AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION

COMITÉ APAGS SOBRE LA ORIENTACIÓN SEXUAL Y LA DIVERSIDAD DE GÉNERO

Guía de apoyo a estudiantes trans y de género diverso



AUDIENCIA-OBJETIVO

Líderes en educación y capacitación en psicología de posgrado, como presidentes de departamento, directores de programas y becas, directores de capacitación, supervisores de sitios de pasantías, y otros.

PROPÓSITO

Este es un recurso puntual y necesario dirigido a proveer un ambiente de aprendizaje seguro para estudiantes transgénero y de género diverso que siguen siendo marginados en múltiples aspectos de sus vidas.

AUTORES

Subcomité de Orientación Sexual y Diversidad de Género de la Asociación Americana de Psicología (APA) de Estudiantes de Posgrado. La provisión de apoyo a estudiantes trans y de género diverso se corresponde con nuestra misión de garantizar experiencias exitosas de posgrado para estudiantes LGBTQ+.

Meredith Maroney (Presidenta), Em Matsuno, Samantha LaMartine, Abby Nissenbaum, Sean Rose, J. Stewart, Mary Guerrant, Taymy Caso, Elyssa Berney, y Juan Pantoja-Patiño.

Nota: Según regla APA 30-60.2: los Informes de la APA sintetizan conocimientos actuales en un área determinada y pueden ofrecer recomendaciones para acciones futuras. No constituyen una política de la APA ni comprometen a la APA a las actividades descritas. Este informe particular fue originado con los autores mencionados anteriormente.

TRADUCCIÓN

Comité de la Diversidad de Sexo, Género y Orientación Sexual de la Asociación de Psicología de Puerto Rico. Caleb Esteban, Ph.D. (Coordinador), Carol Y. Irizarry, Ph.D., Gladys Laboy, Ph.D., Margarita Francia, Ph.D., Aquiria M. Santiago, Brandon Vélez, David Rivas, Gretchen M. Williams, Jessica Rivera, Luis X. Díaz, Sebastian Hernández, Taysha Bruno.

Equipo internacional: Reinier Martín, Master, (Cuba), Gris Hidalgo, Licenciada en Psicología (República Dominicana), María Camila Navarro, Ph.D.(c) (Colombia), Marcelo F. Buenahora, Licenciado en Psicología (Paraguay) y María de los Ángeles López Ortega, Ph.D. (México).

LENGUAJE INCLUSIVO EN ESPAÑOL

En el idioma español existen alternativas para utilizar un lenguaje masculino y femenino, en donde se utiliza el masculino como género neutral. Se utiliza la letra 'o' y en ocasiones la 'e' para referirse a lo masculino y la letra 'a' para lo femenino. Sin embargo, utilizar el masculino como lenguaje neutral anula a la mujer y las identidades de género diversas. Actualmente, las propuestas para la neutralidad de género se encuentran en debate. Por tal razón, no existe una manera aceptada, ni de consenso, en el lenguaje para la neutralidad del género. Cabe resaltar, que se han visto esfuerzos como la utilización de la letra 'x' en sustitución de la 'o', la 'a' y 'e'. No obstante, la x no es una vocal y por lo tanto no hay manera de verbalizarla en el lenguaje oral, además los programas de lectura para personas no videntes no lo reconocen. En respuesta, se comenzó a utilizar la letra 'e' para las personas de identidad de género no binaria la cual se ha convertido también en un lenguaje neutral. A pesar de esto, se trae a debate si la letra 'e' debe utilizarse como pronombre personal para las personas que se identifican como género no binario o debe utilizarse como lenguaje neutral para incluir a todas las identidades de género. Además, la letra e ha sido criticada debido a que también se utiliza para el lenguaje masculino (e.g. trabajadores, directores, emprendedores, etc.). Para este escrito se utilizará la corriente actual del uso de la 'e' como pronombre personal para personas de género no binario o que así lo presenten. Sin embargo, se utilizará la letra 'u' como una alternativa de pronombre neutral pero no necesariamente personal, que incluye todas las identidades de género. [Esteban, 2016[a]; 2019[b]].

INTRODUCCIÓN

Ante el incremento en los ataques contra la población transgénero y LGBT+ (Centro Nacional para la Igualdad Transgénero, 2019[1]), nuestro Comité entiende que esta guía es un recurso importante y necesario para proporcionarle un ambiente de aprendizaje seguro al estudiantado transgénero y de género diverso que sigue siendo marginado en múltiples aspectos de sus vidas.

Las personas transgénero y de género diverso corren un alto riesgo de experimentar situaciones adversas de salud mental, incluyendo el suicidio [APA, 2015[2], Bockting, Miner, Swinburne Romine, Hamilton & Coleman, 2013[3]; Clements-Nolle, Marx & Katz, 2006[4]; Fredriksen-Goldsen et al, 2014[5]]. El principal estudio sobre personas adultas transgénero y de género diverso realizado en Estados Unidos (N=27,715) reveló recientemente que el 40% de adultos transgénero y de género diverso han intentado suicidarse [James et al, 2016[6]]. Esta cifra es 10 veces mayor que el promedio nacional. El hostigamiento, acoso y violencia en el centro de trabajo, escuela y hogar contribuye a ello. Sin embargo, las personas transgénero y de género diverso que reciben apoyo en esos entornos pueden prosperar.

Esta guía contiene varios documentos y un plan de acción destinados a posibilitar que las instituciones académicas, centros de práctica y otros sitios de capacitación para estudiantes de posgrado, ofrezcan mayor apoyo y afirmación a miembros de la comunidad transgénero y de género diverso.

La guía contiene los siguientes documentos:

1. Plan de acción
2. Glosario de términos y definiciones
3. Elementos básicos sobre pronombres de género
4. Símbolo de baño inclusivo
5. El unicornio de género: una herramienta para facilitar las conversaciones sobre género

Le recomendamos encarecidamente que utilice estos recursos y ponga en práctica un plan de acción para proporcionar entornos más seguros al estudiantado transgénero y de género diverso. Si tiene algún comentario o pregunta, póngase en contacto con nosotros enviando un mensaje a apags@apa.org.

Sinceramente,

Comité APAGS sobre Orientación Sexual y Diversidad de Género
AGOSTO 2019

---

a Esteban, C. (2016). Hacia un lenguaje inclusivo no binomial. *Diversidad, 7*(1), 2-3. https://www.boletindiversidad.org/boletines-anteriores

b Esteban, C. (2019). El uso de la e: ¿lenguaje inclusivo o exclusivo? *Diversidad, 10*(1), 3-4. https://www.boletindiversidad.org/boletines-anteriores

1 The Discrimination Administration (n.d.). Recuperado de https://transequality.org/the-discrimination-administration

2 Asociación Americana de Psicología (2015). Guías para la práctica psicológica con personas transgénero y personas no conformes con el género. *American Psychologist,70*(9), 832-864.

3 Bockting, W. O., Miner, M. H., Swinburne Romine, R. E., Hamilton, A., & Coleman, E. (2013). Stigma, mental health and resilience in an online sample of the US transgender population. *American Journal of Public Health*, 103,943-951.

4 Clements-Nolle, K., Marx, R., & Katz, M. (2006). Attempted suicide among transgender persons: The influence of gender-based discrimination and victimization. *Journal of Homosexuality*, 51, 53-69.

5 Fredriksen-Goldsen, K. I., Cook-Daniels, L., Kim, H. J., Erosheva, E. A., Emlet, C. A., Hoy-Ellis, C. P... Muraco, A. (2014). Physical and mental health of transgender older adults: An at-risk and underserved population. *The Gerontologist*, 54, 488-500.

6 James, S. E., Herman, J. L., Rankin, S., Keisling, M., Mottet, L. & Anafi, M. (2016). *The report of the 2015 US transgender survey*. Washington, D.C.: National Center for Transgender Equality.

Plan de acción
para programas de posgraduados de Psicología

A continuación, una lista de medidas específicas que se pueden tomar para apoyar a estudiantes transgénero y de género diverso.

PLAN DE ACCIÓN

- Incluya pronombres como parte de las presentaciones en clase.
- Utilice lenguaje inclusivo de género.
- Cree baños inclusivos de género.
- Incluya diferentes opciones en los formularios de datos demográficos, solicitudes, etc.
- Reciba capacitación sobre diversidad de género.
- Incluya autores transgénero y *queer* en la programación didáctica.
- Desafíe los supuestos binarios del género.
- Incluya a personas *queer* y transgénero de color en discusiones sobre la experiencia transgénero.

Las siguientes secciones contienen detalles para cada medida en el plan de acción. ¡Usted puede hacerlo! APAGS (por sus siglas en inglés) puede ayudarle a tomar esas medidas.

INCLUYA PRONOMBRES COMO PARTE DE LAS PRESENTACIONES EN CLASE

Una manera fácil y efectiva de apoyar al estudiantado transgénero y de género diverso, es incluir pronombres como parte opcional de las presentaciones en clase. Como no es posible saber los pronombres de género de las personas por su apariencia, es importante preguntar.

Piense en los pronombres como si fuesen nombres: No conocemos el nombre de una persona hasta que le preguntamos. Incluir pronombres durante las presentaciones puede ayudar al estudiantado TGD a sentirse visto y confirmado, y evita el uso de pronombres incorrectos. Sin embargo, hay momentos en que compartir pro- nombres puede verse como revelación de identidad, lo que puede ser incómodo para algunos estudiantes TGD. Es importante normalizar el intercambio de pronombres sin obligar a nadie a revelar el suyo. También puede ser útil enfatizar que los pronombres no indican la identidad de género de alguien, y que el estudiantado no debe suponer la identidad de género de otra persona en base a su pronombre. Cuando la persona que imparte un curso se presenta primero con sus pronombres, puede normalizar la experiencia y crear así un tono inclusivo y culturalmente sensible.

Al comienzo de la clase (o en cualquier momento que se produzcan presentaciones), el estudiantado puede presentarse solo con su nombre de preferencia (no es necesario revelar nombres de pila), sus pronombres de género (opcional) y otra información introductoria. Si el nombre preferido es diferente al que está en la lista oficial de la clase, puede pedirle al estudiante su apellido y tenerlo en cuenta para la lista.

Es importante no decir el nombre de pila de alguien frente a la clase porque puede generarse una situación vergonzosa e incómoda para el estudiantado TGD que ha cambiado su nombre. Por ejemplo, llamar a una persona como "Karla" cuando la misma se da a conocer como "Lucas", puede provocar incomodidad. El estudiantado puede hacer tarjetas con sus nombres y pronombres, para que esta información sea recordada fácilmente por los profesores y el resto del estudiantado.

En los últimos años, ha ocurrido un cambio y no se pregunta por "pronombres de preferencia" porque los mismos han dejado de serlo ante otros datos demográficos individuales.

Hablar sobre los pronombres es una oportunidad para ampliar la comprensión del estudiantado acerca del género. Puede resultar de utilidad que la persona al frente de la clase revele su pronombre como ejemplo, si se siente cómoda al hacerlo.

> **CONSEJO:** Agregar sus pronombres a las firmas del correo electrónico puede crear conciencia sobre los mismos. Cuando use etiquetas con nombres, incluya espacios donde las personas puedan agregar sus pronombres.

Guion breve de muestra:

"¡Hola a todus! ¡Bienvenidus! ("¡Hola a todes! ¡Bienvenides!) Para comenzar hoy, vamos a presentarnos. Por favor, preséntense indicando su nombre de preferencia, sus pronombres de género si se sienten en comodidad haciéndolo y su año/especialidad. Sus pronombres de género pueden ser la/ella, el/ellos, le/elles o algo más. Es importante que usemos los pronombres correctos cuando nos referimos a otras personas. Comenzaré presentándome. Mi nombre es _____ y uso los pronombres (la/ella, el/ellos, le/elles). Formo parte del profesorado del Departamento de Psicología..."

Guion de muestra ampliado (Recomendado):

"¡Hola a todus! ¡Bienvenidus! ("¡Hola a todes! ¡Bienvenides!) Para comenzar hoy, vamos a presentarnos. Por favor, preséntense indicando su nombre de preferencia, sus pronombres de género si se sienten en comodidad haciéndolo, su año/especialidad. Sus pronombres de género pueden ser la/ellas, el/ellos, le/elles, o algo más. Algunas personas usan más de un conjunto o una combinación de pronombres como ella/elles. A menudo la gente asume que sabemos qué pronombres usar basado en la apariencia de las personas. Pero los pronombres no se basan en el cuerpo de alguien o en su apariencia. Aunque los pronombres a menudo se relacionan con la identidad de género de alguien, es importante no asumir la identidad de género de una persona basándonos en los pronombres que usan. Por ejemplo, no se debe asumir que alguien que utiliza como pronombres ellos/elles se identifica como persona transgénero o que las personas que usan él/ellos o la/ellas, se identifican como personas cisgénero. Además, algunas personas no binarias utilizan los pronombres la/ella o el/ellos en lugar de elles. Es importante que todas las personas usemos los pronombres correctos cuando hagamos referencia a otras personas. Comenzaré presentándome. Mi nombre es _____ y uso los pronombres (la/ella, el/ellos, le/elles). Formo parte del profesorado del Departamento de Psicología..."

UTILICE LENGUAJE INCLUSIVO DE GÉNERO

Usar un lenguaje inclusivo es una manera fácil de garantizar que el estudiantado se sienta afirmado y que no se utilice el género incorrecto. Practicar el uso de lenguaje neutral es una excelente manera de desvincular el género y los pronombres de las personas con su apariencia (ya que la identidad de género y los pronombres no se basan en la apariencia). Esto es especialmente importante en las interacciones con personas ajenas, cuyos pronombres no se conocen. Use la tabla en la siguiente página como ayuda:

Evite	Use
Damas/Caballeros	Todas las personas
Señora/Señor	Colega
Novia/Novio	Pareja
Chicos/Chicas	Ustedes
Hombre/Mujer	Persona, Estudiante, Cliente
Niño/Niña	Joven
Ella/Él	Elle/Ellu/estas personas

Tabla adaptada de https://uwm.edu/lgbtrc/support/gender-pronouns.

CONSEJO: Practique utilizando elle/ellu/estas personas como pronombres singulares en la cotidianidad. Por ejemplo, "Elle/ellu/esta persona es estudiante en mi clase"; o: "Cada estudiante debe escoger una fecha de presentación antes de concluir la lectura del libro". Puede ser difícil aprender nuevamente a utilizar otro pronombre, ¡por eso la práctica es esencial! Puede practicar con amistades cuando hablan de una persona desconocida o de mascotas, e incluso intentar escribir cuentos cortos sobre alguien con los pronombres "elle". Es posible que se cometan errores, pero es importante practicar el uso de los pronombres correctos cuando se hace referencia a alguien.

CREE BAÑOS INCLUSIVOS DE GÉNERO INCLUSIVO

Utilizar un baño público puede ser una experiencia extremadamente estresante para personas TGD, porque es allí donde muchas personas TGD son víctimas de acoso, confrontaciones, ataques físicos, se les juzga y se les mira de forma ofensiva. Debido a este temor, el 59% de las personas TGD reportan abstenerse de usar baños públicos para evitar estas consecuencias negativas (James et al., 2016). Las personas TGD también reportan abstenerse de comer y beber para evitar utilizar un baño público, y como consecuencia de esto, experimentan un mayor riesgo de infección urinaria por evitar el uso del baño. Los baños asignados por género limitan su habilidad para estar en espacios públicos. En otras palabras, *si no puedes ir al baño en público, no puedes estar en público.*

¿Hay instalaciones sanitarias en su departamento que se puedan convertir en baños de género inclusivos? ¿Conoce dónde hay baños de género inclusivo en su institución? ¿Qué planes hay (o habrá) para crear baños de género inclusivo, familiares y para todos los géneros? Los baños de un solo cubículo pueden ser convertidos fácilmente con nuevos letreros. Los baños con múltiples cubículos también se pueden convertir, pero pueden ser un reto a la hora de ser aprobados por la institución. Esta guía provee ejemplos de letreros que pueden ser utilizados dentro y fuera de los baños inclusivos.

INCLUYA DIFERENTES OPCIONES EN FORMULARIOS DEMOGRÁFICOS, SOLICITUDES, ETC.

Cuando las personas TGD no encuentran opciones que les representen en los formularios demográficos, se pueden sentir rechazadas, incomprendidas o inseguras en esa organización o institución. Estos son algunos ejemplos para mejorar los formularios utilizados en admisión y con otros propósitos.

RECIBA CAPACITACIÓN SOBRE DIVERSIDAD DE GÉNERO

Es importante que los departamentos reciban capacitación en este aspecto, y se informen acerca de cómo promover un ambiente culturalmente afirmativo para estudiantes y aprendices TGD, en lugar de asignarle la carga de educación al estudiantado TGD. ¿Sus profesores y

En vez de:

Género (circule uno): Masculino o Femenino

Trate de utilizar:

Nombre completo: _____
Nombre preferido: _____

¿Qué sexo se le asignó al nacer? (¿Qué dice su certificado de nacimiento original?)
- ☐ Femenino
- ☐ Masculino
- ☐ Intersexual

¿Cuál describe mejor su identidad de género actual?
- ☐ Mujer/Niña cisgénero (No-transgénero)
- ☐ Hombre/Niño cisgénero (No-transgénero)
- ☐ Mujer/Niña Transgénero
- ☐ Hombre/Niño Transgénero
- ☐ No-Binarie
- ☐ Queer
- ☐ Género fluído
- ☐ Sin género (sin género, neutrois)
- ☐ Poligénero (tercer género)
- ☐ Indígena/otra minoría de género específica a una cultura (ej. Two-spirit, hijra, māhū, etc.)
- ☐ Otra identidad (Por favor especificar):

_____

Pronombres de Género (Marcar todas los que apliquen):
- ☐ Él
- ☐ Ella
- ☐ Elle
- ☐ Ellu
- ☐ Otro: _____

personal del departamento han recibido capacitación sobre diversidad de género y cómo apoyar a estudiantes TGD? ¿La institución ofrece capacitación sobre este tema (tenga en cuenta que seria idóneo contar un experto externo para la capacitación sobre diversidad de género)? Si no lo ofrece, ¿hay planes para obtener capacitación en diversidad de género y cómo apoyar s estudiantes TGD?

INCLUYA AUTORES TRANSGÉNERO Y *QUEER* EN EL PROGRAMA DIDÁCTICO

Generalmente los estudiantes de minorías sexuales y de género, en particular TGD, consideran negativo el entorno escolar. Específicamente, señalan el silencio sobre las problemáticas *queer* y la falta de representación LGBTQ+ en el currículo como especialmente negativos e impactantes (Page, 2016[7]). Se pueden crear currículos inclusivos, o que toman en consideración el acceso de todo el estudiantado al conocimiento, para tener en cuenta a autores generalmente ignorados en el ámbito académico. En este caso, incorporar una amplia gama de autores TGD en el programa didáctico del curso y de seminarios (incluyendo en cursos que no estudian específicamente esa temática), puede reconocer el valor de las contribuciones de personas transgénero y *queer* a diversas disciplinas de estudio, y enfatizar al estudiantado TGD que no está solo. A continuación, recursos que pueden ser útiles para las personas que educan y que buscan desarrollar un currículo inclusivo.

- *Fostering Trans Inclusion in the Classroom* (Promoviendo la inclusión de personas transgénero en el salón de clases) bit.ly/tgdguide1
- *Creating Trans-Inclusive Curricula* (Creando currículos trans-inclusivos) bit.ly/tgdguide2
- *Creating LGBTQ+ Inclusive Curriculum and Classroom Spaces at Colleges and Universities: A Guide for Faculty/Instructors* (Creando currículos y espacios de salón de clases LGBTQ+ inclusivos en universidades e instituciones de educación superior) bit.ly/tgdguide3
- *LGBTQ-Inclusive Curriculum and Classroom Climate* (Currículo y clima en el salón de clases LGBTQ-Inclusivo) bit.ly/tgdguide4

HÁGALES FRENTE A LOS SUPUESTOS DE GÉNERO BINARIO EN LA CONVERSACIÓN

Con demasiada frecuencia, el estudiantado TGD está sujeto a la asignación de un género y etiqueta incorrecto, lo cual tiene un efecto corrosivo e invalidante en su deseo de que se les considere y trate como la identidad de género con la cual se identifican. A veces esto ocurre como una forma evidente de opresión, mientras que en otras se hace por ignorancia. Aunque ambas situaciones son inexcusables, tenemos la esperanza que el suministro de información sobre cómo tener conversaciones haciéndoles frente a los supuestos binarios de género, será un paso hacia la normalización de tales intercambios, y permitirá que nuestra sociedad logre una comprensión más profunda de la importancia de entender la identidad de género como una creación fluida que existe más en un espectro que en un binario.

Para ayudarnos a conceptualizar y distinguir identidad de género en comparación con la expresión de género, orientación sexual, y sexo anatómico, hemos incluido el "Unicornio del Género" al final de este documento. Como verán, hay más de tres opciones para cada dominio de género e identidad sexual, y tres para describir el propio sexo físico. Hacerle frente a una compresión binaria del sexo, la sexualidad y el género implica un reconocimiento de que las interacciones de cada una de estas categorías de identidades, se encuentran fuera del rígido sistema de dos opciones impuesto por los sistemas sociales hetero y cisnormativos. Si podemos aceptar que cada uno de estos aspectos de identidad (por ej., sexo, sexualidad, identidad de género, expresión de género) son conceptos fluidos, que fluyen hacia cualquier número de categorías autodefinidas (no prescritas socialmente), ¡podemos dar pasos a la aceptación, aprecio, comprensión y respeto más abiertos y compasivos a estudiantes TGD, pares, familiares, y otras personas TGD de nuestra comunidad!

Por último, distinguir identidad de género, expresión de género, y sexo asignado al nacer puede ser muy importante para explicar que, aunque el estudiantado TGD pueda parecer de una forma; esa apariencia, y la apreciación y opinión que tiene otra persona sobre esas cuestiones, no dicta ni debe dictar la naturaleza y verdad de la realidad interna y comprensión propia de sí mismo de dicho estudiante. De este modo, se puede hacer frente a esas aseveraciones de manera amigable y firme. Por ejemplo, podría decir:

"Él puede identificarse como un hombre transgénero que es más femenino en su expresión de género; no obstante, es importante recordar que se identifica como hombre, y les invito a que, al igual que yo, respeten y honren su comprensión y expresión de sí mismo en calidad de hombre"

Otro ejemplo:

"Al principio puede ser difícil usar el pronombre correcto cuando alguien ha decidido cambiarlo, especialmente porque nos han socializado para asignar género a las cosas en el momento en que las vemos. Pero es importante que le ofrezcamos el respeto y la validación que toda persona merece, respetando su deseo de que se les llame por pronombres como elle/ellu, si esos son los pronombres con los cuales se identifican".

Tener tales conversaciones con personas colegas como aliadas puede asemejarse a:

Colega: *Kip quiere que use el pronombre él para describirla, pero todo lo que veo cuando la miro es una mujer. He tratado de usar el pronombre él con ella, pero me pongo nervioso y confundido cambiando pronombres, así que sigo llamándola por el pronombre ella. Honestamente, me temo que, al cometer más errores, empeoraré la situación.*
Aliada: *Reconozco que muchas personas están socializadas para asignar pronombres de género a otras personas sin detenerse primero a considerar cómo una persona se identifica a sí misma. Sin embargo, creo que es importante otorgarles la dignidad y el respeto de ser llamadas de la manera en que se identifican.*
Colega: *Está bien... pero si ella quiere que use el pronombre él, ¿por qué sigue pareciéndose y actuando como una mujer?*
Aliada: *La identidad de género y la expresión de género son aspectos similares pero diferentes aspectos de la identidad de una persona, y pienso que es importante darse cuenta de que la identidad de género y la expresión de género no siempre coinciden con las expectativas tradicionales de roles de género y desempeño basadas en el sexo asignado al nacer.*

7 Page, M. (2016). Teaching in the cracks: Using familiar pedagogy to advance LGBTQ- inclusive curriculum. *Journal of Adolescent and Adult Literacy, 60*(6), 677-685. doi:10.1002/jaal.616

Colega: *Claro, pero si quiere ser visto como un hombre, entonces ¿por qué se presenta como una mujer? ¿Por qué no se corta el pelo o deja de usar maquillaje o usa ropa más masculina?*

Aliada: *A veces, ni siquiera la identidad de género y la expresión de género de una persona parecen coincidir dentro de la imagen tradicional del binario de género, que dicta, entre otras cosas, que sólo las mujeres pueden usar maquillaje, que hay formas "masculinas" de vestir que los hombres deben seguir, y así sucesivamente. Nadie tiene que regular cómo se integran estos aspectos de la identidad. Puede ser mucho más liberador, para todas nuestra sociedad, si tratamos de no hacer suposiciones y creer en la palabra de alguien cuando dice que su identidad expresada es auténtica, ver dadera y válida. Si podemos aceptar que Kip se identifique como un hombre transgénero que usa el pronombre él—independientemente de si su identidad de género, expresión de género, y sexo asignado al nacer "coincidan" con las expectativas tradicionales—podemos trabajar para crear una comunidad donde todas las personas se sientan con un poco más de visibilidad, un poco más de respeto y un poco más de seguridad.*

Ahora, ¡practiquemos!

¿Cómo podría responder al siguiente comentario?

Colega: *Mi cliente me dijo hace un mes que ahora le gustaría que le llamen Ash en lugar de Ashton, y usar los pronombres le/elle como persona de género* queer, *pero es demasiado difícil hacer estos cambios con regularidad en mis notas— ¡Sigo escribiendo "Ashton" y la/ella! ¿Crees que sea un gran problema si lo mantengo así? O sea... aún es "Ashton" en el registro electrónico de salud con una designación de "mujer" para el sexo, y el psiquiatra de nuestro equipo que les atiende todavía usa en sus notas los pronombres la/ella, así que debería estar bien, ¿verdad?*

INCLUYA A PERSONAS *QUEER* Y TRANS DE COLOR (PQTDC) EN CONVERSACIONES SOBRE LA EXPERIENCIA TRANSGENÉRO

Las personas *queer* y transgénero de color (PQTDC) tienen diferentes experiencias dentro de programas graduados y en la academia, en comparación con sus contrapartes blancas. Típicamente, hay pocas personas en la facultad que no sean blancas o que sean *queer* o transgénero en un programa. La carga de educar, abogar y ofrecer mentoría a menudo recae en las mismas personas (tanto docentes como estudiantes). Cuando hay un problema dentro de un programa, a menudo se espera que el estudiantado abogue por sí mismo y obtenga recursos para el cambio. Esto impacta desproporcionadamente a las PQTDC, ya que están cargadas con tener que navegar los sesgos institucionales y de género como personas de color, en adición a otros estresores. Aquí hay algunas cosas que puede hacer para centrar las voces de PQTDC en conversaciones sobre lo transgénero:

- Como programa, tome mayor conciencia de las necesidades y factores estresantes únicos de PQTDC. ¿Hay oportunidades de capacitación o aprendizaje para todos los profesores del departamento? Esto evita cargas adicionales sobre un solo profesor y/o estudiante(s) que puedan tener dichas identidades.
- Concéntrese intencionalmente en el reclutamiento y retención de estudiantes (y docentes) PQTDC, ya que al hacerlo puede comenzar a cambiar la cultura del programa.
- Tómese el tiempo para comprender cuáles son las necesidades del estudiantado sin señalar a ciertas personas ni hacer suposiciones sobre ellas. Considere realizar una evaluación de las necesidades del estudiantado, o una encuesta anónima al comienzo del curso para proveer proactivamente al estudiantado con recursos. En dependencia del tamaño de su programa, es posible que considere organizar una junta o un diálogo comunitario para que estudiantes y profesores puedan hablar cooperativamente de estos asuntos.
- Tenga presente quién ocupa cuál cargo de poder dentro de su programa.
  - Si tiene el poder, proporcione o cree espacios donde PQTDC y sus aliadas puedan trabajar en conjunto por el cambio.
  - Reconozca que el apoyo mutuo está en la acción, no en la auto identificación. Las personas aliadas son aquellas que obran como aliadas, no las que se hacen llamar aliadas.
- Cree alianzas trabajando en colaboración con y no por los profesores y estudiantes PQTDC, ya que estas personas tienen una valiosa experiencia sobre las necesidades de sus propias comunidades.
- Reconozca el liderazgo que tienen para la comunidad *queer* las mujeres *queer* de color, las mujeres transgénero de color y las trabajadoras sexuales *queer* de color (por ejemplo, el liderazgo en activismo, interseccionalidad). Ha habido mucho encubrimiento y racismo dentro de la comunidad LGBTQ +, y puede ser importante y afirmativo reconocer el trabajo realizado por personas de la raza negras y latinas *queer* en nuestra historia.

RECURSOS ADICIONALES

APA Terms and Concepts Sheet (Hoja de Términos y Conceptos de la APA) on.apa.org/lgbt-key-terms

APA Non-binary Fact Sheet (Hoja de Hechos No-Binarios de la APA) on.apa.org/non-binary-facts

APAGS Committee on Sexual Orientation and Gender Diversity Training Videos
(Videos de Adiestramiento sobre Orientación Sexual e Identidad de Género del Comité APAGS) on.apa.org/apags-lgbt-training

Breaking the Binary in Psychology: APA Division 44 Newsletter
(Rompiendo el Binario en la Psicología: Boletín informativo de la División 44 de la APA) bit.ly/apadivision-44-support-non-binary

Gender Spectrum (Espectro de Género) genderspectrum.org

National Center for Transgender Equality (Centro Nacional para la Equidad Transgénero) nctequality.org

The Safe Zone Project (Proyecto Zona Seguro) thesafezoneproject.com

The TransLatin@ Coalition (La Coalición TransLatin@) translatinacoalition.org

Transgender Law Center (Centro Legal Transgénero) transgenderlawcenter.org

Trans Student Educational Resources (Recursos Educativos para Estudiantes Trans) transstudent.org

Términos y definiciones

CONCEPTOS GENERALES

"Salir del clóset"
Reconocer la orientación sexual, la identidad de género o la identidad sexual, y ser abierto respecto a uno mismo y a los demás.

LGBTQIA
Acrónimo que generalmente abarca lesbiana, gay, bisexual, transgénero, *queer*, *questioning* (indagando), intersexual y asexual. El acrónimo también es escrito comúnmente como LGBTQ+.

Abierto
Se refiere a diferentes grados de apertura sobre la orientación sexual, y/o identidad sexual o identidad de género.

Cuestionando/*Questioning*
El proceso de considerar la orientación sexual o identidad de género propia. Por lo general, es una persona que está considerando una identidad que es no heterosexual ni cisgénero. Esto puede también ser una identidad estática.

Cuir o *Queer*
1) Un término general para referirse a todas las personas LGBTQ+.

2) Una declaración política, así como una declaración de orientación sexual, que aboga por romper binarismos y ver tanto la orientación sexual y la identidad de género como potencialmente fluidas.

3) Una etiqueta simple para explicar un conjunto complejo de Identidades y experiencias sexuales. Por ejemplo, una persona que se siente atraída por múltiples géneros puede identificarse como *queer.* Al mismo tiempo, muchas personas LGBTQ+ mayores de edad sienten que la palabra se ha usado con odio en su contra durante demasiado tiempo y no prefieren usarla. Sin embargo, las generaciones más jóvenes de personas LGBTQ+ han reclamado la palabra como etiqueta orgullosa de su identidad.

QPOC
Abreviatura de "Personas de color que se identifican como *Queer*". (Podría no ser usual para perso nas hispanas).

CONCEPTOS DE ORIENTACIÓN SEXUAL

Asexual
Una persona que experimenta poco o ninguna atracción sexual hacia cualquier género o sexo.

Bisexual
Una persona que se siente atraída por dos o más sexos/géneros, pero no necesariamente simultáneamente o por igual. Esto se conceptualizó como una persona que se siente atraída por ambos sexos o ambos géneros, pero dado que no existen solo dos sexos o géneros, esta definición es inexacta.

Demisexual
Una persona que experimenta atracción sexual después de formar una fuerte conexión emocional con otra persona.

Fluidez
Una noción o comprensión de que la orientación sexual, la sexualidad y el género son identidades dinámicas que pueden cambiar a través del tiempo a medida que las personas descubren más sobre sí mismas. La fluidez puede ser una identidad, tales como sexualmente fluido o género fluido.

Gay
Un hombre que se siente atraído a nivel emocional, romántico, y/o sexual por los hombres. Se utiliza coloquialmente como un término general para incluir a todas las personas LGBTQIA. Generalmente preferido sobre el término clínico "homosexual".

Heterosexualidad
Atracción sexual, emocional y/o romántica hacia un sexo que no sea el propio. Comúnmente considerado como atracción hacia el sexo o género opuesto, pero dado que no hay solo dos sexos o géneros, esta definición es inexacta.

Lesbiana
Una mujer que es atraída a nivel emocional, romántico, y/o sexualmente por las mujeres.

Pansexual
Una persona que es fluida en la orientación sexual y se siente atraída por las demás personas independientemente de su género.

Orientación sexual
La dirección de las atracciones sexuales de uno mismo. Es continua y no es un conjunto absoluto de categorías. A veces se le denomina orientación afectiva o identidad sexual. La orientación sexual puede cambiar con el tiempo a través de un proceso de desarrollo de múltiples etapas.

SEXO Y GÉNERO

Andrógino
Una expresión de género que existe fuera de masculinidad y la feminidad.

Cisgénero
Se refiere a personas cuya identidad de género y sexo asignado al nacer son congruentes y responden ante estándares culturales predominantes: mujeres que fueron designadas como femeninas, hombres que fueron designados como masculinos.

Draga/Drago o Transformista
El desempeño del género de forma temporal, que puede o no pertenecer a su cotidianidad. Una *drag queen* (draga) se presenta como mujer, y un *drag king* (drago) se presenta como hombre.

Intersexual
Alguien cuya combinación de cromosomas, hormonas y órganos sexuales difiere de los patrones esperados de un hombre o una mujer. Anteriormente conocido como *hermafrodita*, que ahora es despectivo.

Género binario
La idea de que solo hay dos géneros: hombre/mujer y masculino/femenino.

Expresión de género
Rasgos de personalidad, comportamientos, apariencia, y gestos pertenecientes a la propia identidad de género. Palabras que se refieren a la expresión de género incluyen masculinidad, feminidad y androginia.

Identidad de Género
La manera en que una persona identifica y define su género. Entre las palabras que hacen referencia a la identidad de género están: masculino, femenino, trans, transgénero o *genderqueer*.

No-Binario
Una persona que se considera fuera de los géneros binarios. Algunas personas no-binarias se identifican dentro del abarcador "trans". Entre los términos comunes están: sin género, *genderqueer*, género-fluido, género-inconforme.

Pronombre de Género Personal (PGPs)
Una palabra utilizada como una manera afirmativa para referirse o dirigirse a una persona sin utilizar su nombre. Ejemplos comunes: ella/ellas/él/ellos/elle/elles.

Sexo
Se refiere a la anatomía de la persona (cromosomas, hormonas sexuales y/u órganos reproductores). Términos sexuales: hombre, mujer, intersexual. Muchas veces se refiere al sexo biológico y legalmente asignado al nacer. Sin embargo, se considera un término social y culturalmente construido.

Trans o Transgénero
Describe a una persona cuya identidad de género o expresión de género difiere de las expectativas sociales sobre su sexo o género asignado al nacer. "Trans" o "transgénero" se consideran en ocasiones como un término abarcador para referirse a cualquier persona cuya identidad de género "transgrede" las normas sociales. Las personas trans pudieran o no identificarse con un término descriptivo en particular (ej. *genderqueer*, MTF, FTM).

Hombre Trans
Persona asignada como mujer al nacer que se identifica como hombre.

Mujer Trans
Persona asignada como hombre al nacer que se identifica como mujer.

PREJUICIO/PARCIALIDAD

Bifobia
Discriminación hacia la persona bisexual. La bifobia perpetúa el mito de que la persona bisexual no sabe lo que quiere.

Discriminación
El acto de demostrar parcialidad o prejuicio: el acto de prejuicio.

Crimen de Odio
La legislación sobre crímenes de odio a menudo define un crimen de odio como un crimen motivado por la raza, religión, nacionalidad, etnia, género, discapacidad u orientación sexual de una persona.

Homofobia
La discriminación a la atracción entre personas de un mismo sexo, en los demás o en uno mismo. Asume que la heterosexualidad es superior y refuerza la idea de que la heterosexualidad es de alguna manera mejor o más correcta que lo *queer*.

***Outing* (Revelación)**
Divulgación involuntaria o sin consentimiento de la orientación o identidad sexual de una persona.

Privilegio
Aquellos beneficios derivados automáticamente por pertenecer a una identidad dominante. Ejemplos de identidades dominantes son heterosexual, cisgénero y blanco.

Estereotipo
Concepto exagerado o simplificado excesivamente sobre un grupo de personas que comparten características sin tomar en consideración las diferencias individuales.

Transfobia
Discriminación hacia las personas trans. La transfobia se manifiesta de diferentes maneras, como la vigilancia de la expresión de género de otra persona en espacios "designados para un género en particular" o incitar a la violencia basándose en la identidad trans de la persona.

Términos adaptados de:
Centro de Recursos para la Diversidad Sexual y de Género, Universidad de Santa Bárbara

Elementos básicos sobre los pronombres de género

¿Por qué son importantes los pronombres de género?

Aunque es posible que no pensemos en los pronombres porque los usamos a diario, el género tiene un impacto en el lenguaje. Comprender los pronombres más allá de él/ella crea un espacio para las experiencias fuera del binario de género. Se nos ha enseñado a hacer suposiciones sobre los pronombres de acuerdo con la apariencia de una persona, y la forma en que la percibimos. Es un privilegio no tener que preocuparse por el pronombre que alguien va a usar para tratarle a usted en función de cómo esa persona percibe su género. Para afirmar la identidad de género de cada persona, es importante que verifiquemos sus pronombres.

Además, los pronombres no se *prefieren*, se *instituyen*. Hacer referencia a los "pronombres preferidos" puede implicar que es opcional usar los pronombres de una persona. Este simple esfuerzo puede marcar una profunda diferencia en la experiencia de seguridad, respeto y apoyo de una persona transgénero.

¿Cómo sé los pronombres que debo usar?

Averigüe si realmente necesita saberlos. Aunque puede provenir de una intención muy solidaria e inclusiva, no siempre necesitamos conocer los pronombres de las personas ajenas o de nuestro entorno. Sin embargo, si se trata de alguien con quien tiene contacto regularmente y no sabe cómo referirse, es mejor preguntarle.

¿Cómo pregunto sobre los pronombres?

La simple pregunta: *"¿Qué pronombres usas?"* puede proporcionar una oportunidad para que alguien le haga conocer sus pronombres personales para que los pueda utilizar. Entre otras opciones están: *"¿Cómo le gustaría que me refiera a usted?"* o *"¿Cómo le gustaría que me dirija a usted?"*.

Las convenciones previas del lenguaje recomendaban el uso de "pronombres preferidos" como referencia a los pronombres de género. En la actualidad, ese principio se ha actualizado para evitar la implicación de que usar los pronombres correctos es opcional (www.transstudent.org/pronouns101).

Comience mencionando los pronombres que usted utiliza: *"Yo utilizo los pronombres le, elles, ¿le importa si le pregunto qué pronombres le gustaría que use cuando me refiero a usted? Quiero asegurarme de respetar tu identidad"*. En ocasiones, la pregunta puede ser confusa para alguna persona. Esta situación le brinda la oportunidad de ofrecer información correcta sobre los pronombres. Informar a alguien sobre los pronombres le alivia la carga a una persona TGD que probablemente tenga esta conversación muchas veces al día.

¿Y si cometo un error?

Está bien cometer errores. Todos nos equivocamos de vez en cuando. Lo mejor que puede hacer si usa el pronombre incorrecto es decir algo de inmediato, como *"Lo siento, quise decir ellu"*. Si la referencia es a personas con pronombres incorrectos frente a los demás, estas pueden suponer que no hay problema en usar los pronombres incorrectos también. Si se da cuenta de su error después de la situación, pida disculpas en privado y siga adelante como si nada hubiese ocurrido.

Aunque puede caer en la tentación de insistir continuamente sobre lo mal que se siente por haberse equivocado, ¡no lo haga! Montar un espectáculo hace que la persona con la cual se utilizó un género incorrecto se sienta incómoda y responsable de consolarle. Si usa el pronombre incorrecto, pida disculpas, corríjalo y continúe con otros asuntos. Si alguien le corrige los pronombres que usted está usando, agradézcale y comprométase a usar los pronombres correctos en el futuro. Agradezca si alguien confía en usted lo suficiente como para revelarle esa información, y también reconozca el valor que se necesita para darle una opinión y/o divulgarle tal información. No es necesario preguntar por qué sus pronombres pudieran haber cambiado.

¿Cómo respondo cuando alguien usa el pronombre incorrecto al referirse a otra persona?

Es posible que alguien no haya "salido del armario" ante familiares, amistades, profesores u otras personas en sus comunidades. En esos casos, es común que alguien cambie sus pronombres según el contexto. Es importante tener esto en cuenta para respetar su seguridad. Al consultar con la persona, aproveche la oportunidad para preguntarle cómo le gustaría que usted responda hacia alguien que haya utilizado el pronombre incorrecto.

A veces, corregir a alguien le causa más vergüenza a la persona en cuestión, y es importante que la misma tenga autonomía sobre su identidad. Puede ser apropiado corregir gentilmente a alguien que le está confundiendo los pronombres sin causar mayores molestias a esta persona. Esto puede incluir, *"En realidad, Jay usa los pronombres la/ella"*, y seguir adelante.

Puede ser apropiado acercarse a la persona y decirle algo como *"Me di cuenta de que alguien estaba utilizando los pronombres incorrectos para dirigirse a usted, y sé que eso puede ser realmente doloroso. ¿Estaría bien si les recordara sus pronombres? Quiero asegurarme de que este grupo sea un espacio seguro para usted"*. Realice un seguimiento si es necesario, pero guíese por nivel de comodidad de la persona.

Si usan continuamente los pronombres incorrectos con alguien, ¡no lo ignore! Es importante mostrarle que usted se preocupa por la seguridad de las personas transgénero.

Adaptado de:
Centro de Recursos para la Diversidad Sexual y de Género, Universidad de Santa Bárbara

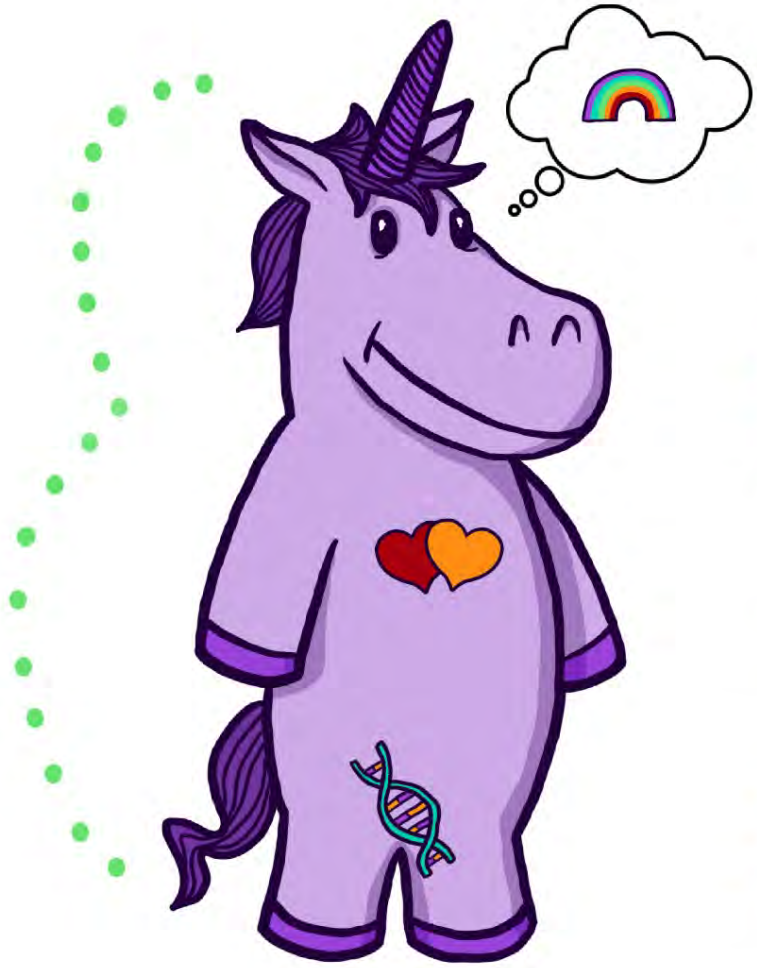


Baños inclusivos de género

Imagen creada por Kiet Hyunh, ex miembro de APAGS-CSOGD.

El unicornio del género

Gráfica:
TSER
Trans Student Educational Resources



Identidad de género
- Femenino/Mujer/Muchacha
- Masculino/Hombre/Muchacho
- Otro(s) género(s)

Expresión de género
- Femenino
- Masculino
- Otro

Sexo asignado al nacer
Femenino | Masculino | Otro/Intersexual

Atracción física por
- Mujeres
- Hombres
- Otro(s) género(s)

Atracción emocional por
- Mujeres
- Hombres
- Otro(s) género(s)

Para mas información, visite:
www.transstudent.org/gender

Diseñado gráfico: Landyn Pan y Anna Moore

American Psychological Association of Graduate Students **apags@apa.org** 202.336.6014