- Discriminación de cualquier tipo.
- Difamación.
- Difusión por cualquier medio de imágenes íntimas, sin la autorización expresa de la persona que aparece en las mismas.
- Espiar o grabar a otras personas en baños, vestidores o lugares privados.
- Exhibición pública no deseada de material gráfico con contenido sexual.
- Hostigamiento sexual.
- Insinuaciones sexuales.
- Insultos recurrentes.
- Ridiculizar o hacer sentir mal a una persona, en razón de su género u orientación sexual.
- Solicitud de favores sexuales.
- Violencia física, verbal, psicológica, patrimonial, económica, sexual, así como la que se lleve a cabo por medios electrónicos o cualquier otra que pueda constituir violencia de género.

Alcance de la Guía

Objetivo Principal

Garantizar un entorno universitario seguro, inclusivo y libre de discriminación para la comunidad universitaria, con especial atención a las personas LGBTIQ+ (lesbianas, gais, bisexuales, trans, intersexuales, queer y otras orientaciones e identidades de género disidentes). Esta guía busca prevenir, atender y trazar una ruta de acción ante cualquier acto de violencia, acoso o discriminación por razón de identidad de género u orientación sexual, promoviendo el respeto, la dignidad y la visibilidad de las diversidades sexuales y de género en el ámbito de la UAdeC.

Objetivos Específicos

1. **Prevenir la violencia y discriminación** por razón de identidad de género y orientación sexual mediante programas de sensibilización, formación continua y campañas de concientización dirigidas a toda la comunidad universitaria.
2. **Establecer mecanismos claros y efectivos de denuncia**, asegurando que todas las personas que sufran actos de violencia o discriminación por identidad de género u orientación sexual reciban atención inmediata, confidencial y respetuosa.
3. **Garantizar la atención integral** a las víctimas de violencia, incluyendo acompañamiento psicológico, asesoría legal y soporte en el proceso académico o laboral, con el fin de mitigar las secuelas emocionales y sociales derivadas de situaciones de violencia o discriminación.
4. **Fomentar un ambiente universitario inclusivo**, donde todas las personas, sin importar su identidad de género u orientación sexual, puedan vivir su identidad libremente, con el respeto al uso de su nombre social y pronombres elegidos, sin temor a represalias o estigmatización.
5. **Desarrollar e implementar políticas institucionales** que aseguren el reconocimiento y el respeto de los derechos de las personas LGBTIQ+ en la universidad, particularmente en la

asignación de nombres y pronombres, así como en la protección de sus derechos dentro de las instalaciones universitarias.

6. **Promover la participación** de la comunidad universitaria en la construcción de un ambiente de respeto y aceptación mediante la creación de comités y actividades de apoyo a las personas LGBTIQ+, involucrando a estudiantes, personal y funcionariado.
7. **Fortalecer la red de apoyo** con organizaciones externas, instituciones gubernamentales y organismos de la sociedad civil que trabajen en la defensa de los derechos de las personas LGBTIQ+, con el fin de proporcionar recursos adicionales y apoyo a los estudiantes afectados por violencia o discriminación.
8. **Revisar y actualizar la guía de manera periódica** para asegurar su eficacia y adaptabilidad a los cambios sociales y normativos en torno a los derechos humanos de las personas LGBTIQ+.

A Quién Va Dirigido

Esta guía está dirigida a toda la comunidad universitaria de la **Universidad Autónoma de Coahuila (UAdeC)**, la Coordinación de Igualdad de Género se compromete a brindar orientación y acompañamiento para orientar y capacitar a las dependencias e implementa como una de las estrategias la Oficina Virtual de Inclusión, Diversidad Sexual y de Género “Nancy Cárdenas”, dirige su marco de atención principalmente a:

1. **Estudiantes:** Todo el estudiantado de la universidad, sin importar su identidad de género u orientación sexual, que puedan ser víctimas de violencia o discriminación, así como aquellos que deseen ser parte activa en la promoción de un entorno inclusivo.
2. **Personal:** Toda la estructura del personal al interior de la UAdeC, quienes tienen un rol fundamental en la sensibilización, prevención y respuesta ante posibles casos de violencia por razón de género u orientación sexual en el entorno académico. El personal facilitador

de manera especial será el apoyo en cada una de las dependencias en conjunto con la Coordinación de Igualdad de Género.

3. **Autoridades Universitarias:** Las personas titulares de las direcciones, coordinaciones y funcionariado de la universidad, quienes son responsables de aplicar las normativas y políticas de inclusión y diversidad, así como de velar por el cumplimiento de la guía en todos los niveles institucionales.
4. **Organizaciones Externas y Redes de Apoyo:** Instituciones o colectivos que trabajen en la defensa de los derechos de las personas LGBTIQ+, con los cuales la universidad podrá colaborar para mejorar la respuesta institucional frente a la violencia y discriminación.

Oficina Virtual de Inclusión, Diversidad Sexual y de Género “Nancy Cárdenas”

Objetivo

La creación de esta oficina en la Universidad Autónoma de Coahuila (UAdeC), está dedicada a proporcionar atención integral, apoyo, sensibilización, capacitación y asesoramiento a todas las personas LGBTIQ+. Esta oficina también será responsable de facilitar la implementación de políticas inclusivas, promover un entorno académico y laboral respetuoso y contribuir a la educación y sensibilización sobre la identidad de género y diversidad sexual en la universidad.

Misión de la Oficina

La **Oficina Virtual de Inclusión, Diversidad Sexual y de Género “Nancy Cárdenas”** tiene como misión promover un entorno universitario inclusivo y seguro para toda la comunidad LGBTIQ+, asegurando que todas las personas puedan vivir y expresarse según su identidad de género y orientación sexual, sin enfrentar discriminación, violencia o estigmatización. La oficina funcionará como un punto de referencia para brindar apoyo personalizado, gestionar trámites administrativos relacionados con el reconocimiento de identidad de género y ofrecer recursos educativos y de sensibilización sobre diversidad de género.

Funciones y Actividades Principales

1. Atención Personalizada y Apoyo

- Asesorar y acompañar a las personas que requieran de los trámites administrativos relacionados con el reconocimiento de su identidad de género dentro de la universidad.

- Brindar orientación sobre la modificación de documentos académicos o laborales (por ejemplo, cambios de nombre y pronombres en listados de clase, credenciales, etc.).
- Proporcionar apoyo emocional y canalización al área de atención psicológica a las personas afectadas por discriminación o violencia de género, asegurando la protección y el acompañamiento adecuado durante el proceso.

2. Sensibilización, Capacitación y Promoción de la Inclusión

- Organizar talleres, seminarios y campañas de concientización dirigidos a toda la comunidad universitaria (estudiantes, funcionariado, personal académico y administrativo) sobre temas de identidad de género, diversidad sexual y derechos LGBTIQ+.
- Desarrollar programas de formación continua para el personal universitario, enfocándose en la importancia de respetar la identidad de género, el uso correcto de pronombres y el tratamiento digno hacia todas las identidades de género.
- Crear espacios de diálogo para promover la comprensión sobre las experiencias de las personas de la diversidad sexo genérica, fomentar la empatía y el respeto en la comunidad universitaria.

3. Divulgación de Información y Recursos de Apoyo

- Facilitar el acceso a información clara y detallada sobre los procedimientos para el reconocimiento de identidad, así como recursos disponibles para las personas LGBTIQ+, a través de plataformas en línea, folletos informativos y puntos de contacto presenciales.
- Crear un portal digital accesible que centralice información sobre derechos, procedimientos legales de transición, recursos de apoyo psicológico y legal, y servicios disponibles para la comunidad LGBTIQ+.

- Realizar campañas para sensibilizar y visibilizar sobre la identidad de género y los derechos de las personas LGBTIQ+ en toda la universidad.

4. Facilitación de Trámites Administrativos

- Servir como enlace entre la comunidad universitaria y los procesos administrativos universitarios, ayudando a resolver posibles obstáculos burocráticos relacionados con el cambio de nombre y género en documentos académicos, sin que existan barreras legales ni económicas.
- Trabajar con las autoridades universitarias para garantizar el uso del nombre y pronombres elegidos por las personas LGBTIQ+.

5. Colaboración con Otras Instituciones y Organizaciones LGBTIQ+

- Establecer alianzas con organizaciones locales, nacionales e internacionales de derechos LGBTIQ+ para garantizar la coherencia y el respeto en los procesos de reconocimiento de identidad de género.
- Participar en eventos, mesas de trabajo y redes de apoyo interinstitucionales para fortalecer la inclusión y visibilidad dentro del contexto educativo.

6. Promoción de Políticas Inclusivas

- Trabajar con las autoridades universitarias para revisar, actualizar y promover políticas institucionales que aseguren la protección de los derechos de las personas, que incluyan el derecho a la identidad de género y a la orientación sexual para la no discriminación.
- Promover que en los documentos oficiales de la universidad se reconozca la opción de género no binario, y que se respeten los nombres y pronombres elegidos por el estudiantado en todos los ámbitos institucionales conforme a la ley.

Potencialidades y Beneficios

1. Fomento de una Cultura Inclusiva

- La presencia de la oficina contribuirá a crear una cultura de respeto, inclusión y diversidad dentro de la universidad, beneficiando a toda la comunidad universitaria, no solo a las LGBTIQ+. Se fortalecerá el ambiente de convivencia, promoviendo la igualdad.

2. Acceso a Recursos y Apoyo

- Las personas LGBTIQ+ tendrán acceso a recursos y asistencia especializada, desde la modificación de documentos hasta el apoyo psicológico y legal durante su transición de género o la vivencia de su identidad sexual. Esto contribuirá a la reducción de barreras sociales y emocionales que enfrentan muchas veces las personas LGBTIQ+.

3. Visibilidad y Representación

- La oficina emitirá recomendaciones a partir de los casos atendidos para la visibilización de las diversidades sexuales y de género, buscando promover su representación en espacios académicos, de difusión y de toma de decisiones dentro de la universidad.

4. Mejora de Procesos Administrativos

- Con el acompañamiento de la oficina, la comunidad universitaria podrá gestionar con mayor facilidad los trámites administrativos necesarios para el reconocimiento de su identidad, lo que eliminará las barreras burocráticas y contribuirá a que la universidad sea un espacio más inclusivo.

5. Colaboración Externa

- La oficina puede colaborar con organizaciones de derechos humanos y LGBTIQ+ para mejorar las prácticas y políticas dentro de la universidad, lo que fortalecerá el compromiso institucional con la igualdad y la diversidad.

Capítulo 1. Metodología para la Atención en las Dependencias

1. Compromiso Universitario

1.1. Toda persona que forme parte de la comunidad universitaria se compromete a actuar en apego al Estatuto Universitario y a la legislación universitaria vigente, por lo que, todas sus conductas estén orientadas al cumplimiento de la misión de la Universidad Autónoma de Coahuila (UAdeC), promoviendo la inclusión, el respeto a la diversidad sexual y la erradicación de cualquier forma de violencia o discriminación por razones de identidad de género u orientación sexual.

2. No Discriminación

2.1. La comunidad universitaria no discriminará a ninguna persona por su identidad de género, orientación sexual, expresión de género o características sexuales. Cualquier acto que atente contra la dignidad humana, que busque anular o menoscabar los derechos de las personas, será considerado una violación de los principios fundamentales de la UAdeC.

3. Medidas de Inclusión y Protección

3.1. El personal encargado de las dependencias deberá garantizar el establecer medidas de inclusión e igualdad que garanticen la no discriminación de las personas, asegurando su respeto y dignidad en todo momento. Estas medidas estarán dirigidas a salvaguardar la integridad de las personas en situación de vulnerabilidad, particularmente las que sufran discriminación por razón de género u orientación sexual.

4. Confidencialidad y Derecho a la Privacidad

4.1. Se garantizará la confidencialidad en el manejo de todos aquellos datos personales previstos en la Ley Federal de Protección de Datos Personales de todas las personas involucradas en procedimientos de queja o denuncia. La divulgación de esta información solo será autorizada con el consentimiento explícito de la persona involucrada o en cumplimiento de disposiciones legales aplicables.

5. Identificación de Personas en Situación de Vulnerabilidad

- 5.1. Al iniciar cualquier proceso de atención o intervención, el personal se asegurará de identificar si la persona pertenece a un grupo en situación de vulnerabilidad, con el fin de ofrecer una atención adecuada, accesible e inclusiva. Se considerarán factores como identidad de género, orientación sexual, situación social y antecedentes de violencia, para garantizar el acceso a servicios de apoyo integral.
- 5.2. De igual forma, se orientará a toda persona que requiera de información para el logro de la convivencia sana y armónica a la que toda la población tiene derecho, para su libre desarrollo de personalidad y capacidades sin distinción de su identidad sexo-genérica; en caso de considerarlo necesario, recurrirá a la Oficina Virtual de Inclusión, Diversidad Sexual y de Género “Nancy Cárdenas”.

6. Contención Emocional y Atención Especializada

- 6.1. La persona primer respondiente solicitará el apoyo de personal especializado cuando se trate de situaciones que involucren a personas LGBTIQ+, asegurándose de que el personal esté capacitado en temas de no discriminación, violencia de género y violencia por prejuicio. Se brindará contención emocional y atención de crisis cuando sea necesario, con el fin de proteger la estabilidad emocional de la persona afectada.

7. Atención Integral Especializada

- 7.1. Las personas LGBTIQ+ que sean víctimas de violencia o discriminación recibirán atención integral especializada, que incluirá asesoría psicológica, jurídica y de acompañamiento social, todo ello enfocado a su bienestar y a la reparación del daño.

8. Perspectiva de Derechos Humanos y Género

- 8.1. Durante todo el proceso de atención el personal debe garantizar aplicar un enfoque de derechos humanos, perspectiva de género y no discriminación. La universidad procurará siempre la igualdad de trato y el respeto por la dignidad humana de todas las personas involucradas.

9. Mecanismos para la Solución de Conflictos al interior de la UAdeC

9.1. El personal orientará a las personas que lo requieran sobre los mecanismos para la solución de conflictos, según lo dispuesto en el Estatuto Universitario, en el Código de Ética y Conducta y en el Protocolo de Actuación para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia de Género al Interior de la UAdeC, así como de las opciones con las que cuente ante instancias externas para lo cual, podrá solicitar orientación en su Dependencia, con el personal facilitador, en el Tribunal Universitario, en el IIDIMU, en la Coordinación de Igualdad de Género o en la Oficina Virtual de Inclusión, Diversidad Sexual y de Género “Nancy Cárdenas”. Los mecanismos estarán destinados a resolver conflictos de manera inclusiva, respetuosa y efectiva, garantizando la protección de los derechos de las partes involucradas.

10. Evitar la Revictimización

10.1 El personal encargado de la recolección de información evitará en todo momento la revictimización, asegurando que la recopilación de pruebas, testimonios y entrevistas se realice de manera respetuosa y sensible a las circunstancias de la víctima, con el fin de evitar daños adicionales.

11. Medidas de Protección y Cautelares

11.1 Cuando la situación lo requiera, el personal coadyuvará ante la necesidad de contar con el Tribunal de Género y otras autoridades competentes ante la necesidad de contar con medidas de protección o cautelares. Estas medidas deberán ser consensuadas con la víctima, proporcionándole información clara sobre su alcance, eficacia y el proceso de implementación, siempre teniendo en cuenta la seguridad y la privacidad de la persona afectada.

12. Denuncia de Actos Discriminatorios

12.1 Toda persona que sea parte de la comunidad universitaria y que tenga conocimiento de actos de discriminación entre integrantes de la misma comunidad universitaria, es solidariamente responsable para informar a las autoridades correspondientes sobre la situación.

13. Determinación de Condiciones de Vulnerabilidad

13.1 El personal de la Oficina Virtual de Inclusión, Diversidad Sexual y de Género “Nancy Cárdenas” identificará y documentará las condiciones de vulnerabilidad de las personas involucradas en los procedimientos que tenga conocimiento. Este análisis será crucial para determinar las acciones y emitir en su caso alguna recomendación para proteger los derechos y el bienestar de las víctimas.

14. Capacitación Continua y Sensibilización

14.1 La Coordinación de Igualdad de Género será responsable de organizar y coordinar la capacitación continua para la comunidad universitaria en temas relacionados con diversidad sexual, derechos humanos, no discriminación y violencia de género. Esto incluye talleres, seminarios y actividades de sensibilización que garanticen una actuación adecuada y respetuosa frente a situaciones de violencia o discriminación por razones de identidad de género y orientación sexual.

15. Lenguaje Respetuoso y No Discriminatorio

15.1 Es necesario que la comunidad universitaria aplique lenguaje respetuoso y no discriminatorio, así como el trato será siempre respetuoso, inclusivo y sin juicio de valor sobre la diversidad sexual y de género.

15.2 En todo momento la comunidad universitaria se abstendrá de utilizar cualquier lenguaje o manifestación discriminatoria, peyorativa o denigrante en relación con la orientación sexual, identidad de género o expresión de género de las personas.

16. Principios Universitarios y Derechos Humanos

16.1 La comunidad universitaria deberá conducirse en apego a los principios establecidos por la Universidad Autónoma de Coahuila (UAdeC), en concordancia con las leyes nacionales e internacionales de derechos humanos, promoviendo la inclusión, la igualdad y la no discriminación.

17. Enfoque en Menores de Edad

17.1 Cuando las personas involucradas en los procedimientos sean menores de edad, el personal garantizará el cumplimiento del principio del interés superior de la persona menor de edad. Se tomarán medidas especiales para proteger sus derechos y se dará seguimiento a los casos con enfoque interseccional, considerando todos los aspectos de vulnerabilidad presentes.

18. Acción en Casos de Violencia

18.1 Cuando se identifique que una persona LGBTIQ+ ha sido víctima de violencia, el Tribunal de Género procederá conforme al Protocolo de Actuación para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia de Género al Interior de la Universidad Autónoma de Coahuila, asegurando que se adopten todas las medidas necesarias para su protección y el esclarecimiento de los hechos.

18.2 De igual forma el personal a cargo de la Oficina Virtual de Inclusión, Diversidad Sexual y de Género “Nancy Cárdenas” en su calidad de persona facilitadora, comunicará acerca de los mecanismos legales externos con lo que cuenta una persona afectada para interponer una queja.

Capítulo 2. Cambio de Nombre en Personas Trans y No Binarias

19. Objeto

19.1 Las personas Trans, y no binarias tienen derecho a ser identificadas en la dependencia de la que formen parte, con el nombre propio correspondiente al género con el que se identifiquen (nombre de uso social), cuando este no coincida con el legalmente asignado (nombre legal). De esa manera se protegerá el ejercicio de los derechos de identidad y expresión de género en el ámbito universitario, en tanto no se haya procedido a la rectificación registral de la mención relativa al nombre y/o género en el Registro Civil.

19.2 Podrán solicitar el cambio de nombre de uso legal en documentos oficiales como Kardex, Constancias, Certificado o Título correspondiente al estudio cursado, así como todos aquellos documentos que requieran de acreditar la identidad de género y nombre de formal legal, aquellas personas que hayan rectificado su nombre y género en el Registro Civil, y que posean, correctamente actualizado, su Acta de Nacimiento.

19.3 La comunidad universitaria de la Universidad de Autónoma de Coahuila tiene derecho a mostrar los rasgos distintivos de su identidad, incluyendo la elección del género gramatical con el que quieren que se les trate (ej. Él, la o elle), y la posibilidad del cambio y la evolución de su proceso de identidad y expresión de género.

19.4 La comunidad universitaria de la Universidad de Autónoma de Coahuila tiene el derecho de ser respetada por la elección de su expresión de género, con acceso y uso de las instalaciones universitarias conforme a su identidad y expresión de género auto percibida. Las dependencias establecerán las medidas necesarias acorde a sus necesidades en particular para brindar la atención necesaria y contar con espacios seguros y libres de violencia, incluyendo la simbólica.

20. Procedimiento para el cambio de nombre

20.1 Para iniciar el proceso de reconocimiento de nombre social o legal, existirán dos vías para poder realizar el cambio correspondiente.

20.1.1 En caso de la persona desee cambiar su nombre legal al nombre de uso social sin tener acreditada su Acta de Nacimiento con la rectificación de su nombre, la persona deberá acudir de forma presencial y voluntaria con la persona que le represente autoridad inmediata del área académica, cultural, deportiva, servicio social y/o las otras áreas que conforman la universidad y deberá comentarles sobre que desea que se le nombre según su elección al diferir con el nombre que aparece en la lista de asistencia o lista de alguna agrupación de la que forme parte, también puede solicitar que se le nombre con sus apellidos o con el número de lista para que puedan respetarse sus derechos y no constituir

una forma de discriminación, de igual forma quien haya recibido la solicitud deberá informar a la persona titular de la Secretaría Académica y en caso de tratarse de una persona integrante del personal, deberá de informar a quién sea titular de la Secretaría Administrativa para que pueda tener registro de la situación y generar las acciones que considere oportunas para preservar la integridad de la persona solicitante, entendiendo que no tiene ningún efecto legal, solo social.

20.1.2 Las secretarías académicas y administrativas deberán de informar a la Dirección de Asuntos Académicos y a la Oficialía Mayor respectivamente sobre las solicitudes que se hayan recibido en su dependencia para aplicar cambio al nombre social, con la finalidad de contar con un registro que visibilice a este sector. Este procedimiento se hará por medio de la Solicitud de Cambio de Nombre e Identidad de Género Social mediante el que figura como Anexo 1 de la presente guía y que podrán descargar el documento correspondiente por medio de la página de la Oficina Virtual de Inclusión, Diversidad Sexual y de Género “Nancy Cárdenas”.

20.1.3 El cambio de nombre de uso social tendrá efecto con las personas a quienes les haya realizado la solicitud, así como en las áreas de las dependencias en donde las personas decidan manifestarla.

20.1.4 Cuando la UAdeC expida documentación oficial, constarán los datos que aparezcan en su Acta de Nacimiento en todos los casos, de acuerdo con la legislación vigente.

20.2.1 Quien desee rectificar su nombre legal al interior de la Universidad, deberá llenar la Solicitud de Cambio de Nombre o Identidad de Género Legal mediante el que figura como Anexo 2 de la presente guía y que podrán descargar el documento correspondiente por medio de la página de la Oficina Virtual de Inclusión, Diversidad Sexual y de Género “Nancy Cárdenas”, deberá recabar y mandar junto a la solicitud la siguiente documentación original, escaneadas a color, en formato PDF cada documento por ambos lados, siempre y cuando tengan anverso y reverso, completos y legibles cada uno:

- Acreditar la Nacionalidad Mexicana, mediante Acta de Nacimiento
- Identificación Oficial con fotografía (INE o Pasaporte)

- Antecedentes Académicos con el cambio ya realizado, indicando el género y nombre completo (Certificado de Secundaria y de Preparatoria)
- Acta de Reconocimiento de cambio de Género emitida por la Dirección General del Registro Civil Estatal

20.2.2 Posterior a llenar la solicitud y tener la documentación solicitada, en caso de ser estudiante deberá presentar la documentación solicitada al área encargada de la Subdirección de Control Escolar de la Dirección de Asuntos Académicos, por medio del correo auroragomez@uadec.edu.mx, en caso de ser personal trabajador deberá de presentar la documentación solicitada al área encargada de la Oficialía Mayor, por medio del correo josue.garza@uadec.edu.mx, donde se solicita y autoriza a la Universidad para realizar las acciones necesarias que tengan por finalidad que su nombre legal sea reconocido, modificado y actualizado a las necesidades académicas y/o laborales oficiales que se requieran.

20.2.3 Con el objeto de preservar el principio de confidencialidad, la Universidad de Autónoma de Coahuila establece como puerta única de recepción de las solicitudes para el cambio de nombre legal, a la persona titular de la Subdirección de Control Escolar de la Dirección de Asuntos Académicos y a la persona titular de la Oficialía Mayor, al que se derivarán las consultas o peticiones de cambio de nombre y que hará funciones de intermediación, entre la persona interesada y los servicios universitarios implicados en los procesos que se generen.

20.2.4 La solicitud que aplique al estudiantado menor de edad o personas con algún tipo de discapacidad legal tutelada deberá ser presentada por sus representantes legales (Mamá, papá o tutor/a legal).

20.3 Se podrán rechazar aquellos nombres que se consideren ofensivos o que sean contrarios a la dignidad de la persona, de conformidad con la normativa del Registro Civil.

20.4 Los trámites para el cambio de la documentación, en ningún caso, implicarán la obligación de aportar o acreditar cualquier tipo de documentación médica.

20.5 Toda persona tiene derecho a ser nombrada por el nombre propio y pronombre del género con el que se identifica.

20.6 El presente procedimiento no altera la titularidad jurídica de los derechos y obligaciones que correspondan a la persona solicitante.

20. Plazos para el cambio de la documentación

21.1 La solicitud de cambio de documentos se podrá realizar en cualquier momento del período académico vigente en caso de estudiantes, en caso de ser personal trabajador, se hará en el período laboral vigente marcado en el calendario oficial.

21.2 El plazo para resolver la petición será en un máximo de 15 días, teniendo 30 días adicionales para en caso de que la misma haya sido respondida de manera positiva y adecuar, así, los registros, archivos, bases de datos y documentos.

21.3 Si la persona cumple con los requisitos establecidos, deberá concedérsele su petición de cambio de sexo y nombre en todos los archivos, bases de datos y registros de la Universidad, así como en la expedición de documentos académicos y administrativos, pagando el costo establecido por la Comisión General Permanente de Hacienda del Consejo Universitario.

21.4 En caso de que no se haya cumplido con los requisitos enumerados en el apartado previo, se deberá hacer del conocimiento de la persona solicitante para que en diez días pueda completar los requisitos que hagan falta, recorriéndose el plazo para emitir una respuesta por parte de la Dirección de Asuntos Académicos. En caso de que los requisitos no se subsanen, se denegará la petición, fundando y motivando la misma, pero permitiendo que en el futuro se pueda volver a presentar la petición. En el caso específico del plazo de emisión de la credencial universitario de la UAdeC. dependerá, en su caso, de los calendarios acordados con la dependencia colaboradora. o Artículo 759.

21.5 En los casos en que las peticiones hayan recibido respuesta afirmativa, la Dirección de Asuntos Académicos dará aviso dentro de los tres días a las dependencias de la Universidad

que tienen bases de datos, archivos o registros, en donde aparezca la persona, así como a la unidad académica en donde la misma se encuentre inscrita o en donde haya egresado.

21.6 Cuando la persona advierta, de forma posterior al reconocimiento institucional de cambio de sexo y nombre, que existe alguna base de datos, archivo, registro o documento académico o administrativo, en los que aparezcan sus datos anteriores, ésta avisará a la Dirección de Asuntos Académicos para que se corrija dicha situación.

21.7 Para los casos en los que ya se había expedido algún documento académico y administrativo de la persona con sus datos anteriores, podrá solicitar la modificación de estos, una vez que haya obtenido el reconocimiento institucional de cambio de sexo y nombre. En los casos en los que la emisión de los documentos tenga un costo administrativo, se deberá cubrir el mismo. Para la emisión de una nueva versión de documentos con los datos de sexo y nombre ya modificados, en donde intervengan instituciones externas a la Universidad, se deberá atender también a los requisitos establecidos por las mismas.

21.8 En el caso de las personas que ya egresaron de la Institución, pero que tienen algún documento en el que desean que aparezcan sus nuevos datos de sexo y nombre, y cuenten con el reconocimiento de una autoridad competente para el cambio de sexo y nombre, deberán seguir un procedimiento igual al establecido en los artículos 755 y 756 del Reglamento Académico General, señalando el documento o documentos que desean modificar. En los casos en los que dicha petición sea concedida, la Dirección de Asuntos Académicos, además de modificar los documentos, deberá registrar los nuevos datos en las bases, archivos y registros de la Universidad.

21.9 En el caso específico del plazo de emisión de la credencial universitaria de la UAdeC. dependerá, en su caso, de los calendarios acordados con la dependencia que las emita.

21. **Ingreso a la UAdeC**

22.1 Se realizará de acuerdo con los datos que aparezcan en su Acta de Nacimiento, de acuerdo con la legislación vigente:

- 22.1.1 La matrícula del estudiantado trans y no binario en estudios de grado, máster, doctorado, títulos propios y cursos con reconocimiento de créditos, así como en todas las pruebas de acceso a la Universidad.
- 22.1.2 El expediente de ingreso de personas trans y no binarias en el aspecto laboral.

Capítulo 3. Otras disposiciones

22. Revisión y actualización

- 24.1 Cuando se produzcan circunstancias o peticiones que requieran la modificación de la presente guía, la Coordinación de Igualdad de Género procederá a la creación de un grupo de trabajo para su análisis y propondrá, en su caso, organizará mesas de trabajo conformadas por la comunidad universitaria.
- 24.2 Este procedimiento que aquí se presenta se evaluará y revisará de manera anual.

Referencias

- Budge, S. L., Adelson, J. L., & Howard, K. A. S. (2013). Anxiety and depression in transgender individuals: The roles of transition status, loss, social support, and coping. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 81*(3), 545-557. <https://doi.org/10.1037/a0031774>
- Ceballos, J. (2019). *Asexualidad: Una perspectiva en la diversidad sexual*. Editorial México.
- Coleman, E., Bockting, W., Botzer, M., De Cuypere, G., Feldman, J., Fraser, L., & Zucker, K. (2022). Standards of care for the health of transsexual, transgender, and gender-nonconforming people. *International Journal of Transgenderism, 23*(1), 1-56. <https://doi.org/10.1080/15532739.2022.2023300>
- Comisión de Derechos Humanos del Estado de Coahuila. (2019). *Informe sobre la situación de los derechos humanos de las personas LGBTIQ+ en Coahuila*. Comisión de Derechos Humanos del Estado de Coahuila.
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED). (2020). *Informe sobre la violencia y discriminación hacia las personas LGBTIQ+ en México: Diagnóstico y retos*. CONAPRED.
- Flores, A., & Pérez, E. (2021). *Características sexuales y diversidad en el cuerpo humano*. Ediciones Universitarias.
- García, M. (2019). Cisnormatividad y sus implicaciones en la sociedad. *Revista de Psicología Social, 35*(2), 112-123.
- González, J. (2021). La despatologización de la identidad trans en México: avances y obstáculos. *Revista Mexicana de Psicología, 38*(1), 45-63. <https://doi.org/10.1016/j.rmp.2021.03.001>
- González, J., et al. (2020). *La bisexualidad y sus desafíos en la sociedad contemporánea*. Ediciones LGBTIQ.
- López, C. (2020). *Binarismo y las políticas de género*. Editorial Latinos.
- Martínez, M. (2018). **Homofobia y lesbofobia en México: Impacto en la comunidad LGBTIQ+*. México: Editorial Feminista.

- Martínez, R. (2020). Violencia y discriminación hacia las personas transgénero en instituciones educativas mexicanas. *Revista de Educación Inclusiva*, 17(2), 113-129.
- Pérez, R. (2021). Diversidad sexual y de género en el contexto latinoamericano. Ediciones Inclusivas.
- Romero, D. (2020). Transfobia y el estigma de la identidad trans. *Revista Latinoamericana de Psicología Social*, 18(4), 141-156.
- Sánchez, E., Sánchez, M., & Llamas, E. (2021). El impacto de la discriminación en la salud mental de las personas transgénero en México. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 53(3), 199-210. <https://doi.org/10.14349/rlp.2021.v53.n3.199>
- Sánchez, P. (2021). El derecho a la identidad de género: un análisis desde México. Editorial Justicia y Género.
- Mendoza, A. (2018). *La bisexualidad: Fluidos y diversas identidades de género en la sociedad contemporánea*. Editorial de Estudios de Género.

Anexo 1. SOLICITUD DE CAMBIO SOCIAL DE NOMBRE E IDENTIDAD DE GÉNERO

(Día) de (Mes) del 202_

A quien corresponda.

Subdirección de Control Escolar de la Dirección de Asuntos Académicos / Oficialía Mayor

Me permito dirigirme a usted en mi calidad de **(Persona encargada del Área Académica para Estudiantes / Administrativa para el Personal Trabajador)** de la Universidad Autónoma de Coahuila, con el propósito de poner en su conocimiento para fines estadísticos, los detalles sobre la solicitud de cambio de nombre, género y pronombres sociales, tomando en cuenta que solo tendrá efecto con las personas a quienes les haya realizado la solicitud, así como en las áreas de las dependencias en donde las personas decidan manifestarla.

Datos de identificación:

Nombre completo registrado legalmente:	
Género registrado legalmente:	
Nombre de uso social solicitado:	
Género de uso social solicitado:	
Pronombres de uso social solicitados:	
Tipo de relación con la Universidad (Estudio / Laboral)	
Número de matrícula / expediente:	
Carrera que cursa / Puesto que ocupa:	

Escuela / Facultad / Instituto / Centro de Investigación / Dependencia de adscripción:	
Nombre de la Unidad Académica o Dependencia:	
Edad:	
Persona con quien solicitó el cambio de nombre social y área de incidencia:	

Sin otro particular, me despido de usted con el debido respeto.

**(Nombre y puesto de la persona responsable
del Área Académica / Administrativa)**

Los datos personales recogidos en este documento serán incorporados y tratados en los sistemas de tratamiento de la Universidad Autónoma de Coahuila, en virtud del consentimiento de la persona interesada. En otro caso, no se podrá tramitar su solicitud. Su finalidad es garantizar los derechos del/la solicitante en este ámbito, prevenir y detectar las situaciones de desigualdad, acoso y discriminación que puedan producirse en la comunidad universitaria, elaborar planes de actuación, estudios y favorecer la divulgación y sensibilización. El órgano responsable del tratamiento es la Unidad de Enlace de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales o bien a la dependencia correspondiente, podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, supresión, olvido, limitación del tratamiento, oposición y demás reconocidos en la Ley. De todo lo cual se informa en cumplimiento del Aviso de Privacidad, general de protección de datos y la normativa nacional aplicable. La persona interesada consiente expresamente el tratamiento de sus datos personales para los fines anteriormente indicados.



**UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DE
COAHUILA**

Folio: (para uso de la *Subdirección de Control Escolar de la Dirección de Asuntos Académicos / Oficialía Mayor*)

Anexo 2. SOLICITUD DE CAMBIO DE NOMBRE E IDENTIDAD DE GÉNERO LEGAL

(Día) de (Mes) del 202_

A quien corresponda.

Subdirección de Control Escolar de la Dirección de Asuntos Académicos / Oficialía Mayor

Por la presente, me dirijo a usted con el propósito de solicitar el cambio de nombre y/o identidad de género legal en los registros institucionales de la Universidad Autónoma de Coahuila, conforme a lo establecido en el Reglamento Académico General y en la Guía Integral de Atención y Prevención a la Discriminación y Violencia por Razón de Identidad de Género y Orientación Sexual.

Datos de identificación:

Nombre completo actual:	
Género legalizado:	
Tipo de relación con la universidad: [Estudiante/Trabajador]	
N° de Matrícula o Expediente	
Carrera / Puesto que ocupa:	
Escuela / Facultad / Dependencia de adscripción:	
Unidad académica:	
Edad:	

Solicitud de cambio:

De acuerdo con la normativa mencionada, solicito que se actualicen mis datos en los registros de la universidad, reflejando el cambio de nombre y género legal conforme a mi identidad de género, tal como está registrado ante el Registro Civil.

A los efectos de dar cumplimiento con este proceso, adjunto la siguiente documentación:

	Acta de Nacimiento
	Identificación Oficial con Fotografía (INE o Pasaporte)
	Antecedentes Académicos con el cambio ya realizado, indicando el género y nombre completo (Certificado de Secundaria y de Preparatoria)
	Acta de Reconocimiento de cambio de Género emitida por la Dirección General del Registro Civil Estatal

La presente solicitud y su tramitación tendrá carácter confidencial

Sin otro particular, me despido de usted con el debido respeto. Firmo esta nota con carácter de declaración jurada.

(Nombre de la persona solicitante)

Subdirección de Control Escolar de la
Dirección de Asuntos Académicos /
Oficialía Mayor

Los datos personales recogidos en este documento serán incorporados y tratados en los sistemas de tratamiento de la Universidad Autónoma de Coahuila, en virtud del consentimiento de la persona interesada. En otro caso, no se podrá tramitar su solicitud. Su finalidad es garantizar los derechos del/la solicitante en este ámbito, prevenir y detectar las situaciones de desigualdad, acoso y discriminación que puedan producirse en la comunidad universitaria, elaborar planes de actuación, estudios y favorecer la divulgación y sensibilización. El órgano responsable del tratamiento es la Unidad de Enlace de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales o bien a la dependencia correspondiente, podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, supresión, olvido, limitación del tratamiento, oposición y demás reconocidos en la Ley. De todo lo cual se informa en cumplimiento del Aviso de Privacidad, general de protección de datos y la normativa nacional aplicable. La persona interesada consiente expresamente el tratamiento de sus datos personales para los fines anteriormente indicados.