



REVISTA PRISMA SOCIAL N° 50

REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES PARA UN DESARROLLO HUMANO SOSTENIBLE

3ER TRIMESTRE, JULIO 2025 | SECCIÓN TEMÁTICA | PP. 54-78

RECIBIDO: 22/4/2025 — ACEPTADO: 22/7/2025

INCLUSIÓN DE LA DIVERSIDAD LGTBIQ+ EN EL MARCO NORMATIVO UNIVERSITARIO: ANÁLISIS DE LOS CÓDIGOS ÉTICOS Y DE CONDUCTA

INCLUSION OF DIVERSITY LGTBIQ+ IN THE UNIVERSITY REGULATORY FRAMEWORK: ANALYSIS OF CODES OF ETHICS AND CONDUCT

EVA IREIDE MARTÍNEZ DE BARTOLOMÉ RINCÓN / EVAIREIDE.MARTINEZ@UNIVERSIDADUNIE.COM
UNIE UNIVERSIDAD, MADRID, ESPAÑA

BEATRIZ RIVERA-MARTÍN / BEATRIZ.RIVERA@URJC.ES
UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS, MADRID, ESPAÑA

ÁNGELA MARTÍN-GUTIÉRREZ / ANGELA.MARTIN@UNIR.NET
UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE LA RIOJA Y UNIVERSIDAD DE SEVILLA, ESPAÑA



prisma
social
revista
de ciencias
sociales

RESUMEN

En España, los avances normativos en materia de derechos LGTBIQ+ han promovido una mayor aceptación social; sin embargo, la discriminación y la violencia hacia este colectivo siguen presentes, incluso en la educación superior. Esta investigación analiza cómo las universidades españolas están integrando la diversidad sexual y de género en su marco normativo interno, evaluando la efectividad de sus políticas y su impacto en la percepción de seguridad e inclusión por parte del colectivo LGTBIQ+.

La investigación presentada sigue una metodología cualitativa basada en el análisis de contenido (AC) y el análisis crítico del discurso (ACD) sobre documentos institucionales de universidades en la Comunidad de Madrid. Mientras el análisis de contenido identifica la presencia de referencias a la diversidad sexual y de género, el análisis crítico del discurso examina cómo estas instituciones construyen y reproducen narrativas sobre inclusión y derechos.

Los resultados muestran que, si bien existen iniciativas de inclusión, su aplicación es desigual y, en muchos casos, insuficiente; detectándose deficiencias en la formación del personal y en los protocolos de denuncia ante discriminación. Se concluye que es fundamental fortalecer las políticas universitarias de inclusión efectiva del colectivo LGTBIQ+, promoviendo espacios educativos seguros y equitativos que garanticen una educación libre de discriminación y respetuosa con la diversidad.

PALABRAS CLAVE

Diversidad; orientación sexual; identidad de género; LGTBIQ+; inclusión; discriminación; educación superior

ABSTRACT

In Spain, regulatory advances in LGTBIQ+ rights have promoted greater social acceptance; however, discrimination and violence towards this group are still present, even in higher education. This research analyzes how Spanish universities are integrating sexual and gender diversity into their internal regulatory framework, evaluating the effectiveness of their policies and their impact on the LGTBIQ+ community's perception of safety and inclusion.

The research presented follows a qualitative methodology based on content analysis (CA) and critical discourse analysis (CDA) of the codes of ethics and conduct of universities in the Community of Madrid. While the content analysis identifies the presence of references to sexual and gender diversity, the critical discourse analysis examines how these institutions construct and reproduce narratives on inclusion and rights.

The results show that, although there are inclusion initiatives, their implementation is uneven and, in many cases, insufficient; deficiencies are detected in staff training and in protocols for reporting discrimination. It is concluded that it is essential to strengthen university policies of inclusion of the LGTBIQ+ community promoting safe and equitable academic spaces that guarantee an education free of discrimination and respectful of diversity.

KEYWORDS

Diversity; sexual orientation; gender identity; LGTBIQ+; inclusion; discrimination; higher education

1. INTRODUCCIÓN

1.1. PROPÓSITO DE LA INVESTIGACIÓN

Las situaciones de discriminación y violencia contra las personas LGTBIQ+ persisten en diversos contextos sociales, incluidos los sistemas educativos universitarios. Diferentes estudios (Pichardo *et al.* 2015; Generelo *et al.*, 2015, COGAM, 2016; Dueñas *et al.*, 2021) muestran datos alarmantes en las aulas en relación con el acoso por orientación sexual, identidad y/o expresión de género como, comportamientos discriminatorios hacia las personas LGTBIQ+, la invisibilidad de las sexualidades no normativas en el sistema educativo así como la percepción negativa del colectivo. Es por ello que en los últimos años, los retos específicos que enfrentan las personas LGTBIQ+ en las instituciones de educación superior han generado una creciente atención académica y social, enfocándose particularmente en cómo estas instituciones promueven ambientes inclusivos y seguros mediante prácticas institucionales concretas (Arango *et al.*, 2015; Barreto Plaza *et al.*, 2020; Piedra *et al.*, 2013).

En ese sentido, las investigaciones sobre la experiencia universitaria del colectivo LGTBIQ+ han puesto de manifiesto que estos estudiantes tienen mayores probabilidades de sufrir discriminación, acoso y exclusión, lo que afecta significativamente tanto a su rendimiento académico como a su bienestar psicosocial. Por ejemplo, Fernández Hawrylak *et al.* (2022) documentan que el 28% de los y las estudiantes LGTBIQ+ en España manifiesta sensación de inseguridad en aulas mixtas. Otros estudios señalan que quienes experimentan acoso tienen más probabilidades de abandonar sus estudios antes de tiempo, además de tener problemas a la hora de desenvolverse en el sistema (Kosciw *et al.*, 2013). Este tipo de estudiante se siente desprotegido, por la falta de sensibilización y conocimiento hacia su identidad u orientación sexual (Swanson y Gettinger, 2016) y en ocasiones sufre la discriminación de sus iguales y de otros miembros de la comunidad educativa, acompañada de comportamientos negativos, intimidación y acoso (Espelage *et al.*, 2019). Otros estudios como el de Copp y Koehler (2017) evidencian que, aunque la aceptación hacia personas homosexuales y bisexuales en contextos universitarios ha incrementado, la discriminación hacia personas transgénero sigue siendo un 50% más elevada. Esta vulnerabilidad también se agrava cuando las personas LGTBIQ+ pertenecen a minorías religiosas o étnicas, enfrentándose a situaciones de doble discriminación (Platero, 2007; Marshall, 2010; Russell, 2018).

Se observa cómo la inclusión efectiva de la diversidad LGTBIQ+ en el ámbito universitario ha adquirido una creciente relevancia, especialmente desde la perspectiva del lenguaje inclusivo y su reflejo explícito en la documentación institucional. Diversas investigaciones recientes destacan que la visibilización explícita de esta diversidad en la documentación universitaria no solo contribuye a la reducción de prácticas discriminatorias, sino que promueve un entorno institucional más equitativo e inclusivo. Por ejemplo, Guerrero (2021) muestra que un alto porcentaje de las universidades que adoptaron guías de lenguaje inclusivo reportaron mejoras en la percepción de seguridad de su alumnado LGTBIQ+. Asimismo, Cremades y Fernández-Portero (2022) y Sevo (2023) coinciden en que los talleres de redacción institucional con perspectiva de género reducen en un 30 % las incidencias de lenguaje excluyente.

Las universidades, como espacios privilegiados de socialización y formación, poseen una responsabilidad particular en la creación de contextos que respeten y celebren la diversidad sexual y de género mediante mecanismos normativos claros como los códigos éticos y de conducta. Según Cortina y García-Marzá (2003), estos documentos no son meros marcos formales, sino vehículos para legitimar y visibilizar los valores de equidad. Diversos estudios como los realizados por Calvo (2008) y Paredes Fuentes (2024) confirman que la incorporación sistemática de terminología inclusiva en códigos de conducta tiene un efecto directo en la disminución de incidentes de discriminación, al normalizar la pluralidad de identidades desde el propio lenguaje institucional. Por todo ello, resulta necesario indagar cómo las instituciones académicas elaboran y articulan discursivamente su compromiso con los derechos LGTBIQ+, explorando no solo la presencia de disposiciones formales, sino el grado de coherencia y práctica efectiva que esas normas alcanzan en el día a día universitario.

1.2. ANTECEDENTES Y ESTADO DE LA CUESTIÓN

La literatura académica sobre ética institucional enfatiza la función crítica de los códigos éticos como documentos orientadores que explicitan valores institucionales fundamentales y promueven comportamientos alineados con estos principios (Cortina y García-Marzá, 2003; García-Marzá, 2004; Fernández, 2010). Estos códigos reflejan la personalidad, el carácter y las intenciones de la institución, estableciendo pautas de conducta para todos sus miembros (Cortina y García-Marzá, 2003). Como bien señala Cortina (2003, p. 112), “el lenguaje institucional no es neutral; construye y legitima valores al enunciar lo que consideramos deseable y normativo”. Según García-Marzá (2004, p. 246), representan el esfuerzo de la organización por hacer públicas sus directrices identitarias y guiar el comportamiento organizativo.

Los códigos éticos y de conducta funcionan como instrumentos clave de autorregulación para la promoción de los derechos humanos en cualquier contexto organizativo (Calvo, 2008). Además de servir como guías internas, proyectan externamente el compromiso institucional con la responsabilidad social y la transparencia (Calvo, 2008; García-Marzá, 2015). En el ámbito universitario, esta dimensión se amplía al incluir políticas explícitas sobre diversidad sexual y de género, contribuyendo a crear entornos educativos donde imperen el respeto y la inclusión (Pichardo y Puche, 2019; Morales Rodríguez, 2021).

A nivel europeo, la Comisión Europea ha financiado importantes proyectos para promover la inclusión de las personas LGTBIQ+ en las universidades europeas y concienciar sobre la necesidad de crear una cultura universitaria más diversa e inclusiva (Comisión Europea, 2017). Destaca el proyecto *Diversity, Equity and Inclusion in European Higher Education Institutions* desarrollado en colaboración con universidades y organizaciones de diferentes países europeos. Entre sus recomendaciones incluyen la elaboración de códigos éticos y de conducta específicos para las universidades, la creación de servicios de apoyo para estudiantes y personal LGTBIQ+, la inclusión de la diversidad sexual y de género en los planes de estudios y la promoción de la visibilidad de las personas LGTBIQ+ en la universidad (Claeys-Kulik, *et al.*, 2019).

En España, este enfoque se sustenta en un sólido marco jurídico. A nivel estatal, la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres promueve el uso de lenguaje inclusivo; la Ley Orgánica 10/2022 garantiza la libertad sexual y previene la violencia de género; y

la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y la garantía de los derechos LGTBIQ+ establece obligaciones explícitas de no discriminación en el ámbito universitario. A nivel autonómico, la Comunidad de Madrid refuerza estas disposiciones con la Ley 2/2016 de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y la Ley 3/2016 de Protección Integral contra la LGTBIfobia, las cuales, además, han inspirado guías institucionales de diversas universidades como las que estudiamos en esta investigación.

El uso del lenguaje inclusivo en la documentación institucional ha demostrado efectos positivos sobre la percepción de seguridad, bienestar y sentido de pertenencia del colectivo LGTBIQ+ (Claeys-Kulik *et al.*, 2019; Comisión Europea, 2017; Morrish y Sauntson, 2016; Almeida *et al.*, 2020; Cremades y Fernández-Portero, 2022). Por ejemplo, un estudio europeo de la Agencia de Derechos Fundamentales (FRA, 2022) registró un descenso del 25 % en las denuncias de discriminación tras la adopción de pronombres y terminología inclusiva en los códigos éticos de varias universidades. Morrish y Sauntson (2016) destacan que la incorporación de terminología inclusiva visibiliza y normaliza la diversidad sexual y de género, mientras que Almeida *et al.* (2020) evidencian cómo un lenguaje no discriminatorio previene actitudes excluyentes y fortalece una cultura de respeto activo. No obstante, y pese a estos avances, múltiples estudios reportan deficiencias en la incorporación de los códigos éticos y de conducta, en general en las organizaciones (Rivera Martín y Martínez de Bartolomé, 2022) y en la capacitación del profesorado y del personal administrativo de las universidades para aplicar los códigos éticos inclusivos (Gabriel, 2017; Sánchez y Pérez, 2021). Garvey *et al.* (2015) advierten que la falta de intervención docente ante episodios de discriminación en el aula perjudica gravemente la experiencia educativa de las personas LGTBIQ+.

La literatura contemporánea subraya que la universidad debe responder a la pluralidad social promoviendo la inclusión como valor central. Esto implica garantizar un acceso equitativo, fomentar la participación y la integración del alumnado LGTBIQ+ (Gairín, 2014; Cabrera y Gallardo, 2013; Soria-Barreto *et al.*, 2022) y utilizar los códigos éticos como herramientas estratégicas para traducir esos valores en prácticas efectivas, cuyo análisis discursivo permite evaluar su impacto real en la construcción de entornos universitarios inclusivos y seguros para todas las personas LGTBIQ+.

1.3. OBJETIVOS

El objetivo general de esta investigación es analizar los códigos éticos y/o de conducta aprobados por las universidades y centros de estudios superiores de la Comunidad de Madrid poniendo el foco en aquellas políticas, normativas y líneas de actuación centradas en garantizar la inclusión de las personas LGTBIQ+ de la comunidad universitaria.

Para lograrlo, se plantean los siguientes objetivos específicos:

1. Localizar los códigos éticos y/o de conducta de las universidades y centros de estudios superiores que componen la muestra.
2. Analizar si hacen referencia explícita a la orientación sexual e identidad de género del cuerpo docente e investigador, personal de administración y servicio, y estudiantes LGTBIQ+.

3. En caso de mencionar a las personas LGBTQ+, analizar en qué términos lo hacen para determinar su grado de implicación.
4. Descubrir si las universidades de la Comunidad de Madrid pertenecen a la Red de Universidades para la Diversidad (RUD).
5. Analizar si las universidades de la Comunidad de Madrid cuentan con Oficinas de Atención a la Diversidad Sexual.

1.4. JUSTIFICACIÓN

La educación superior ha de comprometerse en promulgar la diversidad y la cultura de respeto e igualdad, posibilitando espacios de realización personal y de bienestar en el entorno educativo; contribuyendo al cambio social. La educación superior debe desempeñar su papel a la hora de enfrentarse a los retos sociales y democráticos, lo que significa garantizar que la educación superior sea inclusiva e integradora, de forma que las comunidades de aprendizaje tengan conciencia cívica y estén conectadas a sus comunidades (Comisión Europea, 2017). En este sentido, la Ley Orgánica 2/2023 del Sistema Universitario establece la obligación de las universidades españolas de promover la igualdad y la no discriminación, incluyendo la orientación sexual, identidad o expresión de género, y de adoptar medidas específicas para garantizar la protección de los derechos de las personas LGBTQ+.

- El artículo 8.1.b) establece que una de las funciones de las universidades es contribuir al desarrollo social, económico y cultural de su entorno, promoviendo la igualdad de género y la inclusión social de todas las personas, especialmente de aquellas que puedan ser objeto de discriminación por cualquier causa, incluyendo la orientación sexual, identidad o expresión de género, origen social, cultural, racial, étnico o religioso.
- El artículo 12.2.g) establece que el Plan Estratégico de la universidad deberá contener acciones específicas en materia de igualdad y no discriminación, especialmente en relación con la igualdad de género y la protección de los derechos de las personas LGBTQ+.
- El artículo 38.2.g) señala que una de las competencias del Consejo Social de la universidad es velar por el cumplimiento de los principios de igualdad, no discriminación y protección de los derechos humanos, incluyendo la igualdad de género y la protección de los derechos de las personas LGBTQ+.

En definitiva, las universidades, como agentes sociales, tienen la responsabilidad ética de velar por que se cumplan los derechos humanos, tal y como se recoge en la Declaración Universal de Derechos Humanos, Tanto los individuos como las instituciones deben esforzarse por promover el respeto de los derechos humanos (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948) así como garantizar la inclusión y el desarrollo de las personas en el ámbito educativo (Elizondo, 2020). Este proyecto es el resultado del Proyecto Hatemedia (Proyecto PID2020-114584GB-I00), financiado por el MCIN/AEI/10.13039/501100011033

2. DISEÑO Y MÉTODO

2.1. OBJETO FORMAL

Para determinar el grado de implicación de las universidades madrileñas con las personas LGTBIQ+ el objeto formal de la investigación se centra en los códigos éticos y/o de conducta, así como los documentos vinculados a los mismos, de las universidades y centros de estudios superiores de La Comunidad de Madrid. El criterio de inclusión de cada código que compone el corpus textual es que esté publicado y disponible a toda la comunidad universitaria y sociedad en general en la página oficial del centro.

2.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN, MÉTODO Y TÉCNICAS UTILIZADAS

La metodología utilizada para analizar los códigos éticos y/o de conducta de las universidades y centros de estudios superiores de la muestra combina el análisis de contenido (AC) con el análisis crítico del discurso (ACD). El ACD no se centra exclusivamente en el aspecto lingüístico del texto, sino que pone el foco en la producción ideológica que conlleva, así como en las relaciones de poder que reproduce entre los interlocutores (Van Dijk, 2017). Permite responder a preguntas relacionadas con el origen del discurso, el contexto, la intención y el concepto percibido, entre otras variables.

2.3. ÁMBITO DE ESTUDIO Y MUESTRA

El ámbito de estudio se centra en la universidad española, así como centros de estudios superiores de titularidad pública y privada. Para este primer análisis se seleccionan los centros de la Comunidad de Madrid. Para garantizar la representatividad de los centros universitarios y de educación superior de la Comunidad de Madrid se ha seleccionado el 100% del universo a analizar, un total de 23 instituciones, recogidas por la Plataforma Digital de Orientación al Estudiante Uniscopio: Universidad de Alcalá (UAH), Universidad Camilo José Cela (UCJC), Universidad Complutense de Madrid (UCM), Universidad Internacional Menéndez Pelayo (UIMP), Universidad Antonio Nebrija (UAN), Universidad Autónoma de Madrid (UAM), Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA), Universidad Pontificia de Comillas (UPC), Universidad Alfonso X El Sabio (UAX), Universidad Europea (UE), Centro de Estudios Financieros (CEF), Universidad Rey Juan Carlos (URJC), Instituto de Estudios Bursátiles (IEB), Escuela Universitaria de Diseño, Innovación y Tecnología (ESNE), IE University (IE), ESDEN Business School, Universidad Francisco de Vitoria (UFV), Universidad San Pablo CEU, IMF Smart Education (IMF), Universidad Politécnica de Madrid (UPM), Universidad Carlos III de Madrid (UC3M), Universidad Cardenal Cisneros (UCC), Universidad Villanueva (UV).

2.4. VARIABLES DE ANÁLISIS

Para que ese conjunto de procedimientos interpretativos pueda desarrollarse, la investigación requiere de categorías, variables e indicadores observables. Dentro de las categorías de análisis se establece el 'Compromiso' (Milla, 2018) como la más general ya que enmarca las variables de existencia o no existencia del mismo y su fecha en caso de tener código ético y/o de conducta. Con esta categoría se puede conocer el grado de implicación de cada institución

con sus normas, deberes y comportamiento ético. El criterio de inclusión de cada código es que sea accesible para toda la comunidad universitaria en su página web oficial. La siguiente categoría es la 'Diversidad' (Nash, 2001), que se centra en este caso en la variable de discurso. Los indicadores que se establecen para el análisis son los conceptos que definen al colectivo LGTBIQ+, centrándose esta investigación en los siguientes términos: diversidad, orientación sexual, identidad de género y LGTBIQ+ (o variantes: LGBT, LGTB, LGTBIQ). En relación con el discurso se han tenido en cuenta las siguientes palabras y expresiones dentro del texto de los códigos éticos y/o de conducta:

- Diversidad: entendida como variedad, desemejanza y diferencia (RAE).
- Orientación sexual: entendida como la atracción afectiva y sexual que las personas sentimos por otras personas. En virtud de la orientación se puede hablar de heterosexualidad, homosexualidad, bisexualidad, asexualidad, pansexualidad, demisexualidad (Fundeu RAE).
- Identidad/expresión de género: entendida como la percepción que un sujeto tiene sobre su propio género, sin tener en cuenta cuál es su sexo biológico (Fundeu RAE).
- LGTBI+ (o variantes: LGBT, LGTB, LGTBIQ): Siglas de los términos lesbiana, gay, trans, bisexual, intersexual y queer, a las que se añade el signo + para aludir al resto de diversidades sexuales y de género (Fundeu RAE).
- Gay: hombre que siente atracción sexual y afectiva por otros hombres (Fundeu RAE).
- Lesbiana: mujer que siente atracción sexual y afectiva por otras mujeres (Fundeu RAE).
- Bisexual: entendida como la orientación sexual de quienes sienten atracción romántica, afectiva o sexual por más de un género sea el suyo propio o diferente (Fundeu RAE).
- Transexual: persona que se ha sometido a un tratamiento hormonal o a una cirugía de reasimilación de sexo para obtener la apariencia física del sexo opuesto.
- Intersexual: que presenta características físicas de ambos sexos, masculino y femenino.
- Género no binario: término que engloba a todas aquellas identidades de género que van más allá de hombre o mujer; también llamada cisnormatividad.
- Queer: persona que no es heterosexual o cisgénero. Rechaza ser clasificada por sus prácticas sexuales o su género para no limitar su experiencia como persona (Fundeu RAE).

Los indicadores del discurso como expresión de género, gay, lesbiana, bisexual, transexual, intergénero, género no binario, queer, etc., han sido incluidos dentro de la variable de discurso en el indicador LGTBIQ+, siglas que engloban la mayoría de las identidades y orientaciones sexuales diversas.

La última de las categorías es lo que se ha denominado 'Activismo' (García y Cantillo, 2018) de la institución analizada. Dentro de esta categoría se establecen las variables de pertenencia a la Red de Universidades por la Diversidad (RUD) y la existencia o no de una Oficina de Diversidad o Canal de denuncias para las personas del colectivo que necesiten defender sus derechos o sientan que sufren discriminación por cuestión de género u orientación sexual diversa.

Se muestra el modelo diseñado para el análisis con las categorías, variables y los indicadores de estudio.

Tabla 1. Modelo de análisis de contenido

Compromiso			Diversidad								Activismo			
Código ético/conducta			Discurso inclusivo		Orientación sexual		Identidad de género		LGTBIQ+		RUD		Oficina o Canal de Denuncias	
Sí tiene	No tiene	Fecha												
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Si	No	Sí	No

Una vez hecho el AC de los códigos de cada centro, se completa la metodología mixta con el ACD de su contenido, teniendo también en cuenta el título de cada documento, siendo diferente un código ético y/o de conducta que un manual de buenas prácticas o documentación anexa al código, los cuales han sido incluidos siempre que tengan enlace directo al código inicial. A través del ACD se conoce el grado de implicación con la diversidad sexual e identitaria y en qué términos se hace referencia a ella. Para determinar el nivel de relevancia que se da a los documentos buscados se incluye en la tabla de análisis la ubicación de los mismos a disposición de la comunidad universitaria y de la sociedad en general, mostrando un documento de acceso público más implicación que un documento privado ya que es accesible a toda la sociedad y puede servir de ejemplo.

3. TRABAJO DE CAMPO Y ANÁLISIS DE DATOS

La localización de los códigos éticos y/o de conducta de las universidades y centros de estudios superiores de la Comunidad de Madrid se ha realizado a mano buscando en cada página web oficial de las 23 instituciones que componen la muestra, obteniendo un resultado de 15 códigos éticos y/o de conducta: Universidad de Alcalá de Henares (UAH), Universidad Complutense de Madrid (UCM), Universidad Antonio de Nebrija (UAN), Universidad Autónoma de Madrid (UAM), Universidad Pontificia de Comillas (UPC), Universidad Alfonso X el Sabio (UAX), Universidad Europea, Universidad Rey Juan Carlos (URJC), Instituto de Empresa (IE), Universidad Francisco de Vitoria (UFV), Universidad San Pablo CEU, Universidad Politécnica de Madrid (UPM), Universidad Carlos Tercero de Madrid (UC3M), Universidad Cardenal Cisneros (UCC) y Universidad Villanueva (UV).

Las 8 instituciones que no tienen código ético y/o de conducta o no lo tienen publicado, por lo tanto, quedan fuera del análisis, son: Universidad Camilo José Cela (UCJC), Universidad Internacional Menéndez Pelayo (UIMP), UDIMA, Instituto de Estudios Bursátiles (IEB), ESDEN Business School (ESDEN) e IMF Smart Education.

Respecto a la temporalización del estudio, el marco teórico y la justificación se desarrollan en los meses de abril y mayo de 2023. El planteamiento metodológico y la recogida de datos se realiza durante los meses de marzo, abril y mayo de 2023. El análisis de contenido se realiza en marzo y abril de 2023 y el ACD se realiza en mayo de 2023.

4. RESULTADOS

Tras la recogida de los indicadores establecidos en el diseño de la investigación, la primera de las categorías, la de 'Compromiso', muestra la falta de éste en 8 de las 23 instituciones educativas analizadas ya que carecen de código ético y/o de conducta disponible, es decir, el 35% de las universidades o centros de educación superior de la Comunidad de Madrid no cuenta con normativa reguladora de su comportamiento ético y cívico, entre ellas: Universidad Camilo José Cela (UCJC), Universidad Internacional Menéndez Pelayo (UIMP), UDIMA, Instituto de Estudios Bursátiles (IEB), ESDEN Business School (ESDEN) e IMF Smart Education.

Figura 1. Porcentaje de universidades y centros de estudios superiores de la Comunidad de Madrid con código ético y/o de conducta

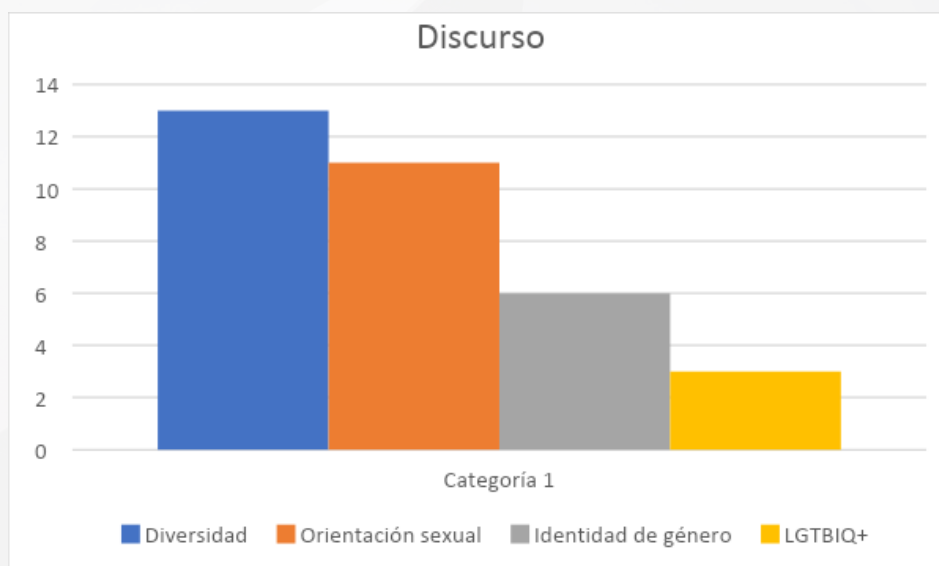


Una vez excluidos los centros que carecen de código ético y/o de conducta, el resto del análisis se centra en los 15 que sí tienen código ético y/o de conducta, que son: Universidad de Alcalá de Henares (UAH), Universidad Complutense de Madrid (UCM), Universidad Antonio de Nebrija (UAN), Universidad Autónoma de Madrid (UAM), Universidad Pontificia de Comillas (UPC), Universidad Alfonso X el Sabio (UAX), Universidad Europea, Universidad Rey Juan Carlos (URJC), Instituto de Empresa (IE), Universidad Francisco de Vitoria (UFV), Universidad San Pablo CEU, Universidad Politécnica de Madrid (UPM), Universidad Carlos Tercero de Madrid (UC3M), Universidad Cardenal Cisneros (UCC) y Universidad Villanueva (UV). De estos 15 centros universitarios, solo uno, la UV, ha actualizado su código ético en el último año, siendo la UCM la institución que lleva más años sin actualizar su código ético (su última actualización data de 2010, hace 13 años).

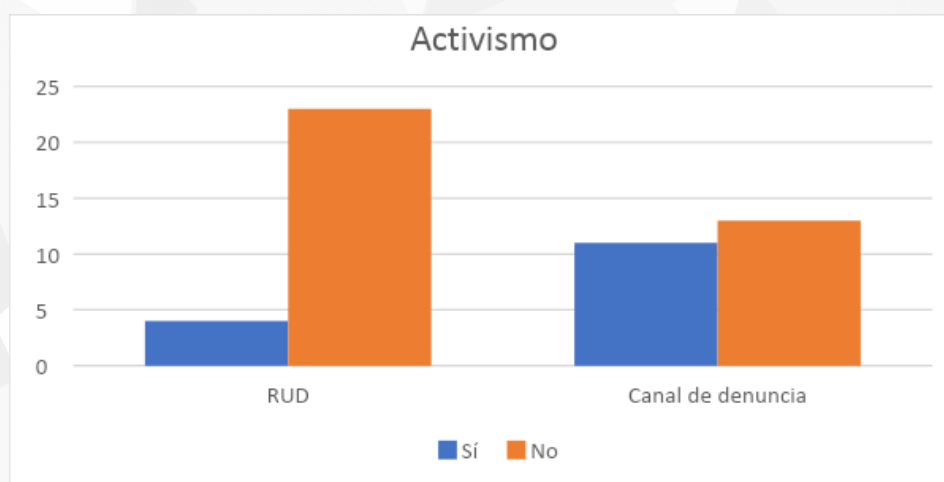
Tabla 2. Análisis de las universidades y centros de estudios superiores de la Comunidad de Madrid

Nº	Universi- dad	Código ético			Discurso								Activismo			
		Sí	No	Fecha	Diversidad		Orientación sexual		Identidad de género		LGTBIQ+		RUD		Oficina o Canal de Denuncias	
					Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
1	UAH	X		2017	X		X		X		X		X		X	
2	UCJC		X	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	UCM	X		2010	X		X		X		X			X	X	
4	UIMP		X	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5	UAN	X		2021	X		X			X		X		X		X
6	UAM	X		2020	X		X		X			X	X		X	
7	UDIMA		X	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8	UPC	X		2018	X		X		X		X			X	X	
9	UAX	X		2011	X		X		X			X		X		X
10	UE	X		2021	X		X			X		X		X	X	
11	CEF		X	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
12	URJC	X		2019		X	X			X		X	X		X	
13	IEB		X	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
14	ESNE		X	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
15	IE	X		2021	X			X		X		X		X	X	
16	ESDEN		X	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
17	UFV	X		2019		X	X			X		X			X	
18	CEU	X		2020	X		X			X					X	
19	IMF		X	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
20	UPM	X		2018		X	X			X		X		X	X	
21	UC3M	X		2019		X	X		X			X	X			X
22	UCC	X		2020	X		X			X		X		X	X	
23	UV	X		2023	X			X		X		X		X		X

En lo que respecta a la categoría de 'Diversidad', de estas 15 universidades y centros de estudios superiores, hay 11 (73% de las que tienen código), que hacen mención explícita a la diversidad en sus códigos éticos y/o de conducta, quedando fuera de esta categoría la URJC, la UFV, la UPM y la UC3M que no mencionan la diversidad en sus documentos. Dentro de esta misma categoría, se observan dos centros que no mencionan la orientación sexual en ninguno de los documentos analizados, el IE y la UV, siendo los 13 restantes los que sí hacen referencia a ella (87% de las que tienen código). Por su parte, la identidad de género tiene un reconocimiento muy inferior, apareciendo solo en 6 de los 15 centros (40% de las que tienen código), que son la UAH, la UCM, la UAM, la UPC, la UAX y la UC3M. Con respecto a las siglas del colectivo, LGTBIQ+, aparece, en cualquiera de sus variantes descritas, en tan solo tres de los códigos analizados (20% de las que tienen código): la UAH, la UCM y la UPC. Se destaca el Protocolo de Gestión Académica de la Identidad de Género de la UCM por ser el único que menciona explícitamente a las personas trans en su texto.

Figura 2. Diversidad en el discurso de las universidades y centros de estudios superiores con las personas LGTBIQ+

En la categoría de 'Activismo' las universidades y centros de estudios superiores de la Comunidad de Madrid tienen un porcentaje de representación muy bajo en la Red de Universidades por la Diversidad. Tan solo cuatro de los centros analizados pertenecen a la RUD (UAH, UAM, URJC y UC3M), un 18% del total, incluidos los que no tienen código ético y/o de conducta. El 100% de las universidades analizadas que pertenecen a la RUD son de titularidad pública. Por su parte, el número de centros que cuenta con una oficina de atención a la diversidad o un canal de denuncias para su alumnado, profesorado y personal laboral es más elevado, siendo 11 los centros que cuentan con estos recursos en los que las personas que lo necesiten puedan plantear situaciones de acoso, exclusión o discriminación, en este caso, por razones de identidad de género y orientación sexual diversas.

Figura 3. Activismo de las universidades y centros de estudios superiores de la Comunidad de Madrid hacia las personas LGTBIQ+

Entre ellos, cabe destacar dos instituciones que han puesto en marcha su propia oficina de atención a la diversidad como son la Unidad de Atención a la Diversidad en la que está contemplada el área de Diversidad Afectivo Sexual de la UAH y la Oficina de Diversidad Sexual e

Identidad de Género de la UCM. Dentro de las propias oficinas, se han publicado una serie de manifiestos y guías sobre identidades, orientaciones, convivencia, nuevas masculinidades, entre otras. Se muestra a modo de ejemplo la documentación elaborada por la Unidad de Atención a la Diversidad de la UAH:

- Guía Implementación: 10 medidas PRISMA para la igualdad LGTBIQ+.
- Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género en el ámbito de la UAH.
- Día Internacional contra la LGTBifobia (17 de mayo).
- 12 razones para educar las masculinidades en Educación Física. Guía educativa para el profesorado.
- Orgullo universitario: bibliografía básica de temática LGTBIQ.

El discurso del corpus textual analizado revela, en primer término, que no existe un marco común en las universidades y centros de estudios superiores de la Comunidad de Madrid para referirse a sus códigos éticos y/o de conducta, encontrando denominaciones similares, pero no unificadas como "Código ético", "Normas de organización y Funcionamiento", "Código de conducta", "Normas de Convivencia y Régimen Disciplinario". Se han encontrado códigos en los que no se menciona la diversidad sexo afectiva ni la identidad de género, pero se han complementado con protocolos de atención a la diversidad como el "Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género", de la UAH; el "Protocolo de prevención y actuación ante la discriminación por diversidad" y el "Protocolo de Gestión Académica de la Identidad de Género" de la UCM; el "Protocolo para la prevención, detección e intervención ante situaciones de violencia sexual, por razón de sexo, de orientación sexual e identidad y expresión de género", de la UAM; el "Protocolo de acoso y gestión académica de la identidad de género de la Universidad Pontificia Comillas", de la UPC; el "Protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo y acoso discriminatorio", de la UE; el "Protocolo para la gestión y procedimientos relacionados con la identidad de género", de la URJC; y el "II Protocolo de prevención y actuación contra el acoso y ciberacoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual y por identidad y/o expresión de género", de la UC3M. Un total de 7 centros que han ampliado la normativa interna en defensa de las personas LGTBIQ+ más allá de sus códigos éticos y/o de conducta.

En todos los protocolos contra la discriminación por razón de identidad de género y orientación sexual se habla explícitamente de ambos conceptos, pero no del resto de identidades y orientaciones que engloban las siglas LGTBIQ+. Las identidades que sí cuentan con citas explícitas son las de las personas trans que aparecen mencionadas en cuatro de los protocolos analizados (UCM, UPC, URJC y UC3M), y también las personas intersexuales, que son mencionadas en uno de los protocolos en los siguientes términos: "Este Protocolo tiene por objeto la regulación de las medidas y requerimientos necesarios para garantizar el derecho de las personas transsexuales, transgénero e intersexuales a ser identificadas en los procedimientos y documentos administrativos internos de la Universidad Rey Juan Carlos" (URJC, 2022).

Se muestra a continuación a modo de ejemplo el ACD del código ético de la UAH, así como los protocolos de actuación frente a la diversidad de la misma. La tabla completa puede consultarse en el Anexo I de esta investigación.

Tabla 3. Análisis de discurso de los códigos éticos y/o de conducta de las universidades y centros de estudios superiores de la Comunidad de Madrid.
Ejemplo: Universidad de Alcalá de Henares (UAH)

Documento	Ubicación	Discurso
Código Ético General de la Universidad de Alcalá	Portal de transparencia/ Sección normativa aplicable/ Código Ético General de la Universidad de Alcalá https://bit.ly/41qg6q2	En sesión de 30 de marzo de 2017, el Consejo de Gobierno de la UAH aprobó el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género en el ámbito de la UAH, el cual dedica un apartado al desarrollo e implantación de medidas preventivas de este tipo de comportamientos.
Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género	Conoce la UAH /Organización y Gobierno/ Equipo de dirección/ Secretaría General/ Protocolos de actuación/ https://bit.ly/3URXehf	El presente Protocolo tiene por objeto promover una cultura de tolerancia cero frente a cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso sexual y acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género en el ámbito universitario, estableciendo una serie de medidas para prevenirlas, detectarlas y erradicarlas, así como un procedimiento de actuación ante las denuncias presentadas por comportamientos de dicha naturaleza, garantizando la asistencia y protección a las víctimas, bajo los principios de respeto, objetividad, e imparcialidad, celeridad en la respuesta y confidencialidad (Pág. 3) "Constituye acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género cualquier comportamiento realizado en función del sexo, la orientación sexual o la identidad de género de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. 3. "Será acoso discriminatorio cualquier comportamiento o conducta que, por razones de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado". 4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género se considerará también un acto de discriminación por dichas razones. (Pág. 3-4) "Medidas de prevención..." La UAH, a través de la Unidad de Igualdad y en coordinación con la persona responsable de las políticas de inclusión, con la finalidad de prevenir tales comportamientos, llevará a cabo las siguientes actuaciones: - Realizará campañas de sensibilización e información dirigidas a promover una cultura de "tolerancia cero" frente a cualquier forma de acoso o discriminación por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género en el ámbito universitario, promoviendo la formación en igualdad de trato entre hombres y mujeres, la no discriminación y el deber de respetar la diversidad y la dignidad de las personas (Pág. 3-4) "La Unidad de Igualdad de la UAH llevará un registro de los casos de acoso y/o discriminación por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, desagregados por sexo, y se encargará de realizar un seguimiento y evaluación de los mismos, con el fin de comprobar la eficacia de las medidas correctoras implantadas, informando a la Comisión de Igualdad y a los órganos de representación que correspondan. Se realizará una publicación periódica de estos datos, manteniendo siempre el anonimato de las personas afectadas (Pág. 8) "Se garantizará el tratamiento reservado de la información relativa a las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario" (Pág. 9). "Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso sexual o acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género" (Pág. 10).

5. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

Aunque ha habido avances significativos en la representación y apoyo a los estudiantes LGTBIQ+ en las universidades españolas, todavía existen desafíos y áreas de mejora como se ha observado. Por tanto, es fundamental continuar promoviendo la inclusión y el respeto en todos los aspectos de la vida universitaria. En este sentido, cabría esperar de una institución educativa como son las universidades y centros de estudios superiores que contaran con al menos un código ético, o en su defecto, un código de conducta, o quizá deontológico, que sirviera de base para sus normas y conductas de convivencia, no solo en el propio centro, sino como agentes sociales que son, en toda la sociedad.

A fecha de la recogida de datos de este estudio, 2023, muchos de los centros analizados carecían de código ético y/o de conducta, habiendo en la Comunidad de Madrid 8 universidades y centros de estudios superiores que no tenían ningún código de conducta disponible en su página oficial, lo que significa un 35% del total. Una de las conclusiones más significativas es el recelo de las universidades, en este caso de la Comunidad de Madrid, a hablar abiertamente de las personas LGTBIQ+ sin eufemismos ni rodeos. Tan solo 3 de las 15 universidades y centros de educación superior de los que sí tenían código ético y/o de conducta (un 20% del total) mencionaban explícitamente al colectivo por las siglas que lo definen o cualquiera de sus variantes (LGBT, LGTB, LGBTI...). En el lado opuesto, la mayoría de los códigos analizados sí mencionaban la diversidad (13 de 15) pero es un término demasiado amplio para ser adjudicado solamente a la diversidad sexual, identitaria y afectiva por lo que no es concluyente. En algunos de los códigos se ha utilizado como diversidad afectivo-sexual, pero en otros se amplía a diversidad cultural, funcional o social como es el caso de la UCM "La convivencia universitaria debe basarse en el reconocimiento y aceptación de esa diversidad" (UCM, 2010). También ha sido significativo que en ninguno de los documentos analizados apareciera identidades de género ni orientaciones sexuales concretas, como son los términos: gay, lesbiana, bisexual, transgénero, no binario o queer, entre otras, convirtiéndolas en tabú e invisibilizando a las personas que se identifican con ellas.

Por otra parte, ninguno de los centros que fueron analizados y que no contaban con código ético y/o de conducta a disposición de su comunidad universitaria pertenecía a la Red de Universidades para la Diversidad (RUD), lo que se traduce en una falta de implicación por su parte en la defensa de las personas LGTBIQ+, tanto de sus miembros, como de la sociedad en general.

Todas las universidades y centros de estudios superiores que, en el momento de la recogida de datos, habían dado un paso más en la defensa de las personas LGTBIQ+ en el ámbito universitario eran universidades públicas (UAH, UAM, URJC y UC3M) lo que significa que hay mayor interés en las instituciones de titularidad pública que en las de titularidad privada en la inclusión de la diversidad afectivo-sexual.

Entre todas las universidades analizadas, solo 2 de ellas habían puesto en marcha su propia oficina de atención a la diversidad, la Unidad de Atención a la Diversidad en la que está contemplada el área de Diversidad Afectivo Sexual de la UAH y la Oficina de Diversidad Sexual e Identidad de Género de la UCM, lo que indica que hay instituciones que han dado un paso más en la defensa del colectivo, marcando la hoja de ruta a la que convendría que se sumasen el resto de los centros. Estas universidades son dos ejemplos de implicación con las personas

LGTBIQ+ que muestran un claro interés en su integración real en la comunidad educativa y en la sociedad en general.

Como se ha comentado, este estudio constató una adopción desigual de códigos éticos y/o de conducta, un tratamiento poco explícito del colectivo LGTBIQ+ en los textos normativos y un mayor desarrollo de la protección a través de protocolos específicos y unidades de atención; además, solo cuatro universidades públicas madrileñas figuraban en la Red de Universidades por la Diversidad (RUD). La tendencia 2023–2025 no es tanto una “renovación masiva” de los códigos como una densificación de protocolos, guías y unidades que operativizan la protección por orientación sexual e identidad/expresión de género (UPM, UAM, UCM, URJC, UC3M). Esto sostiene el hallazgo original de que la inclusión avanza más por procedimientos específicos que por reformas textuales de los códigos. En 2025 la RUD sigue activa (V Encuentro 2024; VI Encuentro 12–13 mayo 2025, UOC). Un comunicado reciente de la RUD lista como miembros a UAH, UAM, UCM, UC3M, UPM y URJC, lo que amplía la nómina madrileña respecto de la fotografía de 2023 (en el estudio solo constaban UAH, UAM, URJC y UC3M). Este ensanchamiento de la presencia pública en la red —especialmente con UCM y UPM— es un cambio cualitativo en el “activismo” institucional.

Con respecto, al contexto normativo y social reciente que condiciona la práctica universitaria se debe hacer referencia al marco estatal, a los marcos autonómicos de Madrid y a los últimos indicadores sociales. Al nivel estatal, destaca el desarrollo reglamentario de la Ley 4/2023: el Real Decreto 1026/2024 (08/10/2024) refuerza la implementación de políticas de igualdad LGTBI (por ejemplo en el ámbito laboral y de cumplimiento). Aunque no es específico del sistema universitario, eleva el listón de cumplimiento institucional y permea políticas internas. A nivel autonómico, las reformas de las leyes autonómicas 2/2016 (identidad y expresión de género) y 3/2016 (contra la LGTBIfobia) fueron suspendidas cautelarmente por el Tribunal Constitucional el 18/07/2024; en noviembre de 2024 se mantuvo la suspensión mientras se resolvía el fondo. En consecuencia, las universidades han continuado apoyándose en los marcos originales y en sus propios protocolos. Por último, es importante destacar que el Observatorio Madrileño contra la LGTBIfobia reporta 239 incidentes en 2024 (+14% respecto a 2023), lo que presiona a las universidades a mantener mecanismos de prevención, atención y denuncia visibles y eficaces.

El balance 2023-2025, nos lleva a concluir que en la normativa de convivencia y códigos de buena parte de las universidades privadas (y algunas públicas), se mantiene un lenguaje genérico (“diversidad”, “no discriminación”) y cláusulas abiertas de igualdad; la mención explícita de “LGTBIQ+” y la denominación de identidades concretas sigue siendo minoritaria en los códigos mismos, mientras que sí aparece con mayor claridad en protocolos y páginas de unidades (UPM/UAM/UC3M/URJC/UCM). Esta pauta confirma y matiza la conclusión original: la protección real se orquesta por procedimientos, aunque el discurso de los códigos avance más lentamente.

En estos dos años se observa un mayor número de instituciones que han actualizado o aprobado nuevos códigos, lo que indica una respuesta a las demandas sociales y normativas. Sin embargo, la inclusión específica de la comunidad LGTBIQ+ sigue siendo una asignatura pendiente para muchas universidades, que optan por un lenguaje más genérico. La contextualización de esta información es crucial para valorar el progreso real de las políticas institucionales en la Co-

munidad de Madrid. La presencia de un código actualizado no siempre equivale a una política de inclusión completa, y la ausencia de un código público no necesariamente significa la falta de políticas internas, pero sí una carencia en la transparencia institucional.

Por este motivo, es fundamental abordar a través de estudios como el que presentamos el seguimiento en la integración de las personas LGTBIQ+ en universidades y centros de estudios superiores. El rol social de la Universidad con el colectivo LGTBIQ+ supone la creación de un entorno universitario más equitativo y justo para todas las personas. Así la Educación Superior debe impulsar (Haug, 2010; Gasch-Gallén *et al.*, 2021; Ortiz, 2016; Sanger y Gleason, 2020; Shane, 2022):

- Políticas y documentos de organización y planificación inclusivos que velen por la no discriminación de las personas LGTBIQ+ (códigos éticos o de conducta, normas de organización y funcionamiento, planes de igualdad, protocolos de prevención, etc.).
- Programas de asesoramiento y apoyo psicológico (recursos materiales y humanos) a disposición de la comunidad universitaria.
- Formación del profesorado en el concepto amplio de la diversidad para favorecer su sensibilidad hacia el colectivo LGTBIQ+ y su posterior intervención en la práctica educativa.
- Currículos inclusivos que integren asignaturas y/o contenidos transversales que aborden la orientación sexual, la identidad de género y la expresión de género.
- Investigaciones que aborden las problemáticas que enfrenta el colectivo LGTBIQ+ y propongan estrategias que contribuyan a su inclusión real en el ámbito educativo y social.
- Campañas y acciones de sensibilización a la comunidad universitaria (profesorado, alumnado, y personal de administración y servicios) en la que se promueva la visibilidad y el reconocimiento del colectivo LGTBIQ+.
- Grupos, organizaciones estudiantiles, unidades y oficinas que representen los intereses y las necesidades de las personas LGTBIQ+, brindando un espacio de visibilidad y apoyo.
- Redes de colaboración entre la Universidad y las entidades del Tercer Sector de Acción Social (TSAS). Estas colaboraciones harán posible la creación de alianzas con organizaciones y grupos de defensa de los derechos del colectivo LGTBIQ+ para fortalecer su trabajo en favor de la inclusión y la igualdad, así como contribuirá a la sensibilización, la formación y la implementación de proyectos conjuntos que beneficien a la comunidad universitaria y a la sociedad en general.
- Adhesión a la Red de Universidades por la Diversidad (RUD) para luchar contra la discriminación hacia el colectivo LGTBIQ+ en el contexto universitario.

Avanzar hacia instituciones que hayan incorporado prácticas para acoger y formar a todo tipo de estudiantes es el reto actual (Moriña, 2017). No obstante, en el contexto de la educación superior, aún queda mucho camino por recorrer para poder afirmar que la inclusión es plena, y son muchos los desafíos que hay que afrontar para alinear las acciones y prácticas educativas

con los principios de la educación inclusiva desde los distintos tipos de diversidades (Soria-Barreto, *et al.*, 2022).

Como se ha expuesto en el análisis, la integración de las personas LGBTQ+ en la sociedad se tiene que fomentar desde todos los estamentos, empezando por el educativo, en el que se asientan las bases de la convivencia, la tolerancia y la inclusión. Los códigos éticos y/o de conducta de las universidades y centros de estudios superiores son esenciales para defender su posicionamiento dentro de la comunidad universitaria por lo que es recomendable su actualización y adaptación a realidades diversas. En ellos, y su documentación anexa como son los protocolos de atención a la diversidad analizados, se normalizan y visibilizan colectivos vulnerables, como lo son las personas LGBTQ+, que continúan sufriendo situaciones de discriminación solo por ser quienes son. Un ejemplo de que queda mucho camino por recorrer es tener que explicar a la comunidad universitaria qué significa la discriminación hacia las personas LGBTQ+, como bien lo expone la UAH en su Protocolo de Atención a la Diversidad: "Constituye acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género cualquier comportamiento realizado en función del sexo, la orientación sexual o la identidad de género de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Cuando esta explicación sea innecesaria se podrá hablar de inclusión real.

6. REFERENCIAS

- Almeida, J., Santos, R., & Costa, M. (2020). Impacto del lenguaje inclusivo en la cultura organizacional universitaria. *Revista Iberoamericana de Educación*, 52(2), 123–142.
- Arango, R., Aguilar-Gil, J., & Corona, E. (2015). El Bullying homofóbico y transfóbico en los centros educativos: Taller de sensibilización para su prevención; guía de facilitación. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000244841>
- Asamblea General de las Naciones Unidas (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. Resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948. <http://bit.ly/40ykuol>
- Barreto Plaza, J. A., & Villalobos Cruz, V. A. (2020). Representaciones sociales de la inclusión de la población LGBT en educación superior. *Análisis*, 52(97), 431–458.
- Cabrera, I., & Gallardo, T. (2013). Educación intercultural del estudiante universitario: el enfoque de formación humanístico intercultural. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 13(3), 1-34. <http://bit.ly/3H1XS9p>
- Calvo, K. (2008). Sexualidades políticas: el activismo LGTB en el Estado español. CIS.
- Claeys-Kulik, A.L., Jørgensen, E. T., & Stöber, H. (2019). Diversity, equity and inclusion in European higher education institutions: results from the INVITED Project. European University Association.
- COGAM. (2016). Ciberbullying LGBT-fóbico. Nuevas formas de intolerancia. Grupo de Educación de COGAM.
- Comisión Europea. (2017, 5 de mayo). Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre una agenda renovada de la UE para la educación superior. Comisión Europea. <http://bit.ly/4f8PcuP>
- Cortina, A. (2003). Razón pública y éticas aplicadas. Tecnos.
- Cortina, A.; García-Marzá, D. (2003). Ética de la empresa: claves para una nueva cultura empresarial. Trotta
- Copp, H. L., & Koehler, W. J. (2017). Peer attitudes toward LGBT-identified university students as mediated by demographic factors. *Journal of Gay & Lesbian Mental Health*, 21(4), 277-291. <https://doi.org/10.1080/19359705.2017.1320697>
- Cremades, R., & Fernández-Portero, I. (2022). Actitudes del alumnado universitario ante el lenguaje inclusivo y su debate en los medios de comunicación. *Círculo de Lingüística Aplicada a la Comunicación*, 89, 89–115. <https://dx.doi.org/10.5209/clac.79503>
- Cremades, R., & Fernández Portero, C. (2022). Talleres de lenguaje inclusivo y su impacto en la cultura institucional universitaria. *Revista de Educación y Género*, 7(2), 33–50.
- Cyrus, K. (2017). Multiple minorities as multiply marginalized: Applying the minority stress theory to LGBTQ people of color. *Journal of Gay & Lesbian Mental Health*, 21(3), 194-202. <https://doi.org/10.1080/19359705.2017.1320739>

- Dueñas, J. M., Racionero-Plaza, S., Melgar, P., & Sanvicén-Torné, P. (2021). Identifying violence against the LGBTI+ community in Catalan universities. *Life sciences, society and policy*, 17(1), 1-10. <https://doi.org/10.1186/s40504-021-00112-y>
- Duque, E., & Teixidó, J. (2016). Bullying y género. Prevención desde la organización escolar. *REMIE – Multidisciplinary Journal of Educational Research*, 6(2), 176–204
- Elizondo, C. (2020). Hacia la inclusión educativa en la Universidad: diseño universal para el aprendizaje y la educación de calidad. Octaedro.
- Eccles, J. S., & Roeser, R. W. (2011). Schools as developmental contexts during adolescence. *Journal of research on adolescence*, 21(1), 225-241. <https://doi.org/10.1111/j.1532-7795.2010.00725.x>
- Espelage, D. L., Valido, A., Hatchel, T., Ingram, K. M., Huang, Y., & Torgal, C. (2019). A literature review of protective factors associated with homophobic bullying and its consequences among children and adolescents. *Aggression and Violent Behavior*, 45, 98–110. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2018.07.003>
- Etzebarria-Perez-de-Nanclares, O., Vizca, T., Gamito-Gómez, R., & López Vélez, A. L. (2023). Trans reality in the educational system: A systematic review. *Revista de Psicodidáctica*, 28(2). <https://doi.org/10.1016/j.psicoe.2023.01.001>
- Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales. (2017). Guía de buenas prácticas para el tratamiento de la diversidad sexual y de género en los medios de comunicación.
- Fernández, M. (2010). La ética institucional en las organizaciones educativas. *Revista Iberoamericana de Ética y Educación*, 12(1), 89–103.
- Fernández Hawrylak, M., Alonso Martínez, L., Sevilla Ortega, E., & Ruíz Ruíz, M. E. (2022). Inclusión de la diversidad sexual en los centros educativos desde la perspectiva del profesorado: Un estudio cualitativo. *Revista Internacional de Educación para la Justicia Social*, 11(2), 81–97. <https://doi.org/10.15366/riejs2022.11.2.005>
- FRA (2020). A long way to go for LGBTI equality. European Union Agency for Fundamental Rights
- Gabriel, C. (2017). Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España: hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género. Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades.
- Gairín, J. (2014). Colectivos vulnerables en la universidad. Reflexiones y propuestas para la intervención. Wolters Kluwer.
- Galán, J. I. P., & Cabezas, L. P. (2019). Universidad y diversidad sexogenérica: barreras, innovaciones y retos de futuro. *Methaodos. Revista de ciencias sociales*, 7(1), 10-26. <https://doi.org/10.17502/m.rcs.v7i1.287>
- García, D. C., & Cantillo, E. C. (2018). Categorías de análisis para la investigación de la representación informativa de las manifestaciones sociales. *Revista de Filología y Lingüística de la Universidad de Costa Rica*, 44(1), 169-190. <https://doi.org/10.15517/rfl.v44i1.32869>
- García-Marzá, D. (2004). Ética empresarial. Del diálogo a la confianza. Ariel

- García Marzá, D. (2015). Códigos éticos y responsabilidad social en las universidades. *Revista de Educación Superior*, 44(3), 55–72.
- Garvey, J. C., Taylor, J. L., & Rankin, S. (2015). An examination of campus climate for LGBTQ community college students. *Community College Journal of Research and Practice*, 39(6), 527–541. <https://doi.org/10.1080/10668926.2013.861374>
- Generelo, J. (2012). Acoso escolar homofóbico y riesgo de suicidio en adolescentes y jóvenes LGB. Madrid: Área de Educación de FELGTB – Comisión de Educación de COGAM.
- Guerrero Salazar, S. (2021). El lenguaje inclusivo en la universidad española: La reproducción del enfrentamiento mediático. *Círculo de Lingüística Aplicada a la Comunicación*, 88, 15–30. <https://doi.org/10.5209/clac.78294>
- Kosciw, J. G., Greytak, E. A., Palmer, N. A., & Boesen, M. J. (2013). The 2013 National school climate survey: The experiences of lesbian, gay, bisexual, and transgender youth in our nation's schools. GLSEN.
- Ley 2/2016 de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid. 14 de julio de 2016. Boletín Oficial del Estado, 169. <https://www.boe.es/eli/es-md/l/2016/03/29/2>
- Ley 3/2016 de Protección Integral contra LGTBIfobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid. 25 de noviembre de 2016. Boletín Oficial del Estado, 285. <https://www.boe.es/eli/es-md/l/2016/07/22/3>
- Ley Orgánica 2/2023, del Sistema Universitario. 23 de marzo de 2023. Boletín Oficial del Estado, 70. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2023/03/22/2/con>
- Ley Orgánica 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. 1 de marzo de 2023. Boletín Oficial del Estado, 51. <https://www.boe.es/eli/es/l/2023/02/28/4/con>
- Marshall, D. (2010). Acoso homofóbico, derechos humanos y educación: Una perspectiva no deficitaria de las políticas y prácticas de bienestar para la juventud queer. *Archivos de Ciencias de la Educación*, 4(4), 51–66.
- Morales Rodríguez, F. M. (2021). Políticas de inclusión LGTBIQ+ en universidades españolas: estado de la cuestión. *Revista Educación, Sociedad y Géneros*, 4(1), 101–118.
- Morales-Rodríguez, F. M. (2021). Educación transversal para la inclusión y diversidad afectivo-sexual, corporal y de género: Un proyecto de innovación docente. *Revista de Estudios e Investigación en Psicología y Educación*, 8(2), 261–281. <https://doi.org/10.17979/rei-pe.2021.8.2.8703>
- Moriña, A. (2017). Inclusive education in higher education: challenges and opportunities. *European Journal of Special Needs Education*, 32(1), 3–17. <https://doi.org/10.1080/08856257.2016.1254964>
- Morrish, L., & Sauntson, H. (2016). Academic freedom and the inclusive university: Rethinking the language of diversity. *International Journal of Applied Linguistics*, 26(2), 169–188

- Ortiz, R. (2017). Educación globalizada: tendencias y retos de la educación superior en México y en el mundo. *Revista Internacional de Estudios sobre Sistemas Educativos*, 2(6), 24-39. <http://www.riesed.org/index.php/RIESED/article/view/82>
- Paredes Fuentes, S. (2024). Breaking the ivory walls of higher education: The integration of diversity and the sense of belonging. *Papeles de Economía Española*, 180, 134–156.
- Pichardo Galán, J. I., & Puche Cabezas, L. (2019). Universidad y diversidad sexogenérica: Barreras, innovaciones y retos de futuro. *Methaodos, Revista de Ciencias Sociales*, 7(1), 10–26. <http://dx.doi.org/10.17502/m.rcs.v7i1.287>
- Pichardo, J. I., De Stéfano, M., Faure, J., Sáenz, M., & Williams, J. (2015). *Abrazar la diversidad: Propuestas para una educación libre de acoso homofóbico y transfóbico*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- Piedra, J., Rembrandt, A., Ries, F., & Ramírez, G. (2013). Homofobia, heterosexismo y educación física: Percepciones del alumnado. *Profesorado, Revista Currículum y Formación del Profesorado*, 17(1), 325–338. <http://www.ugr.es/local/recfpro/rev171COL5.pdf>
- Platero, L., & Gómez, E. (2007). *Herramientas para combatir el bullying homofóbico*. Talasa.
- Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrollan medidas para la aplicación efectiva de la Ley 4/2023. BOE núm. 241, de 9 de octubre de 2024.
- Red de Universidades por la Diversidad (RUD). (2024). V Encuentro RUD 2024: Informe de resultados. <https://www.rediversidad.es>
- Red de Universidades por la Diversidad (RUD). (2025). VI Encuentro RUD: UOC, 12-13 de mayo de 2025. <https://www.rediversidad.es>
- Rivera Martín, B. y Martínez de Bartolomé Rincón, I. (2022). Labour inclusion of LGBTI people in Spain: Ethics and conduct codes. *Ramon Llull Journal of Applied Ethics*, 1 (13). <https://www.raco.cat/index.php/rljae/article/view/398706>
- Russell, C. C. (2018). El dispositivo de acoso escolar homofóbico y transfóbico: Voces en una comunidad educativa. *Sociedad e Infancias*, 2, 211–232. <https://doi.org/10.5209/SOCI.59456>
- Sanger, C. S., & Gleason, N. W. (2020). *Diversity and inclusion in global higher education: Lessons from across Asia*. Springer Nature.
- Sevo, S. (2023). En torno al lenguaje inclusivo en la docencia universitaria. *Normas*, 13, 144–160. <https://doi.org/10.7203/Normas.v13i1.27755>
- Shane, K. (2022). *Creating an LGBT+ Inclusive University: A Practical Resource Guide for Faculty and Administrators*. Taylor & Francis.
- Shepherd, M. (2021). LGBTQ+ inclusion: An appeal to Stone-Campbell movement ideals. *Journal of Disciplina*, 74(1), 8.
- Soria-Barreto, K., Yáñez-Galleguillos, L. M., & Zuniga-Jara, S. (2022). Chilean University Teachers' Social Representations and Attitudes about Students' Sexual Diversity. *Sustainability*, 14(3), 1722. <https://doi.org/10.3390/su14031722>

Swanson, K., & Gettner, M. (2016). Teachers' knowledge, attitudes, and supportive behaviors toward LGBT students: Relationship to gay-straight alliances, antibullying policy, and teacher training. *Journal of LGBT Youth*, 13(4), 326–351. <https://doi.org/10.1080/19361653.2016.1185765>

Van-Dijk, T. A. (2017). Análisis crítico del discurso. *Revista Austral de Ciencias Sociales* (30), 203-222. <https://doi.org/10.4206/rev.austral.cienc.soc.2016.n30-10>

ANEXOS

Códigos:

Instituto de Empresa (IE).

- Código Ético. <https://acortar.link/8BDP2Z>
- Código de Conducta. <https://acortar.link/8BDP2Z>
- Políticas y procedimientos contra la discriminación y el acoso. <https://acortar.link/8BDP2Z>
- LGBTQI+ en IE. <https://acortar.link/8BDP2Z>

Universidad Alfonso X (UAX). Normas de Convivencia y Régimen Disciplinario. <https://acortar.link/BIFdwC>

Universidad Cardenal Herrera. Código de Conducta. <https://acortar.link/8BDP2Z>

Universidad Carlos III de Madrid (UC3M).

- Código Ético. <https://acortar.link/8BDP2Z>
- II Protocolo de prevención y actuación contra el acoso y ciberacoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual y por identidad y/o expresión de género. <https://acortar.link/BIFdwC>
- Procedimiento para la solicitud del cambio de nombre por identidad de género. <https://acortar.link/BIFdwC>
- Pasaporte para la Igualdad. <https://acortar.link/BIFdwC>

Universidad CEU San Pablo (CEU). Código de Conducta. <https://acortar.link/MuB7jh>

Universidad de Alcalá (UAH). (s.f.). Protocolo de atención a la diversidad. <https://www.uah.es>

Universidad Europea de Madrid (UE).

- Código de Conducta y Ética de Laureate International Universities. <https://acortar.link/8BDP2Z>
- Protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo y acoso discriminatorio. <https://acortar.link/4nib0Q>
- Política de diversidad. <https://acortar.link/MltYlK>

Universidad Complutense de Madrid (UCM). (2010). Código ético. <https://www.ucm.es>

Universidad Francisco de Vitoria (UFV). Código de Conducta. <https://acortar.link/8BDP2Z>

Universidad Politécnica de Madrid (UPM). Código Ético. <https://acortar.link/8BDP2Z>

Universidad Rey Juan Carlos (URJC).

- Código Ético. <https://acortar.link/8BDP2Z>
- Protocolo para la gestión y procedimientos relacionados con la identidad de género. <https://acortar.link/8BDP2Z>

- Protocolo de prevención y actuación frente al acoso en la Universidad Rey Juan Carlos. <https://acortar.link/BIFdwC>
- Reglamento de la Unidad de Diversidad. <https://acortar.link/8BDP2Z>
- Manifiesto Orgullo Universitario 2022 RUD. <https://acortar.link/8BDP2Z>

Universidad Villanueva. Normas de Convivencia. <https://acortar.link/8BDP2Z>