

LA ENSEÑANZA DEL DERECHO CONSTITUCIONAL COMO UNA OPORTUNIDAD PARA ABORDAR LA DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD

SIVERIO LUIS, Sergio

Prof. Ayudante de Derecho Constitucional

Universidad de La Laguna

ssiverio@ull.edu.es

Cómo citar / Citation

Siverio Luis, S. (2022).

La enseñanza del derecho constitucional como una oportunidad para abordar la diversidad sexual y de género en la universidad.

Revista Docencia y Derecho, n.º 20, pp. 17-34.

RESUMEN

El abordaje de la atención a la diversidad sexual y de género sigue siendo una asignatura pendiente en la docencia universitaria. En el presente trabajo sostenemos que la docencia del Derecho Constitucional es una oportunidad idónea para incorporar la perspectiva de respeto a la diversidad sexual y de género en el ámbito universitario, lo que cuenta con una cobertura jurídica sólida y la existencia de necesidades más que justificadas para afrontar este reto pendiente.

Además, se incorporan algunas propuestas metodológicas para poder materializar este reto, tanto desde los órganos de gobierno de las universidades, como desde la docencia universitaria en general y del Derecho Constitucional en particular.

PALABRAS CLAVE: Diversidad sexual, Derecho Constitucional, docencia, universidades, LGBTIQ+, trans.

THE TEACHING OF CONSTITUTIONAL LAW AS AN OPPORTUNITY TO ADDRESS SEXUAL AND GENDER DIVERSITY IN COLLEGE

ABSTRACT

The approach to attention to sexual and gender diversity continues to be a pending subject in university teaching. In this paper we argue that the teaching of Constitutional Law is an ideal opportunity to incorporate the perspective of respect for sexual and gender diversity in the university environment, which has solid legal coverage and more than justified needs to face this pending challenge.

In addition, methodological proposals are incorporated to be able to materialize this challenge, both from the governing bodies of the universities, as well as from university teaching in general and Constitutional Law in particular.

KEYWORDS: Sexual diversity, Constitutional Law, teaching, universities, LGBTIQ+, trans.

Fecha de recepción: 22-09-2022

Fecha de aceptación: 01-04-2023

SUMARIO

1. INTRODUCCIÓN. 2. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA Y DE NECESIDAD DE LA PROPUESTA METODOLOGÍA PLANTEADA. 3. RECURSOS PARA LA ACEPTACIÓN DE LA DIVERSIDAD LGBTIQ+ EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO DESDE EL DERECHO CONSTITUCIONAL. 3.1. Medidas que se podrían adoptar desde los órganos de gobierno de las universidades. 3.2. Pautas para abordar la diversidad en la docencia universitaria en general. 3.3. Recursos específicos sobre diversidad en la docencia del Derecho Constitucional. **4. BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA.**

1. INTRODUCCIÓN¹

Las universidades pueden y deben abordar las cuestiones relativas a la diversidad sexual y de género. No se trata de una reivindicación vacía de contenido realizada exclusivamente por colectivos de la sociedad civil organizada o por personas LGBTIQ+², sino que es un mandato que encuentra cobertura en multitud de normas jurídicas vinculantes y, a nuestro juicio, uno de los retos pendientes que no puede dejarse a su suerte si se pretende que la universidad avance en la protección de los derechos.

Si bien los contenidos de diversidad sexual y de género se han abordado con cierto grado de desarrollo en el ámbito de la educación secundaria³, lo cierto es que apenas existen estudios y prácticas institucionales que lo hagan desde la perspectiva universitaria española⁴. Esto último convierte el mencionado reto en una cuestión más relevante aún si cabe, teniendo en cuenta las normativas sobre diversidad que se han aprobado en los ámbitos autonómico y estatal, así como en el

¹ Este trabajo es resultado del Proyecto de Innovación y Transferencia Educativa denominado «Abordaje transversal de la igualdad de género y diversidad sexual en la enseñanza del Derecho», que se ejecuta bajo la dirección del autor de la mano del Vicerrectorado de Docencia de la Universidad de La Laguna.

² Las siglas LGBTIQ+ hacen referencia al colectivo de lesbianas, gays, bisexuales, trans, interseccionales, queer y todo el abanico de orientaciones e identidades sexogénéricas diversas a la normatividad.

³ Bajo el paraguas de la educación sexual, que no ha estado exenta de polémica en el ámbito jurídico, con problemáticas recientes como la del *pin parental*. Para un análisis jurídico sobre este asunto, véase REY MARTÍNEZ (2021).

⁴ PICHARDO GALÁN Y PUCHE CABEZAS (2019): 11.

específicamente universitario⁵, en las que se aborda específicamente la diversidad LGBTIQ+ en la universidad.

Pero más allá de la incorporación genérica de las políticas de diversidad sexual y de género en las universidades, que abordaremos aquí con cierto nivel de detalle⁶, en el presente trabajo pretendemos focalizar este reto específicamente en las aportaciones que se pueden hacer desde la docencia universitaria, concretamente desde la disciplina científica del Derecho Constitucional. Como reza el título de este trabajo, estamos convencidos de que la docencia en esta materia es una oportunidad⁷ para el abordaje de la diversidad sexual y de género en el ámbito universitario.

Así, en primer lugar, abordaremos la fundamentación jurídica y justificación de la necesidad de la incorporación de la perspectiva de respeto a la diversidad sexogenérica en el ámbito universitario. Posteriormente, explicaremos algunas pautas generales sobre la aceptación de la diversidad en las universidades, con la propuesta de recursos que se podrían poner en marcha desde cualquier área de conocimiento, así como medidas que podrían adoptar los respectivos órganos de gobierno para favorecer la aceptación de la diversidad LGBTIQ+ en todos los aspectos de la vida universitaria. Por último, nos detendremos en la enseñanza del Derecho Constitucional como una oportunidad para el abordaje positivo de la diversidad sexual y de género, precisamente desde los contenidos dogmáticos de las diversas materias que se estudian en esta disciplina científica, desde la historia constitucional de nuestro país, hasta los derechos fundamentales.

Se ha avanzado mucho en las políticas de igualdad en las universidades, con la creación de unidades específicas, personas responsables en todos los centros, la adopción del lenguaje inclusivo en las aulas como herramienta para la transformación social⁸, proyectos de innovación docente dedicados al abordaje de la perspectiva de género en la docencia universitaria⁹ o incluso protocolos específicos para el abordaje del acoso sexual y sexista. Corresponde también dar pasos en relación con la diversidad sexual y de género, como una oportunidad para educar en la cultura de los Derechos Humanos¹⁰.

⁵ Bajo la cobertura del principio de autonomía universitaria, consagrado en el artículo 27.10 de la Constitución Española de 1978.

⁶ Siguiendo el esquema que he trazado previamente en SIVERIO LUIS (2021).

⁷ Compartimos con PICHARDO GALÁN (2015: 7) que «la diversidad sexual, familiar y de identidad de género presente en todos los centros de enseñanza es una oportunidad educativa para contribuir a la construcción de otra escuela posible».

⁸ Un lenguaje que, ya advertimos, como no podía ser de otra manera, también será el empleado en este trabajo, desde el convencimiento de su capacidad para transformar la sociedad en una más igualitaria y equitativa, siguiendo a la Red Feminista de Derecho Constitucional. Cfr. MARRADES *et al.* (2019): 127.

⁹ Entre los que quiero destacar el reciente artículo de la profesora MARRADES PUIG (2020).

¹⁰ Expresión utilizada por la profesora SÁNCHEZ FERRIZ (2000): 45.

2. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA Y NECESIDAD DE LA PROPUESTA METODOLÓGICA PLANTEADA

La atención a la diversidad sexual y de género en las universidades encuentra amplia cobertura en nuestro ordenamiento jurídico-constitucional¹¹. Así, más allá de lo dispuesto en los instrumentos internacionales de Derechos Humanos, el artículo 9.2 de la Constitución Española establece que corresponde a los poderes públicos «promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social»¹², lo que se concreta en los artículos 14 y también 27 de la Carta Magna, este último específicamente en el ámbito educativo.

Por otro lado, el artículo 37 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, establece que las universidades deben garantizar al estudiantado que «en el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes no será discriminado», por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, entre otras condiciones o circunstancias personales o sociales¹³. De hecho, el mismo precepto de este reciente texto legislativo incorpora un mandato a las universidades para que se favorezca que las estructuras curriculares de las enseñanzas universitarias resulten inclusivas y accesibles¹⁴.

Por su parte, el artículo 20.3 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, establece que las universidades «impulsarán la introducción, en los planes de estudio conducentes a la obtención de los títulos universitarios y de formación profesional oficiales que habilitan para el ejercicio de profesiones docentes, sanitarias y jurídicas, de contenidos dirigidos a la capacitación necesaria para abordar la diversidad sexual, de género y familiar»¹⁵. Asimismo, las normativas autonómicas sobre los derechos trans y/o LGBTIQ+ sí han concretado medidas que se deben adoptar en el ámbito universitario. Una de las más recientes y completas en este sentido es la de Canarias, la Ley 2/2021, de 7 de junio, de igualdad social y

¹¹ Para un estudio más profundo sobre el reconocimiento jurídico-constitucional de la diversidad afectiva y sexual, véase SALAZAR BENÍTEZ (2012).

¹² En palabras de PARODY NAVARRO (2019: 15) el principio de igualdad tiene su proyección en todos los ámbitos y esferas de la vida pública, por supuesto, también en la educación

¹³ Además, el artículo 11.d) de la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria, considera una falta muy grave la acción de discriminar por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género.

¹⁴ Como veremos más adelante, este texto normativo incorpora más innovaciones en las políticas de diversidad en el sistema universitario español.

¹⁵ Este precepto resulta el título legislativo habilitante para que las titulaciones jurídicas aborden contenidos de diversidad en sus planes de estudio.

no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales¹⁶, cuyo artículo 37 indica lo siguiente:

- «1. Las universidades con actividad en la Comunidad Autónoma de Canarias garantizarán el respeto y la protección del derecho a la igualdad y no discriminación del alumnado, personal docente y cualquier persona que preste servicios en el ámbito universitario por motivos de identidad o expresión de género o de características sexuales.
2. El Gobierno de Canarias y las universidades con sedes en la comunidad autónoma, públicas y privadas, promoverán conjuntamente medidas de protección para la no discriminación y sensibilización en el entorno universitario. Con esta finalidad, deberán elaborar un protocolo de no discriminación por motivos de identidad o expresión de género o de características sexuales, sin perjuicio de incorporar estas realidades dentro de los protocolos de temas relacionados ya existentes.
3. La Comunidad Autónoma de Canarias, en colaboración con las universidades canarias, promoverá acciones informativas, divulgativas y formativas entre el personal docente, personal de administración y servicios en torno a la diversidad de identidades o expresiones de género o de características sexuales que permitan detectar, prevenir y proteger a las personas afectadas por acciones de discriminación o acoso.
4. Asimismo, las universidades de la Comunidad Autónoma de Canarias prestarán atención y apoyo en su ámbito de acción al alumnado, personal docente o personal de administración y servicios que fueran objeto de discriminación por motivos de identidad o expresión de género o de características sexuales en el seno de la comunidad educativa.
5. La Administración educativa canaria promoverá que las universidades canarias incluyan y fomenten en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en materia de identidad o expresión de género o de características sexuales, estableciendo convenios de colaboración para, en el marco de aquellas ramas del conocimiento que entran en contacto con las identidades trans o la intersexualidad:
 - a) Impulsar la investigación y la profundización teórica, evitando la difusión como verdades científicas de corrientes teóricas que niegan la identidad o la expresión de género de las personas trans o intersexuales.
 - b) Elaborar estudios sociológicos y de otra índole sobre la realidad de las personas trans e intersexuales.
 - c) Orientar y ayudar en los planes de formación y de empleo de las personas trans o intersexuales.
 - d) Elaborar planes de formación para personal sanitario y de otras ramas del conocimiento que entran en contacto con las personas trans o intersexuales.

¹⁶ Contra la que se ha interpuesto un recurso de inconstitucionalidad por más de cincuenta diputadas y diputados del Grupo Parlamentario VOX, en la que se cuestiona la constitucionalidad de las medidas en el ámbito de la educación superior por vulnerar el principio de autonomía universitaria que establece el artículo 27.10 de la Constitución. Cfr. “Vox recurre la Ley Trans e Intersex de Canarias”, *Cadena Ser*, 17-09-2021. Disponible en: <https://bit.ly/3zrbhOz> (fecha de última consulta: 27-09-2021).

6. Las universidades de Canarias deberán garantizar los derechos de las personas trans e intersexuales presentes en la comunidad universitaria en los mismos términos que se establecen para los centros educativos de otros niveles en el presente título»¹⁷.

Además, buena parte de las universidades de nuestro país han aprobado normativas y protocolos que desarrollan políticas de atención a la diversidad sexual y de género en general, como las directrices específicas que regulan el cambio de nombre de uso común para las personas trans en el ámbito universitario, de conformidad con la legislación autonómica vigente. Se trata de la [Universidad de Cádiz](#), la [Universidad de Córdoba](#), la [Universidad de Granada](#), la [Universidad de Málaga](#), la [Universidad Pablo de Olavide](#), la [Universidad de Zaragoza](#), la [Universidad de Castilla-La Mancha](#), la [Universidad de Salamanca](#), la [Universidad Autónoma de Barcelona](#), la [Universidad de Barcelona](#), la [Universidad Autónoma de Madrid](#), la [Universidad Carlos III de Madrid](#), la [Universidad Complutense de Madrid](#), la [Universidad Rey Juan Carlos](#), la [Universidad Pública de Navarra](#), la [Universidad de Alicante](#), la [Universidad Jaume I de Castellón](#), la [Universidad Miguel Hernández de Elche](#), la [Universidad Politécnica de Valencia](#), la [Universidad de Valencia](#), la [Universidad de Extremadura](#), la [Universidad de Santiago de Compostela](#), la [Universidad de La Rioja](#), la [Universidad del País Vasco](#), la [Universidad de Oviedo](#), la [Universidad de Murcia](#), la [Universidad Nacional de Educación a Distancia](#), o más recientemente la [Universidad de La Laguna](#), entre otras.

Por otra parte, debemos subrayar que las universidades españolas siguen teniendo obstáculos importantes para las personas LGBTIQ+ que conforman su comunidad, observándose diferencias entre la percepción del alumnado y la del personal docente e investigador y cargos académicos de las universidades¹⁸. Según diversos estudios, el profesorado manifiesta una mayor aceptación de la diversidad, aunque también existe un cierto temor a convivir con ella por creencias culturales o religiosas, así como también consideran que en situaciones de conflicto la diversidad puede constituir un factor que deslegitima la labor profesional del personal docente e investigador¹⁹.

Con respecto al alumnado, si bien suele percibir la universidad como un entorno de socialización capaz de generar espacios seguros para las personas LGBTIQ+, también se encuentran con barreras físicas, burocráticas y simbólicas para la diversidad sexual y de género, que están presentes y son más o menos visibles para

¹⁷ En un sentido similar el art. 16 de la Ley 8/2020, de 11 de noviembre (Cantabria); el art. 5.g) de la Ley 14/2012, de 28 de junio (País Vasco); el art. 30 de la Ley Foral 8/2017, de 19 de junio (Navarra); el art. 23 de la Ley 18/2018, de 20 de diciembre (Aragón); el art. 13 de la Ley 11/2014, de 10 de octubre (Cataluña); el art. 25 de la Ley 23/2018, de 29 de noviembre (Comunidad Valenciana); el art. 33 de la Ley 3/2016, de 22 de julio (Comunidad de Madrid); el art. 24 de la Ley 12/2015, de 8 de abril (Extremadura); el art. 29 de la Ley 8/2016, de 27 de mayo (Región de Murcia); el art. 17 de la Ley 8/2017, de 28 de diciembre (Andalucía); o el art. 13 de la Ley 8/2016, de 30 de mayo (Islas Baleares).

¹⁸ LISCANO Y JURADO (2016): 244.

¹⁹ *Ibidem*. En cuanto al personal directivo, según este estudio, la aceptación de la diversidad viene delimitada por patrones socioculturales que prohíben la expresión pública y visibilidad del colectivo.

el alumnado universitario²⁰. Algunos ejemplos de esas barreras son las dificultades en el acceso a los baños y vestuarios por parte del alumnado trans y con una expresión de género no normativa; la difusión de discursos de odio por parte de un sector minoritario del profesorado que atenta contra sus derechos; la discriminación sufrida por el estudiantado LGBTIQ+ con casos de bullying por orientación sexual o identidad de género²¹; la patologización de las orientaciones sexuales e identidades de género en la docencia de determinadas disciplinas científicas; las trabas administrativas para el tratamiento conforme a la identidad de género de las personas trans, de acuerdo con su nombre de uso común y sus pronombres en las clases, procedimientos administrativos y entornos virtuales; o la existencia de formularios que no recogen adecuadamente la diversidad sexual, de género y familiar²².

Así, diversos estudios han constatado que existen elevados niveles de discriminación en esta etapa educativa, relacionada con factores como el sexo masculino, la religión católica, el aislamiento social y las políticas conservadoras²³, así como que no se introducen contenidos sobre diversidad en los planes de estudio para formar al estudiantado en esta materia, una cuestión que sería profundamente eficaz y útil para reducir los niveles de homofobia en las universidades²⁴. También debemos destacar que se percibe en el alumnado rasgos de homofobia, a través de violencia simbólica y lingüística, cargadas de prejuicios y estereotipos, más presentes en hombres que en mujeres y que responden a al desconocimiento, temor y validación de grupo²⁵.

En este sentido, hemos comprobado que no solo existe una amplia cobertura normativa de las propuestas planteadas, sino que los datos demuestran que existe una necesidad imperiosa de abordar la aceptación de la diversidad sexual y de género en las aulas universitarias, para generar desde la acción docente un clima adecuado para la igualdad de todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género²⁶ o características sexuales. Y consideramos que, desde la docencia del Derecho Constitucional se puede generar el escenario perfecto para abordar esta temática desde la perspectiva de los derechos fundamentales de las personas LGBTIQ+.

²⁰ PICHARDO Y PUCHE (2019): 13.

²¹ Sobre este asunto, véase también GÁMEZ, BREHM Y RODRÍGUEZ (2016).

²² PICHARDO Y PUCHE (2019): 13-16.

²³ Conviene analizar también las respuestas penales y administrativas frente a los crecientes discursos de odio contra el colectivo LGBTIQ+. Para ello véase PRESNO LINERA (2019).

²⁴ PENNA TOSSO (2015): 197. La autora hace referencia también a la necesidad de contar con investigaciones sobre el *bullying* homofóbico en las aulas universitarias hacia las personas integrantes de la comunidad.

²⁵ LISCANO Y JURADO (2016): 245. Las personas autoras, además, sugieren contar con protocolos y normativas, rutas de tratamiento y seguimiento estudiantil en los programas de tutorización, así como trabajar con el alumnado, desde la docencia, para el acceso a información relacionada con la diversidad sexual.

²⁶ Para un estudio sobre el reconocimiento de la identidad de género como un derecho emergente, véase SALAZAR BENÍTEZ (2015).

3. RECURSOS PARA LA ACEPTACIÓN DE LA DIVERSIDAD LGBTIQ+ EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO DESDE EL DERECHO CONSTITUCIONAL

Para el abordaje de las diversas herramientas planteadas para la atención a la diversidad sexual y de género en el ámbito universitario, conviene que hagamos un análisis de lo más general a lo particular, pues a pesar de que entendemos que la enseñanza del Derecho Constitucional es una vía muy adecuada para la consecución de los objetivos propuestos, somos conscientes de que son muchos factores los que también deben confluír para atender adecuadamente la diversidad en las aulas universitarias.

Por ello, en este apartado abordaremos primero algunas medidas que podrían adoptarse desde los órganos de gobierno de las universidades, a la vista de la experiencia comparada; luego nos adentraremos en recursos y pautas que podrían aplicarse a la docencia de prácticamente cualquier área del conocimiento; para concluir con el objeto fundamental de este trabajo, adentrándonos en la docencia del Derecho Constitucional.

3.1. Medidas que se podrían adoptar desde los órganos de gobierno de las universidades²⁷

Existen numerosas y novedosas iniciativas para impulsar climas adecuados para la diversidad sexual y de género, que trascienden el ámbito estricto de las aulas y la docencia, pues competen directamente a los órganos de gobierno de las universidades, como Rectorado, Decanatos, Departamentos, entre otros. Nos consta que son muchas las necesidades que se deben atender por parte de los cargos académicos de la educación superior, pero también entendemos que se trata de una cuestión de prioridades y que la correcta atención a la diversidad sexual y de género facilitará la mejora de la convivencia universitaria en condiciones de igualdad. Así, algunas de las medidas que podrían adoptarse por parte de los órganos de gobierno universitarios son las siguientes:

- **Diagnóstico sobre la realidad LGBTIQ+ en la universidad**, para conocer con datos concretos las necesidades de la comunidad universitaria en esta materia y así poder responder a éstas de la mejor manera posible. En este sentido, resulta muy interesante el estudio diagnóstico realizado sobre esta materia en la Universidad de Santiago de Compostela²⁸.
- **Normativas específicas de abordaje de la diversidad en los centros académicos**, que regulen las diversas directrices y recomendaciones que se deben aplicar en todos los ámbitos de la Universidad para abordar adecuadamente este asunto. Ya hemos visto que la inmensa mayoría de las

²⁷ La mayoría de las medidas propuestas están planteadas con mayor detalle en SIVERIO LUIS (2021).

²⁸ Véase en MÉNDEZ-LOIS, VILLAR VARELA, BARREIRO FERNÁNDEZ (2020).

universidades españolas tienen alguna regulación en esta materia²⁹, pero se debería intentar que sean lo más amplias y transversales posibles.

- **Unidades y oficinas específicas de diversidad**, que focalicen todas las acciones realizadas por la universidad en esta materia y atiendan adecuadamente a las personas de la comunidad universitaria que lo requieran³⁰, así como que también puedan contar con responsables en cada centro, como ya existen con las unidades de igualdad. Una de las novedades la Ley Orgánica del Sistema Universitario es la incorporación obligatoria de unidades de diversidad en los centros académicos³¹.
- **Planes estratégicos de diversidad o inclusión de medidas específicas en los planes de igualdad**, que establezcan las medidas prioritarias que se deben adoptar progresivamente en las universidades, como se viene haciendo con los Planes de Igualdad. Un ejemplo pionero de ello es, sin duda, el [Plan estratégico para el fomento del respeto, la diversidad y la igualdad LGBTIQ+](#) de la Universidad de Zaragoza³², primera universidad de España en hacerlo.
- **Protocolos para prevenir y proteger al alumnado frente a la LGBTIQfobia**³³, ante posibles agresiones o actos de odio que pudieran realizarse hacia personas de la comunidad universitaria, de la misma forma que existen protocolos frente al acoso sexual o sexista. Son varias las universidades que han puesto en marcha iniciativas como ésta, destacando el [Protocolo de no discriminación y contra el acoso por razón de orientación sexual e identidad de género y/o pertenencia a grupo familiar LGTBI](#) de la Universidad de Cádiz.
- **Adaptación e inclusión de contenidos LGBTIQ+ en las titulaciones**, cuando sea posible, aprovechando las diversas oportunidades que nos dan los currículos de las materias para abordar cuestiones de diversidad sexual y de género³⁴ o incluso impulsar titulaciones específicas en esta materia. En este punto, destaca la Universidad de Barcelona que ha incorporado una

²⁹ Lo más habitual es que regulen sucintamente las directrices y procedimientos para el cambio de nombre de las personas trans en el ámbito universitario, salvo algunas excepciones de universidades que cuentan con normativas más amplias y transversales.

³⁰ Siguiendo experiencias innovadoras como la de la Universidad Complutense de Madrid, que cuenta con la [Oficina de Diversidad Sexual e Identidad de Género](#), puesta en marcha de forma pionera en 2015 o la Universidad de Salamanca, con su [Unidad de Diversidad Afectivo Sexual y de Identidad de Género](#).

³¹ El art. 43 establece que «serán las encargadas de coordinar e incluir de manera transversal el desarrollo de las políticas universitarias de inclusión y antidiscriminación en el conjunto de actividades y funciones de la universidad», aunque también posibilita que se estructure conjuntamente con la unidad de igualdad.

³² PICHARDO Y PUCHE (2019): 20.

³³ La LGBTIQfobia es la discriminación o actos de odio hacia las personas LGTBI+ por su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

³⁴ Ya hemos visto que esto es una medida obligatoria precisamente para las titulaciones jurídicas. Retomaremos esta propuesta en el apartado relativo a la docencia de Derecho Constitucional para plantear iniciativas específicas para incluir contenidos en esta materia.

asignatura optativa específica sobre diversidad de género y atención sanitaria a personas trans en el Grado en Medicina³⁵. También destaca el [Máster Universitario en Estudios LGBTIQ+](#) de la Universidad Complutense de Madrid.

- **Fomento de la actividad investigadora en esta materia**, incentivando así la puesta en marcha de proyectos de investigación o grupos específicos sobre esta temática, que incluso pudieran desembocar en la implementación de titulaciones de posgrado concretas sobre esta temática. Como ejemplo de ello, podemos encontrar el [Grupo de Investigación Educación y Diversidad LGTBIQ+](#) de la Universidad de Valencia.
- **Inclusión de contenidos de diversidad en los planes de formación del personal docente e investigador**, para que el profesorado pueda contar con los herramientas y recursos para materializarlas en las aulas universitarias en su relación con el alumnado, independientemente del área de conocimiento que imparta. La Universidad Complutense de Madrid tiene incluido en el Plan de Formación del Profesorado el curso [“Universidad y Diversidades Sexogénicas \(LGBTIQ+\)”](#), dirigido específicamente para el personal docente e investigador e impartido por los profesores Pichardo Galán y Puche Cabezas.
- **Creación de Aulas Culturales LGBTIQ+ y fomento del asociacionismo**, como forma de impulsar espacios seguros y de encuentro para las personas LGBTIQ+ en las universidades, para dar cabida también a todo tipo de iniciativas culturales y artísticas, promoviendo de esta forma las relaciones entre la universidad y la sociedad. Como ejemplos de esta medida, citamos a la Universidad de La Laguna que ha impulsado recientemente un Aula Cultural de Diversidad LGBTIQ+, así como a diversas asociaciones universitarias LGBTIQ+, como [Iguales USAL](#) en la Universidad de Salamanca o [Sin Vergüenza](#) en universidades de Barcelona.
- **Mantenimiento de redes interuniversitarias de coordinación**, que sirvan para el intercambio de iniciativas de buenas prácticas para el abordaje de la diversidad sexual y de género, así como punto de encuentro de las diversas personas responsables de diversidad de cada uno de los centros, con el fin de coordinarse en la puesta en marcha de políticas públicas LGBTIQ+ en el Estado español. En este sentido, destacamos la [Red de Universidades por la Diversidad](#), que incorpora a más de una treintena de universidades coordinadas en este ámbito y que ha sido reconocida recientemente con un Premio Pluma por la FELGTBI+.

³⁵ “La Facultad de Medicina y Ciencias de la Salud incluye formación en diversidad de género en el grado de Medicina”, *Universidad de Barcelona*, 25 de enero de 2021. Disponible en: <https://bit.ly/2XL1kin> (fecha de última consulta: 27-09-2021).

3.2.Pautas para abordar la diversidad en la docencia universitaria en general³⁶

Antes de adentrarnos en los recursos específicos de la enseñanza del Derecho Constitucional, conviene recordar que desde cualquier área de conocimiento se pueden poner en marcha estrategias, herramientas y recursos concretos para una aceptación adecuada de la diversidad sexual y de género. En este sentido, proponemos algunas pautas que podrán tenerse en cuenta para la docencia en el ámbito universitario:

- **Fichas para consultar por género y pronombre del alumnado**, como un recurso específico para el inicio de la docencia de cualquier asignatura de los planes de estudio, que pregunte directamente por el nombre de uso común³⁷ y los pronombres con los que la persona se identifica. Ello nos permitirá conocer y respetar la identidad de género del alumnado y no darla por hecho en función de la expresión o de los datos administrativos que se almacenan en la universidad, evitando situaciones indeseables para el alumnado trans.
- **Respeto del nombre de uso común y pronombres por cambios**, de conformidad con los procedimientos establecidos por numerosas universidades para modificar el nombre de uso común en el ámbito universitario, aunque no se haya modificado el nombre o se haya practicado la rectificación registral de la mención relativa al sexo y nombre en el DNI³⁸. En este sentido, resulta fundamental que desde el profesorado se respete el nombre e identidad expresada por la persona directamente, de conformidad con lo establecido por las normativas universitarias y legislación autonómica.
- **Visibilidad del profesorado como herramienta para la transformación**, resulta fundamental para el alumnado LGBTIQ+ tomar conciencia de la visibilidad del profesorado de su diversidad sexual y de género, con el fin de contar con personas referentes para ser libres y visibles también. Tal como señala SÁNCHEZ SÁINZ, es clave que el alumnado conozca «desde donde habla» como herramienta para facilitar su paso por la universidad³⁹.
- **Atención a la diversidad a través de los planes de orientación y tutorización del alumnado**, en coordinación con las personas docentes

³⁶ Para encontrar propuestas más desarrolladas sobre este asunto, véase GARCÍA-CANO TORRICO (2018), de la Universidad de Córdoba, que ha elaborado unos materiales muy interesantes con propuestas divididas en medidas para la toma de conciencia, medidas adicionales y medidas para la práctica transformadora, algunas de las cuales hemos incorporado en este trabajo.

³⁷ Según dispone el Reglamento de atención a la diversidad de género y de acompañamiento al alumnado trans de la Universidad de La Laguna, éste es el «nombre que la persona siente como suyo en tanto más acorde a su identidad de género», también conocido como nombre sentido.

³⁸ De conformidad con los requisitos establecidos en el artículo 44 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, presidida por el principio de autodeterminación del género, pero con algunos plazos que puede que retrasen la rectificación registral.

³⁹ SÁNCHEZ SAÍNZ (2019): 104. Comparto con la autora la necesidad de «bajarnos de la tarima», visibilizando privilegios y opresiones, para generar un espacio de confianza con el alumnado.

responsables y de la unidad u oficina de diversidad que se constituya, para atender las necesidades específicas del alumnado en relación con la diversidad sexual y de género, ante las posibles barreras u obstáculos que podrían encontrarse para su desarrollo personal e inclusión social en la universidad.

- **Seguimiento de posibles situaciones de acoso por orientación sexual o identidad de género**, con el fin de poner en marcha los procedimientos oportunos para que se depuren las responsabilidades correspondientes, sobre todo en la cesación de la conducta de acoso y el cumplimiento de la normativa universitaria en esta materia. El profesorado debe ser garante de los derechos de la comunidad universitaria, en la aceptación de la diversidad sexual y de género sin discriminación de ningún tipo.
- **Lenguaje inclusivo y uso de términos neutros**, con el fin de apostar claramente por la igualdad de derechos de todas las personas, así como también para visibilizar realidades que no se suelen tener en cuenta en el ámbito universitario. Por ello, se propone el uso del lenguaje inclusivo, evitando los términos con masculino genérico y, además del desdoblamiento de las palabras, se recomienda el uso de términos neutros (como alumnado, profesorado, ciudadanía, etc.), para que también se puedan sentir identificadas las personas no binarias⁴⁰.
- **Abordaje de contenidos de diversidad de forma transversal en todas las materias**, aprovechando las oportunidades que nos brinda el currículo de las diversas asignaturas y disciplinas científicas para abordar la diversidad sexual y de género, incorporando la perspectiva de respeto a la orientación sexual e identidad de género de forma transversal en toda la docencia. En este sentido, es evidente que algunas áreas de conocimiento son más idóneas que otras para estos contenidos, pero todo depende de los esfuerzos de imaginación que hagamos.
- **Puesta en marcha de proyectos de innovación y transferencia educativa**, que permitan que el profesorado universitario ponga en marcha recursos y herramientas para el abordaje de la diversidad en la docencia superior. La inmensa mayoría de las propuestas que se recogen en este trabajo ya se están poniendo en marcha en un proyecto de innovación que se realiza de forma continuada desde el curso 2022-2023 en la Facultad de Derecho de la Universidad de La Laguna.
- **Respeto a todas las formas de diversidad como premisa básica**, evitando el lenguaje discriminatorio, las bromas y mofas al colectivo LGBTIQ+ o cualquier otra realidad diversa. Puede que parezca una obviedad incluir esta pauta, pero son múltiples los ejemplos de prácticas discriminatorias

⁴⁰ Según dispone el Reglamento de atención a la diversidad de género y de acompañamiento al alumnado trans de la Universidad de La Laguna, las personas no binarias son aquellas «cuya identidad o expresión de género se ubica fuera de los conceptos tradicionales de hombre-mujer o masculino-femenino, o fluctúa entre ellos».

auspiciadas por casos puntuales del profesorado, que aprovechan las aulas para extender discursos de odio contra el colectivo LGBTIQ+⁴¹.

Evidentemente, existen muchas más medidas y recursos que podrían ponerse en marcha por parte del profesorado en el ámbito universitario, para lo cual nos puede servir como guía alguno de los materiales que se han elaborado para la enseñanza básica, secundaria y postobligatoria, adaptando sus propuestas a la docencia superior⁴². Asimismo, se propone generar espacios en los congresos y jornadas de innovación docente para compartir recursos y herramientas sobre esta materia, para incorporar la perspectiva de respeto a la diversidad sexogenérica en el ámbito universitario, de la misma forma que hemos ido introduciendo la perspectiva de género en todos los aspectos de la enseñanza superior.

3.3. Recursos específicos sobre diversidad en la docencia del Derecho Constitucional

Toda vez que ya hemos desarrollado las propuestas metodológicas que, a nuestro juicio, se deberían poner en marcha desde los órganos de gobierno y la docencia universitaria en general, en este apartado nos detendremos específicamente en cómo la enseñanza del Derecho Constitucional puede ser una oportunidad idónea para abordar la aceptación de la diversidad sexual y de género. Y lo haremos dando algunas pistas de cómo introducir la perspectiva de respeto a la diversidad sexogenérica en los propios contenidos de esta área de conocimiento, para encontrar el encaje más preciso dentro del currículo de las asignaturas que componen los planes de estudio de las carreras jurídicas y también proponiendo actividades que podrían impulsarse desde estos departamentos. Así, algunas de las propuestas que planteamos para este reto, son las siguientes:

- **Estudio sobre la evolución del abordaje constitucional de los derechos LGBTIQ+**, en el marco del constitucionalismo histórico que analizamos especialmente en Derecho Constitucional I, con el fin de comprobar cómo los avances democráticos de nuestro país también han redundado en la mejora de los derechos del colectivo LGBTIQ+, desde el punto de vista legislativo y constitucional. En particular, sería interesante abordar el tratamiento que se le ha dado a la diversidad sexual y de género en nuestra historia constitucional y compararla también con la de otros Estados de nuestro entorno⁴³.
- **Relevancia de referentes históricos en la conquista de derechos LGBTIQ+**, de la misma forma en que se hace hincapié en referentes que lograron la igualdad entre hombres y mujeres, en el acceso a derechos civiles

⁴¹ Como ejemplo podemos ver RODRÍGUEZ, A.: “Una profesora de la ULL explica que “el matrimonio ya no tiene ninguna entidad” por culpa de la ley homosexual”, *Radio Club Tenerife-Cadena SER*, 21 de septiembre de 2020. Disponible en: <https://bit.ly/3kGroDD> (fecha de última consulta: 27-09-2021).

⁴² Se recomienda especialmente PICHARDO GALÁN (2015).

⁴³ Evidentemente la falta de visibilidad de la diversidad sexual y de género en el texto constitucional español es también un tratamiento omisivo del constituyente, cuyos motivos debemos analizar.

y políticos, como Clara Campoamor, Victoria Kent o Margarita Nelken. Se propone abordar la represión de la dictadura franquista hacia el colectivo LGBTIQ+, con la Ley de Vagos y Maleantes⁴⁴, el asesinato de García Lorca y los movimientos que se organizaron para reivindicar en la clandestinidad los derechos del colectivo, con referentes como Jordi Petit, Armand de Fluviá, Sylvia Rivera o, más recientemente con el matrimonio igualitario y los derechos trans, Pedro Zerolo o Carla Antonelli⁴⁵.

- **Apartado específico sobre diversidad sexual y de género en el estudio de los derechos fundamentales**⁴⁶, en particular en el análisis del derecho a la igualdad y no discriminación por cualquier condición o circunstancia social (art. 14 CE), así como en lo relativo al derecho fundamental a la educación (art. 27.2 CE) y la importancia de la diversidad sexual y de género en el llamado ideario educativo de la Constitución⁴⁷. También se puede abordar la problemática que se dio en nuestro país con el derecho a contraer matrimonio (art. 32 CE) y la discusión doctrinal acerca del acceso a este derecho para las parejas del mismo sexo.
- **Estudio de las referencias de los estatutos de autonomía a la diversidad sexual y de género**, pues, si bien nuestro texto constitucional no contiene ninguna referencia específica al respecto, cada vez más estatutos de autonomía de nueva generación han incorporado cuestiones relativas a la diversidad, sobre todo en las declaraciones de derechos. Uno de los ejemplos más recientes de ello es el artículo 18 del Estatuto de Autonomía de Canarias (Ley Orgánica 1/2018, de 5 de noviembre), que establece que los poderes públicos «reconocerán, de acuerdo con la ley, el derecho de las personas a su identidad de género y garantizarán la no discriminación por este motivo o por su orientación sexual»⁴⁸.
- **Estudio de sentencias paradigmáticas del Tribunal Constitucional o del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH)**, que abordan cuestiones relativas a la diversidad sexual y de género. En particular, conviene que nos detengamos en la sentencia que desestimó el recurso de inconstitucionalidad frente a la reforma del Código Civil que introdujo en

⁴⁴ Para un análisis sobre la represión de la disidencia sexual durante el franquismo en las Islas Canarias, véase RAMÍREZ (2019).

⁴⁵ Para una genealogía de la lucha social del movimiento LGBTIQ+ en España, véase MARTÍNEZ (2017).

⁴⁶ Se trata de temas que rara vez se abordan en la docencia de las diversas asignaturas de Derecho Constitucional y que, no solo pueden despertar el interés académico del alumnado en una materia que ha traído consigo numerosas discusiones doctrinales, sino que también sirven como oportunidad para abordar la diversidad sexual y de género de una forma positiva en el ámbito universitario.

⁴⁷ Esta es una cuestión de máxima actualidad, habida cuenta de la problemática constitucional del *pin parental*, que ya tuvimos la oportunidad de analizar en SIVERIO LUIS (2021).

⁴⁸ De manera similar el art. 35 del Estatuto de Autonomía de Andalucía; el art. 24.d) del Estatuto de Autonomía de Aragón; el art. 40.7 y 40.8 del Estatuto de Autonomía de Cataluña; el art. 14 del Estatuto de Autonomía de Castilla y León y el art. 17.3 del Estatuto de Autonomía de Baleares; el art. 7.13 del Estatuto de Autonomía de Extremadura.

nuestra legislación el matrimonio igualitario (STC 198/2012, de 6 de noviembre) y en la que abordó el derecho de las personas menores trans a acceder a la rectificación registral de la mención del sexo y nombre en el DNI (STC 99/2019, de 18 de julio de 2019). También existen numerosas sentencias del TEDH que podrían estudiarse para con respecto a la orientación sexual o identidad de género⁴⁹.

- **Abordaje de ejemplos sobre diversidad sexual y de género en los casos prácticos**, con ocasión de las diversas cuestiones que puedan abordarse en las diversas lecciones de las asignaturas de Derecho Constitucional, poniendo mayor hincapié en aquellos que tengan que ver con los contenidos relacionados con la diversidad para visibilizar al colectivo LGBTIQ+ y para que el alumnado pueda analizar también las diversas controversias constitucionales en relación con la orientación sexual o identidad de género. Cualquier caso práctico puede ser una buena oportunidad para poner ejemplos que incorporen la perspectiva de diversidad en la docencia de esta asignatura.
- **Lecturas recomendadas en relación con la relevancia constitucional de la diversidad sexual y de género**, aunque nos consta que no existe demasiada bibliografía en la materia. Se propone recomendar algunas lecturas claves en el momento de autores en la disciplina del Derecho Constitucional —algunas de las cuales hemos citado ya en este trabajo—, con el fin de profundizar buena parte de los conocimientos adquiridos durante la docencia en esta materia con las propuestas que ya hemos indicado anteriormente.
- **Análisis de la normativa internacional y comunitaria sobre los derechos LGBTIQ+**, especialmente en el ámbito de los instrumentos internacionales de Derechos Humanos, que sirven como guía interpretativa de los derechos fundamentales, en virtud del artículo 10.2 de la Constitución. En concreto, conviene estudiar los Principios de Yogyakarta de las Naciones Unidas⁵⁰, así como el desarrollo del artículo 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que prohíbe la discriminación por orientación sexual. Esta puede ser también una excelente oportunidad para estudiar de forma comparada los ordenamientos constitucionales de nuestro entorno en la consecución de los derechos LGBTIQ+ en el mundo.
- **Organización de cursos de extensión universitaria y actividades formativas sobre diversidad**, para poner estos recursos a disposición del alumnado, pero también para que la ciudadanía en general pueda conocer en detalle los aspectos jurídicos y constitucionales relativos a la diversidad sexual y de género, con la relación indiscutible entre la universidad y la sociedad, que pueda contar también con la participación de los colectivos

⁴⁹ El propio órgano tiene recopiladas algunas sentencias sobre este tema [en su página web](#).

⁵⁰ Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos con relación a la orientación sexual y la identidad de género. Disponible en: <https://bit.ly/39EvYMv> (fecha de última consulta: 27-09-2021).

LGBTIQ+ y que se realice más allá de los espacios de la universidad, descentralizando el conocimiento en esta materia.

- **Propuesta de seminario permanente sobre derechos del colectivo LGBTIQ+**, donde pueda participar el alumnado y el profesorado de diversas disciplinas científicas, con el fin de abordar todas las cuestiones jurídicas planteadas en este apartado, así como propuestas de buenas prácticas para la aceptación de la diversidad sexual y de género en la materia⁵¹. Se propone, además, implicar a los equipos decanales y demás órganos de gobierno universitarios, así como posibles aulas culturales LGBTIQ+, asociaciones universitarias o unidades de diversidad, para la organización de actividades específicas y reuniones de este seminario permanente en materia de diversidad.

4. BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

GÁMEZ, M., BREHM, C. Y RODRÍGUEZ, I. (2016): «Percepción de la discriminación en ambientes universitarios». En *Intersticios: Revista Sociológica de Pensamiento Crítico*, 9(1), 93-114.

GARCÍA-CANO TORRICO, M. (Dir.) (2018): *LGTBI+: diversidad afectivo-sexual e identidades de género. Apuntes para la inclusión en la comunidad universitaria*. Córdoba: Servicio de Atención a la Diversidad, Unidad de Educación Inclusiva, Universidad de Córdoba.

LISCANO, D. C. Y JURADO, P. (2016): «Representaciones Sociales sobre las personas LGBTI en la universidad: perspectivas del profesorado y alumnado». En *Revista nacional e internacional de Educación Inclusiva*, 9(3), 231-249.

MARRADES PUIG, A. (2020): «Las metodologías docentes aplicadas con perspectiva de género para la formación profesional del alumnado». En *Revista Docencia y Derecho*, 15, 57-70.

MARRADES, A.; SEVILLA, J.; CALERO, M. L.; Y SALAZAR BENÍTEZ, O. (2019): «El lenguaje jurídico con perspectiva de género. Algunas reflexiones para la reforma constitucional». En *Revista de Derecho Político*, 105, 127-160.

MARTÍNEZ, R. (2017): *Lo nuestro sí que es mundial: una introducción a la historia del movimiento LGTB en España*. Madrid: Egales.

MÉNDEZ-LOIS, M.J.; VILLAR VARELA, M.; BARREIRO FERNÁNDEZ, F. (2020): «Estudio evaluativo de la discriminación por diversidad sexual y de género en la USC». En LINDÍN, C., ESTEBAN, M. B., BERGMANN, J. C. F., CASTELLS, N., Y RIVERA-VARGAS, P. (Ed.): *Llibre d'actes de la I Conferència Internacional de Recerca en Educació. Educació 2019: reptes, tendències i compromisos (4 i 5 de novembre de 2019, Universitat de Barcelona)*. Albacete: LiberLibro, 378-384.

⁵¹ Convendría materializar esta propuesta en la Facultad de Derecho de la Universidad de La Laguna para analizar posteriormente los resultados con mayor profundidad, una vez implantadas los anteriores recursos que hemos desarrollado.

PENNA TOSSO, M. (2015): «Homofobia en las aulas universitarias. Un meta-análisis». En *Revista de Docencia Universitaria*, 13(1), 181-202.

PICHARDO GALÁN, J.I. (Coord.) (2015): *Abrazar la diversidad: propuestas para una educación libre de acoso homofóbico y transfóbico*. Madrid: Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades. Disponible en: <https://bit.ly/3nBIS7d> (fecha de última consulta: 27-09-2021).

PICHARDO GALÁN, J.I. Y PUCHE CABEZAS, I. (2019): «Universidad y diversidad sexogenérica: barreras, innovaciones y retos de futuro». En *Revista de Ciencias Sociales*, 7 (1), 10-26.

PRESNO LINERA, M.A. (2019): «El discurso del odio contra las minorías sexuales: respuestas penales y administrativas», en MATIA PORTILLA, F.J., ELVIRA PERALES, A. Y ARROYO GIL, A. (eds.): *La protección de los derechos fundamentales de personas LGTBI*. Valencia: Tirant Lo Blanch.

RAMÍREZ, V.M. (2019): *Peligrosas y revolucionarias. Las disidencias sexuales en Canarias durante el franquismo y la transición*. Canarias: Fundación Canaria Tamaimos.

REY MARTÍNEZ, F. (2021): «El ideario educativo constitucional: objeto de enseñanza y parámetro de validez del sistema educativo». En *Actas del XVIII Congreso de la Asociación de Constitucionalistas de España: Educación y Libertades en la democracia constitucional*. Se sigue por su disposición en la página web del Congreso, pp. 33. Disponible en: <https://bit.ly/31zWAua> (fecha de última consulta: 27-09-2021).

SALAZAR BENÍTEZ, O. (2012): «El reconocimiento jurídico-constitucional de la diversidad afectiva y sexual». En *Revista de Estudios Políticos*, 157, 45-81.

(2015): «La identidad de género como derecho emergente». En *Revista de Estudios Políticos*, 169, 75-107.

SÁNCHEZ FERRIZ, R. (2000): «Inserción de las cuestiones planteadas en nuestro marco constitucional». En COTINO HUESO, L. (coord.): *Derechos, deberes y responsabilidades en la enseñanza*. Valencia: Generalitat Valenciana.

SÁNCHEZ SÁINZ, M. (2019): *Pedagogías Queer. ¿Nos arriesgamos a hacer otra educación?* Madrid: Catarata.

SIVERIO LUIS, S. (2021): «Problemática constitucional del pin parental frente a la educación sexual y de género». En *Cuadernos Constitucionales*, 2, 71-93.

«La atención a la diversidad sexual y de género en la enseñanza universitaria». En GUARRO PALLÁS, A., AREA MOREIRA, M., MARRERO ACOSTA, J. Y SOSA ALONSO, J.J. (Cords.): *XICIDU Congreso Iberoamericano de Docencia Universitaria: La transformación digital de la universidad*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de La Laguna, 2639-2652.