

Respira sin miedo. El trabajo de inclusión en el contexto universitario

Breathe without fear. The work of inclusion in the university context

 Jhonatthan Maldonado Ramírez¹

Resumen; El trabajo de inclusión es la inversión de energías, esfuerzos, saberes y sentires que se despliegan para transformar a las comunidades educativas, en este caso, en el contexto universitario; la aspiración ética es que *cualquiera* (transcendiendo toda personificación) en *dondequiera* (en cualquier lugar y en todas partes) pueda respirar sin miedo, y para esto hay que afirmar las diferencias, no diluirlas.

Palabras clave: trabajo de inclusión, aspiración, diferencia, comunidad, diversidades sexo-genéricas, discapacidad.

Abstract: The work of inclusion is the investment of energy, efforts, knowledge and feelings that are deployed to transform educational communities, in this case, in the university context; The ethical aspiration is that anyone (transcending all personification) anywhere (anywhere and everywhere) can breathe without fear, and for this differences must be affirmed, not diluted.

Keywords: inclusion work, aspiration, difference, community, sex-gender diversities, disabilities.

Recepción: 12/abril/2023

Aceptación: 12/diciembre/2023

Forma de citar: Maldonado, Jhonatthan. (2024). Respira sin miedo. El trabajo de inclusión en el contexto universitario. *Voces de la educación 9 (17): Retos actuales de la educación inclusiva*, pp. 108 - 136 .



Esta obra está bajo una licencia Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0

International License.

¹ Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. México; email: inclusion.diige@correo.buap.mx

Respira sin miedo.

El trabajo de inclusión en el contexto universitario

Es desgarrador el que las ideas fundamentales con las que uno encuentra sentido al mundo ya no le sirvan. Desgarrador el distanciamiento con lo que uno ha sido, ruptura con apegos afectivos a ideas y personas, que nos conducen a la soledad. Búsqueda angustiada de otra forma de expresarme cuando la que conocía ya no me sirve.

Sensación de haberme quedado sin palabras; el entrapamiento de seguir prisionero de un lenguaje formal, lineal, unívoco, cerrado –con pretensiones de verdad– cuando lo que quiero hacer es provocar, intranquilizar, seducir, sugerir.

Edgardo Lander, *Contribución a la crítica del marxismo realmente existente: verdad, ciencia y conocimiento.*

Introducción

El presente ensayo es un ejercicio reflexivo sobre los desafíos que considero impugnan los esfuerzos, las energías, los sentires y saberes de quienes ejercen el trabajo de inclusión en el contexto universitario;² lo que comparto son inquietudes situadas, parciales y encarnadas, así como intuiciones pedagógicas que he vivenciado durante estos dos años³ como responsable del Área de Atención a las Diversidades Sexo-Genéricas y Discapacidades en la Dirección Institucional de Igualdad de Género (DIIGE) de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP).

Me interesa exponer cómo algunas de mis experiencias alrededor de la inclusión delinean una vocación, un trabajo y una profesionalización que trae consigo el desdoblamiento contradictorio entre la trayectoria biográfica, la formación académica, el activismo por la transformación social y las oportunidades laborales.

Así, dedico el primer apartado del ensayo a situar el lugar de habla en la narrativa por la inclusión, el segundo a la voluntariedad de la inclusión, el tercero a especificar mi propuesta sobre qué es el trabajo de inclusión y el cuarto a un incipiente bosquejo de los desafíos que confrontan a las personas que trabajan por la inclusión en el contexto universitario.

1. Hacia un futuro colectivo: ¿quién escribe y para qué?

Como disse Rosane Borges para matéria "O que é lugar de fala e como ele é aplicado no debate público", pensar lugar de fala é uma postura ética, pois

² Este es un ensayo inspirado por el *trabajo de diversidad* de Sara Ahmed (2018) y su compromiso por transformar las universidades, desde una gestión institucional que impulse una revisión crítica de la brecha entre lo dicho y lo hecho, entre el cambio estético y el cambio sistémico.

³ Comencé con el cargo en septiembre de 2021.

“saber o lugar de onde falamos é fundamental para pensarmos as hierarquias, as questões de desigualdade, pobreza, racismo e sexismo”.

Djamila Ribeiro, *Lugar de fala. Feminismos plurais*.

Hace dieciocho años que soy padre de una persona con síndrome de Down,⁴ así que a través de mi paternidad en situación de discapacidad he logrado una cierta comprensión sobre las convenciones capacitistas,⁵ en otras palabras, he tenido que ampliar conciencia crítica sobre mi propia narrativa como padre de alguien que al ser diagnosticada con una discapacidad intelectual queda expuesta al rechazo cimentado por la estandarización cognitiva y su enraizamiento en el proyecto educativo-escolar.

El acento en el Coeficiente Intelectual lleva a revisar la noción de una inteligencia absoluta, validada mediante pruebas estandarizadas como el Wechsler Intelligence Scale for Children (WISC), en donde mediante 10 escalas básicas y 5 suplementarias se evalúan en niños, niñas y jóvenes, aptitudes como: 1) Comprensión verbal; 2) Razonamiento perceptual; 3) Memoria de trabajo; y 4) Velocidad de procesamiento; se puntúan los aciertos y tiempos para emitir una respuesta de cada sujeto, el resultado final le ubica en la Curva de Bell, estando en la media quienes puntúan entre 90 y 110, mientras que puntajes inferiores a 70 implican un diagnóstico de Discapacidad Intelectual para un gran número de psicólogos y maestros; las puntuaciones superiores a 130 evidencian la presencia de un talento o capacidad excepcional. ¿Pueden imaginar el impacto en la vida de un niño cuando se emite un diagnóstico, con perspectiva de pronóstico, que lo lleva a convivir con la desesperanza escolar delimitado por naturaleza? (Villa, 2017, p. 123).

Es un hecho que una de las exclusiones que sentí al lado de mi hija fue en el contexto de la educación pública; a sus tres años de edad llegamos a un preescolar para solicitar su ingreso y la directora en turno me mandó a buscar una “escuela especial”, afirmando que ahí, mi hija, estaría con “personas especiales” como ella.

En mi subjetividad, durante los primeros años de vida de mi hija, no germinaban preguntas sobre la discriminación por discapacidad, los derechos humanos, la Convención

⁴ Me gusta contar que todo lo que sé sobre discapacidad y discriminación lo aprendí junto a mi hija Mar.

⁵ El capacitismo se caracteriza por la sujeción a un estándar corporal unidimensional que jerarquiza, simplifica y fragmenta la complejidad sensorial, cognitiva, sensible, física y estética. Omite (estigmatiza) la diversidad, la variabilidad y la proliferación de los cuerpos, las eróticas y las estéticas, estableciendo esquemas coercitivos que aprisionan al deseo en un régimen político de la normalidad.

La matriz capacitista estandariza habilidades, sensibilidades y sensorialidades, mientras anula y omite otras formas de desenvolvimiento-aprendizaje corporal, por tanto, normaliza lo que hacemos, sentimos y pensamos a través de la administración diferencial de apoyos materiales, tecnológicos, pedagógicos y sociales que sostienen la vida democrática de los cuerpos.

sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad o la ajenidad provocada por el régimen político de la normalidad⁶ en la escuela.

Vivir la pregunta es abrirse a otras formas de *estar-ser con/junto a*; sin duda, las preguntas antropológicas llegaron mucho tiempo después; padre antes que antropólogo y luego antropología para deconstruir mi paternidad y hacer activismo para la transformación social. Paulo Freire (2013) advirtió que negar la potencia de las preguntas es una sentencia de muerte para la insurrección de la existencia cotidiana, lo que favorece la sedimentación de las estructuras de opresión que resguardan la serialización (burocratización) de las conductas.

La formación académica en antropología me permitió dejar al descubierto el sentido de las convenciones. ¿Qué es una convención? “La palabra viene del verbo convocar, que significa reunir, juntar o encontrarse. Una convención es pues un punto en torno al cual nos congregamos. Seguir una convención es reunirse en el sentido correcto, congregarse” (Ahmed, 2019, p. 144); la antropología me reorientó hacia quienes no se congregan en torno a la integridad corporal obligatoria.⁷ Dicho de otro modo, me abrió a la pregunta por las formas de vida en discapacidad, cuyas sensibilidades, sensorialidades, movimientos, habilidades y cogniciones no coinciden con la convención capacitista, a esa coercitiva unificación corporal cuya voluntad normativa se hace pasar como la voluntad social o general.

El cuestionamiento a la convención implica un ejercicio de exotización de lo familiar y recreación de lo propio en ajenidad para entender la problemática de la convención y de qué manera la problematizamos cuando hay una ruptura, desviación o variante referente a su congregación. Interrumpir la convención significa meterse en problemas porque se abre un espacio para el surgimiento de la crítica respecto de cómo llegamos a “aceptar” determinadas formas de vida como las adecuadas, deseables y posibles, al mismo tiempo que negamos la existencia de otras.

La negación de las existencias se gesta en las entrañas de varias convenciones y esto necesita cuestionarse/transformarse, podría pensarse que se trata de un asunto obvio, pero no es así. En lo personal, quisiera que tematizar la discriminación y la violencia de las convenciones fueran la base para un proceso de transformación social, sin embargo, debe de

⁶ La normalidad es un régimen político que hace proliferar parámetros, expectativas, convenciones y relacionamientos orientados a institucionalizar una comprensión monolítica-uniforme-y-estandarizada de una supuesta realidad presocial (por ejemplo, la heterosexualidad) que privilegia todo lo que se ajuste al orden naturalizado, mientras patologiza/criminaliza todo lo que malogre su funcionamiento.

⁷ Defino a la integridad corporal obligatoria como un régimen político que intensifica las exclusiones y subordinaciones cuando privilegia el devenir del cuerpo sano, bello, cuerdo y funcional como condición reguladora de las vidas que importan. La integridad corporal obligatoria es una violencia contra sí mismo cuando exige esfuerzos y energías para desligarse de esas otredades que simbolizan las rutas desagradables/inviabiles/erradicables de la vida. ¿Quién desea ser disca?, ¿quién desea envejecer?, ¿quién desea engordar?, ¿quién desea enfermar? Insisto que el deseo es un aprendizaje de promesas y horizontes de acción, por ende, aprendemos a odiar lo que no se considera normal, sino patológico, imposible y prohibido.

tenerse en cuenta que “tematizar” el problema es insuficiente si no existen intervenciones a niveles políticos y culturales que traigan consigo una práctica epistemológica, ética e institucional, convencida de que precisamos desnaturalizar las convenciones que designan por adelantado lo que será o no una existencia habitable, respetable y nombrable.

Así que el activismo por la transformación social hace parte de lo que soy, como padre y antropólogo que demanda la deconstrucción de las convenciones que constriñen las formas de vida de las personas con discapacidad, con la intención de garantizarles un futuro viable y sostenible, “ya que un ser humano sin futuro pierde su humanidad y corre el riesgo de perder también su vida” (Butler, 2006, p. 318).

Sé que no solo a las personas con discapacidad se les arrebató el futuro y por eso sé que vivir como un padre-antropólogo es una decisión por vivir una vida de forma política vinculada al sostenimiento de un futuro colectivo, siempre en pugna y debate; es así como vivir una vida de forma política se entretreje con mi paternidad, mi profesión, mi activismo y ahora mi trabajo.

Es cierto que ser padre de una persona con síndrome de Down hace movilizarme frente a la violencia y discriminación que viven las personas con discapacidad, sin embargo, considero importante desbordar *lo propio* (abandonar el ensimismamiento) para anudarme en el sostenimiento de un futuro colectivo, donde me resista a la tentación de estimar mi lucha contra el capacitismo como prioritaria, más prioritaria que otras experiencias vinculadas al sufrimiento que provocan los distintos sistemas hegemónicos de opresión.⁸

La lucha para prevenir y erradicar cualquier forma de violencia y discriminación tendría que conmovernos hacia la diferencia. He aquí la premisa ética del trabajo de inclusión: incluir es abrirse a *lo impersonal*, apartarse de *la mismidad* y renunciar a que todo sea asimilable a *mi deseo*; el trabajo de inclusión requiere *ex-tática corpórea*,⁹ arrojarse más allá del *yo*, “lo cual nos saca de nosotros mismos, nos vincula a los otros, nos transporta, nos deshace y nos implica en vidas que no son las nuestras, a veces de forma fatal e irreversible” (Butler, 2006, p. 39).

Lo que busco con esta escritura encarnada es una ralentización de nuestra acción colectiva, un receso para pensarnos a través del trabajo de inclusión, ¿qué nos apasiona de la inclusión?, ¿cómo llegamos aquí?, ¿cuál es nuestra vocación inclusiva?, ¿para qué y para

⁸ Aunque bien advierte bell hooks (2021), hay que tener precaución cuando cuestionamos las políticas identitarias de poblaciones oprimidas y dejamos intactas las prácticas de otros grupos que emplean las mismas estrategias (esencialistas/separatistas) de otra forma y cuyo comportamiento excluyente está sólidamente respaldado por la institucionalización de privilegios. Mi llamado a *abandonar el ensimismamiento* se enlaza inevitablemente con una revisión interseccional del contexto político y cultural, justo para no convertirse en una herramienta refinada que termine por salvaguardar las voces de siempre, volviendo a silenciar a quienes históricamente se ha excluido.

⁹ La referencia a la *ex-tática corpórea* alude a la nota de Butler en *Deshacer el género* (2006, p. 367) cuando ofrece la versión etimológica de ‘extasis’ como *ex-stasis* “para señalar, como lo hizo Heidegger, el significado original del término, ya que implica *estar fuera de sí mismo*” (cursivas de J.M.).

quiénes la transformación social?, ¿cuáles son los dolores y las fatigas del quehacer inclusivo?, ¿cuáles son las trampas y las paradojas de la inclusión?, ¿qué futuro imaginamos y cuáles son los desafíos que nos confrontan?

Nadie es *causa sui*; soy porque están y me dirijo a ti rumiando: la inclusión es una aspiración normativa, un campo de saturación ética y un sentido de desorientación de la primera persona; ¿es la inclusión posible? No lo sé; mientras luchamos por afirmar la inclusión de poblaciones históricamente excluidas e insistimos que dichas existencias merecen ser protegidas en su singularidad, paralelamente institucionalizamos un tratamiento diferencial orientado a ciertas diferencias que confirman la excepción a la regla.

No hay respuesta sencilla. Lo que hay es deriva paradójica.

2. Deriva paradójica: la voluntariedad de la inclusión.

Una voluntad voluntariosa es lo que necesitarás cuando se presume que no tienes voluntad propia. Y: la voluntariedad se convierte en un juicio sobre ti si te niegas a ser propiedad de alguien [...] El término voluntariedad es un cargo no solo en el sentido de carga y acusación, sino también como peso y responsabilidad: es cómo llevamos algo adelante. Cuando estamos cargadas de voluntariedad, podemos aceptar y movilizar esta carga.

Sara Ahmed, *Vivir una vida feminista*.

En otros momentos me causaba distanciamiento usar el término “inclusión”. Es más, escribí un manifiesto que titulé *El llamamiento anti-inclusivo* (Maldonado, 2019); “nunca digas nunca”, en septiembre de 2021 fui contratado para un puesto administrativo que se abrió en la Dirección Institucional de Igualdad de Género (DIIGE) de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP) bajo los parámetros institucionales vinculados con la Ley General de Educación Superior (2021), el Protocolo para la Prevención y Atención de la Discriminación y Violencia de Género en la BUAP (2019), y el Plan de Desarrollo Institucional (PDI) 2021-2025 en la BUAP.

Se me ha contratado para diseñar e implementar estrategias de intervención en el marco del *Eje 1. Gobernanza y Gestión, Incluyentes y con Trato Humano* del PDI (BUAP, 2021). Me gustaría hablar de otras cosas y no de inclusión, pero estoy ocupando una posición institucional que requiere el uso de cierto lenguaje: el lenguaje de la inclusión.¹⁰

¹⁰ La Agenda 2030 “Nadie se queda atrás”, un compromiso político de los gobiernos de los 193 Estados Miembros de las Naciones Unidas, expresa que la preservación del planeta, la creación de un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible y el fomento de la inclusión social están vinculados entre sí y son interdependientes. De este modo, el lenguaje de la inclusión es una pieza nodal para el desarrollo sostenible.

Mi labor como responsable del Área de Atención a las Diversidades Sexo-Genéricas y Discapacidades de la DIIGE radica en:

- ✓ Coordinar y dar seguimiento a las estrategias de inclusión orientadas a diversidades sexo-genéricas y discapacidades en la BUAP por medio de capacitaciones, talleres, cursos, campañas y diagnósticos que fomenten la cultura de diversidad y no discriminación.
- ✓ Diseñar y ejecutar programas educativos bajo un enfoque de inclusión social con énfasis a personas con discapacidad y comunidad LGBTTTIQ+.
- ✓ Brindar atención a situaciones de discriminación y violencia por motivos de orientación sexual, identidad-expresión de género y discapacidad.
- ✓ Generar diagnósticos para identificar las necesidades específicas en temas de discapacidades y diversidades sexo-genéricas dentro de la comunidad universitaria.
- ✓ Promover la creación de redes de docentes y personal administrativo universitario en materia de inclusión, diversidad y no discriminación.
- ✓ Fortalecer los principios de equidad, igualdad y justicia desde una perspectiva crítica de los derechos humanos.

La voluntariedad de la inclusión me alcanzó y en estos momentos he decidido habitar su contradicción (que termina siendo mía). A veces ser voluntarioso puede referirse cuando no tengo la voluntad de usar el lenguaje de la inclusión, porque lo considero pura retórica y simulación institucional; y otras, cuando tengo demasiada voluntad para usar su lenguaje, porque lo considero necesario para transformar a la institución. Creo que la ambivalencia en la voluntariedad de la inclusión implica reivindicar su contradicción y complejidad estratégica.

La voluntariedad de la inclusión la siento como una acusación “Jhonatthan fue absorbido por el lenguaje institucional”, aunque también como un peso y una responsabilidad, ya que requiere de mis esfuerzos, energías y saberes para llevar algo adelante (convertirlo en algo realizable). He asumido que este trabajo se encuentra atravesado por la voluntariedad de la inclusión como un cargo, un hacerme y hacernos cargo de la exclusión y la desigualdad institucional orientada principalmente a la población LGBTTTIQ+ y a personas con discapacidad, tal vez yo agregaría algo menos institucional: hacernos cargo del *régimen político de la normalidad* de una forma incómoda, crítica y creativa.

“Hacerme cargo” de la voluntariedad de la inclusión me abre a una nueva etapa de mi vida personal, académica, militante y de gestión administrativa: ser voluntarioso cuando hay estudiantes, docentes y personal administrativo que se convierten en una pared o un muro que solidifica las barreras para el aprendizaje y la participación de quienes históricamente han quedado fuera o se les ha hecho sentir que no encajan en la comunidad universitaria.

Por esto soy voluntarioso, porque siento que para seguir avanzando tengo que empujar a las personas que no les interesa moverse de lugar y salirse de la zona de confort. Un *confort* implica que las cosas se mantengan en su sitio y esto puede prescribir una forma de comodidad. Ahmed explica que “la palabra “comodidad” sugiere bienestar y satisfacción, pero también sugiere algo relajante y un relajamiento. La comodidad tiene que ver con un encuentro entre más de un cuerpo, que es la promesa de un sentimiento de acomodación” (2019, p. 188).

Sentir comodidad se relaciona con una sensación de estar a gusto y encajar en las superficies del entorno; sin embargo, el entorno no es neutral. El entorno se encuentra condicionado por ejes de diferenciación social (género, clase, edad, capacidad, orientación sexual, nacionalidad) que regulan la comodidad de ciertos cuerpos, mientras gestionan la incomodidad de otros.

Si bien una de las intenciones inclusivas es que las poblaciones excluidas se sientan cómodas en espacios donde no ha existido esa posibilidad, existen personas que perciben a la inclusión como un riesgo para la continuidad de una zona de confort, en otras palabras, quienes habitan la norma no quieren perder su comodidad y eso hace que la defiendan, por ejemplo, varias personas cisgénero entienden como un peligro que las personas trans ingresen a los mismos baños que ellas, habría que preguntar ¿cuál es el peligro de la presencia trans en el baño público?, ¿quién dijo que el uso de los baños públicos es exclusivo para personas cisgénero?, ¿qué trabajo de inclusión necesitamos hacer?

La inclusión para mí representa una inversión de energías, esfuerzos, sentires y saberes inspirados por el compromiso a la deconstrucción del régimen político de normalidad y sus consecuencias segregativas; un compromiso voluntarioso, a veces leído como terco e insistente, donde hay personas que reducen mi trabajo (nuestro trabajo) a un capricho personal.

Al respecto conviene decir que la inclusión es percibida como un acto movido por el interés propio (ser padre de una persona con discapacidad), como una manera de realizar algo que quieres o deseas (la inclusión de las personas con discapacidad en cualquier ámbito de la vida social). En este sentido, puede que la injuria del “capricho personal” abra una oportunidad para declarar que sin *voluntariedad* algo se derrumba, asegurando que no solo tú, sino también otras personas terminen bajo los escombros.

Puede que tengas que convertirte en eso que dicen que eres. Puede que tengas que convertirte en eso que dicen que eres para sobrevivir a lo que dicen que eres. La consecuencia de este juicio requiere que completemos este juicio. Ir contracorriente puede requerir energía y esfuerzo. Por lo tanto, podemos distinguir entre voluntariedad como diagnóstico del carácter (como lo que está detrás de la acción) y voluntariedad como resultado de este diagnóstico (como lo que se requiere para completar una acción). A veces solo puedes ponerte en pie

si te pones firme. A veces solo puedes aguantar si te empeñas con terquedad.
(Ahmed, 2018, p. 120)

Se necesita de la terquedad para ir a contracorriente y cortar el flujo de la norma(lidad); imprescindible la terquedad de la voluntad, pero insuficiente si esa voluntariedad abandona la *criticabilidad* (Rogoff, 2003). Para mí, en la criticabilidad es donde radican las insurgencias de la voluntariedad inclusiva:

- La *posibilidad de cuestionar* lo que inspira nuestra propia terquedad.
- La *habilidad de tensar* lo que se nos muestra totalmente convincente.
- La *sensibilidad de examinarnos* habitando la norma(lidad) que decimos rechazar.
- La *responsabilidad de acompañarnos* en los conflictos, para que no escalen desmedidamente frente a quien se percibe (se construye) como la *diferencia enemiga* de nuestra voluntad.

La voluntariedad de la inclusión es un trabajo, pero qué tipo de trabajo es.

3. ¿Qué es el trabajo de inclusión?

Habitamos en instituciones reales donde muy poco parece haber cambiado, donde hay muy pocos cambios en los planes de estudio, donde casi no ha habido cambios de paradigma y donde el conocimiento y la información se siguen presentando de la manera aceptada convencionalmente. Lo que en realidad da escalofríos es que la crítica negativa de la pedagogía progresista nos afecte, haga que los profesores tengamos miedo a cambiar, a probar nuevas estrategias.

bell hooks, *Enseñar a transgredir. La educación como práctica de libertad.*

Ser responsable del Área de Atención a las Diversidades Sexo-Genéricas y Discapacidades en la DIIGE-BUAP ha representado una oportunidad laboral para continuar con el compromiso de la transformación social y el futuro colectivo, al mismo tiempo que una oportunidad de bienestar para mi hija;¹¹ ser padre de una persona con síndrome de Down demanda presencia diaria, mi trabajo es mi vida cotidiana y resulta sumamente inusual que alguien encuentre en su espacio laboral las condiciones materiales, emocionales y de cuidados para sobrellevar su vida en situación de discapacidad.

¹¹ Mi laburo va de lunes a viernes, en un horario de 9:00 a 17:00 hrs.; tengo la posibilidad de salir al medio día y recoger a mi hija en su escuela, para después volver y que este conmigo en el espacio laboral; lo que ha significado que este “espacio laboral” se convierta en un refugio para Mar, donde tiene amistades, cariños, cuidados y convivencias. Par mí, la DIIGE es más que una oportunidad de crecimiento laboral, ha representado una oportunidad para ejercer mi paternidad vinculada a una red afectiva-inclusiva que sostiene mi vida y la de mi hija. Profa Carmen, Elva, Paty, Ciro, Caro, Roge, Mariel, Fer, Ruth, Escarlet, Dani, Mariana, Teté, María y Male, esta escritividad sobre el trabajo de inclusión también es para ustedes.

A menudo se percibe el trabajo de inclusión como un hecho normativo, cercano a la obligación y distante de la corresponsabilidad, pero tramar la inclusión es un esfuerzo por transformar las convivencias y los convencionalismos en las instituciones; que yo pueda estar con mi hija en el trabajo es vivir un derecho (no un “favor”) de la *gobernanza y gestión, incluyentes y con trato humano* de la universidad.

La gobernanza universitaria incluyente “toma en cuenta que, a mayor democracia en los espacios universitarios, habrá mayor respeto a los derechos humanos [...] Formar una comunidad más justa, democrática, con certeza jurídica y forjar profesionistas capaces de propiciar una cultura de paz y civilidad en cualquier espacio de su actuar profesional y personal donde se desarrollen” (PDI-BUAP, 2021, p. 22 y 23).

Lo anterior reivindica que todo bienestar en el contexto universitario es para cualquiera y que para garantizar dicha situación urge asumir una responsabilidad colectiva, cuestionando los privilegios y las lógicas meritocráticas que tanto abundan en las universidades. Por esto, el trabajo de inclusión es una molestia para algunas personas de la comunidad universitaria, porque se ponen en riesgo sus certezas y convenciones, provocando incomodidad al orden excluyente supuestamente “natural” con el que dan sentido común a sus prácticas cotidianas en las instituciones.

Las universidades pueden contratarte para el cumplimiento institucional de la gobernanza incluyente, pero también tu contratación puede ser una apariencia de transformación si no se atiende la *crisis de sentido común* en las prácticas cotidianas. Y asumo que cuestionar la apariencia institucional que se preocupa más por la “fachada inclusiva” que por la “convivencia incluyente” expone las contradicciones de mis compromisos como padre, antropólogo, activista y trabajador universitario.

El cuestionamiento a la “fachada institucional inclusiva” puede que me convierta en un trabajador incómodo para algunas personas, en un trabajador comprometido para otras o en un trabajador “dolor de cabeza” para tantas más, inclusive, ese cuestionamiento puede llevarme al desempleo. Y soy padre, principal proveedor y cuidador de mi hija con discapacidad, renunciar al trabajo no siempre es una opción.

En ocasiones la militancia radical precariza, no por la militancia en sí, sino por la precarización laboral en la que vivimos. He aprendido que el trabajo de inclusión y su compromiso por la transformación social precisan de un actuar sentipensado en términos de una estrategia turbia, pantanosa y sucia, donde participaremos en actividades organizadas para visibilizar la inclusión en el contexto universitario, aun sabiendo que no se respalda con frecuencia la inclusión que se aparenta.

“Cuando tenemos que pensar estratégicamente, también tenemos que aceptar nuestra complicidad: renunciamos a toda ilusión de pureza; abandonamos la seguridad de la exterioridad” (Ahmed, 2018, p. 136); quienes ejercemos el trabajo de inclusión no somos exteriores a la apariencia inclusiva de las instituciones, de hecho, somos una pieza nodal y

reconocerlo es parte de la criticabilidad. “Este es el lenguaje del opresor y sin embargo lo necesito para hablarte” (Rich, 1968); resulta fundante apropiarse del lenguaje de la inclusión (de su fachada y simulación), pero también lenguajearlo para que diga lo que deseamos que diga.

Insisto, el trabajo de inclusión es turbio y no nos hace “buenas” personas; creo que nos invita a un compromiso ético con la inconsistencia, es decir, el compromiso en el trabajo de inclusión requiere experimentarse desde la contingencia y ruptura de un contexto universitario que está en constante movimiento y disputa; es un hecho que nuestro compromiso es burocratizado (estamos trabajando para una institución), aunque también nuestro compromiso es movido por la vocación y la militancia, las cuales se encuentran más allá de la institución, pues son inspiradas por nuestra trayectoria biográfica.

Lo que me parece preocupante es moralizar la inconsistencia del compromiso, porque se exige a la persona responsable del trabajo de inclusión que siempre y frente a cualquier situación actúe de la misma manera, que sea consistente y congruente, desconociendo la complejidad de relaciones, contextos, afectos y sorpresas que acontecen en lo cotidiano. Yo haría un llamado a hacerse cargo de esa inconsistencia en términos éticos, preguntándose por las consecuencias y responsabilidades de su actuar en la constelación de sentido común.

Insisto, el trabajo de inclusión no lo hacen las “buenas” personas, ni tampoco es para ganarse el cielo. De percibirse así, es pura retórica de salvación colonizadora. Romero Losacco (2018) explica que cuando alguien incluye es porque ya está en la comodidad del *adentro*, mientras que su objeto de inclusión está en el *afuera* de la zona confortante; afuera/adentro, inclusión/exclusión, no son reversos opuestos, sino condiciones relacionales de existencia, donde opera una colonialidad humanitaria que primero tiene que expulsar, para que después pueda rescatar.

Nuestra voluntariedad inclusiva corre el riesgo de constituir una dimensión de la subjetividad colonizadora/salvadora cuando se olvida de los mecanismos históricos de la inclusión; hay que recordar que el sujeto que incluye (habitante del adentro) se compromete con la inclusión del objeto excluido (habitante del afuera), sin embargo, cabe preguntarse: ¿acaso no es el habitante del adentro quien ejerce el poder para definir los parámetros de ingreso y permanencia del habitante del afuera?

Mientras los horizontes de sentido común no sean cuestionados por el habitante del adentro y se mantengan intactos, el trabajo de inclusión debería significar una oportunidad para desnaturalizar, politizar y desidentificarse del adentro; quienes ejercen el trabajo de inclusión tienen la oportunidad para romper con aquellos parámetros coercitivos que dejan afuera o permiten entrar/ingresar/permanecer, siempre y cuando ciertas diferencias se ajusten a lo ya establecido.

La inclusión requiere ser una posibilidad que priorice las diferencias históricamente descuidadas, rechazadas o ignoradas, todas esas vidas y cuerpos que no han sido

contemplados en los proyectos colonizadores de progreso y desarrollo, o solo han sido contemplados para marcarlos como residuos, tragedias y cargas, abriendo así “responsabilidades” salvadoras, paternalistas y condescendientes.

Dado lo anterior, el compromiso en el trabajo de inclusión exige el gesto sensible por el derrumbe del sentido común, pues “solo cuando “El Mundo” deje de tener sentido, sentidos-otros serán posibles” (Losacco, 2018, p. 77); el sentido común presenta una cotidianidad que es obvia. “Pero la cotidianidad necesita un pacto de confianza y sobre todo de un pacto de olvido” (Sztajnszrajber, 2018, p. 21).

Por esto hacer trabajo de inclusión es un evento antropológico, es ubicarse en un lugar de extrañamiento y exotización frente a todo lo que se nos manifiesta como “dado”, “obvio”, “posible”, “normal” o “natural”; quien el ejerce el trabajo de inclusión despliega una variedad de saberes y sentires para que el resto de las personas se motiven a desmarcarse del sentido común, y logren recuperar la sensibilidad de asombro.

La palabra “obvio” puede entenderse, en latín, como la vía que se me despliega tan enfrente de mí que creo que es la única que existe y por eso la tomo. Algo obvio como aquello que se me presenta como si fuera la única posibilidad y no puedo vislumbrar que hay otros caminos posibles. Lo obvio no incluye la diferencia. La disuelve. Lo obvio no plantea alternativas. Las estigmatiza. (Sztajnszrajber, 2018, p. 27).

En el trabajo de inclusión se cuestiona lo incuestionable. Desmontar lo obvio nos abre a la diferencia. Diferir el sentido común. La fuerza de la normalidad es lo que hace obviedad y actúa (la actuamos) como si todo lo que se hace cotidiano no pudiera ser de otra manera, se encarna como si no hubiese alternativas, como si esta “realidad” respondiera a la naturaleza.

Esta obviedad llega al lenguaje cotidiano. Se hace palabra, expresión, escritura y sonido. El lenguaje no es neutral y aún así se insiste en tratarlo como tal. De ahí que el lenguaje inclusivo despierte ansiedad. Existen personas que no pueden imaginar sus lenguajes más allá de la norma(lidad). El lenguaje es así y no de otra manera. Efectivamente, el lenguaje convencional (androcéntrico, cisnormativo y capacitista) no incluye la diferencia; la diluye, la estigmatiza y la aniquila.

El día 13 de noviembre de 2023, localizaron sin vida a Jesús Ociel Baena Saucedo, magistrade del Tribunal Electoral de Aguascalientes. Le magistrade abogó por el reconocimiento de la diversidad sexual y de género en el país; impulsó iniciativas relacionadas con la credencial para votar para personas no binarias y la defensa de sus derechos político electorales; y enfatizó la importancia de una perspectiva en diversidad sexo-genérica para el campo de los derechos humanos.

Jesús fue la primera persona en obtener un acta de nacimiento no binaria en Coahuila, también la primera persona con credencial para votar con casillero no binario y la primera persona abiertamente no binaria en asumir un cargo judicial en América Latina.

La causa de su muerte, tanto la de él como la de su pareja, Dorian Daniel Nieves Herrera, es incierta, aunque el crimen de odio aparece como una posibilidad, ya que Jesús denunció el aumento de discursos de odio en redes sociodigitales contra su identidad y expresión de género durante los últimos meses previos a su asesinato, de este modo, distintas organizaciones LGTBTTIQ+ y la Comisión Nacional de Derechos Humanos exigieron que las investigaciones tomen en cuenta la condición de género y las amenazas recibidas.

A pesar de la trágica noticia, en redes sociodigitales se pueden leer mensajes como los siguientes:

“Los rollos que quieran, pero o se va al ginecólogo o se va al urólogo, punto. Lo demás es populismo. Y dejen de dar patadas a nuestro español, “magistrate” NO existe”.

“Magistrado* Es una lástima, pero deben de saber que no existe la palabra magistrade, dejen de hacer o creerse diferentes o especiales. Tarde que temprano van a tener que acudir al urólogo o al ginecólogo”.

“Nes vele madre”.

“Porque caramba cambian el nombre a las cosas, las cosas por su nombre magistrado y magistrada en la vida solo hay 2 sexos hombre y mujer”.

“Pues que creía si dormía con puros puñales como dicen al que a fierro mata a fierro muere jajaja”.

Las publicaciones en Facebook¹² referentes a la noticia de la muerte de Jesús están acompañadas por varios *Me Gusta* y *Me Divierte*, ¿qué nos dice eso? Así es. Nos parece más dañino lo que la “e” le hace al sagrado lenguaje, que lo que el cissexismo¹³ y la homo-lesbo-bi-transfobia le hace a las vidas de personas trans y de identidades de género no binarias. Judith Butler (2010) explica que una vida dañada no puede ser llorada o no puede ser parte de un duelo político si antes no es concebible como una vida digna de ser vivida.

¹² Pueden revisar la publicación del perfil @Metropolitano Aguascalientes para preguntarnos por qué a tantas personas les gusta y divierte la noticia sobre la muerte de Jesús; link https://www.facebook.com/photo.php?fbid=728322032678839&set=a.633081358869574&type=3&locale=es_LA&paipv=0&eav=AfacDGBLFEHudiTrCNZemCfHKc5RMtPFq9ksvg0xXjXRyEAmxEC363QgFPcEGRQIHZY&_rdr

¹³ Radi (2015) define el cissexismo como el sistema de exclusiones y privilegios simbólicos y materiales vertebrado por el prejuicio de que las personas cis son mejores, más importantes, más auténticas que las personas trans.

Quienes hacemos trabajo de inclusión con énfasis en diversidades sexo-genéricas en las Instituciones de Educación Superior nos enfrentamos a una comunidad universitaria que es bastante rígida cuando se plantea la importancia del lenguaje inclusivo, no solo para ampliar conciencia crítica sobre el uso del lenguaje, sino también para identificar cómo el lenguaje convencional provoca un reconocimiento desigual sobre aquello que dice nombrar.

El trabajo de inclusión se convierte entonces en una práctica epistemológica que busca desmontar los modos en el que *día a día* se experimenta la fuerza de la normalidad y su obviedad incuestionable. El trabajo de inclusión aparece frente a la imposición de un estilo de pensamiento rígido, cerrado y definitivo; no se puede hacer trabajo de inclusión sin desprenderse de las costumbres del lenguaje y pensamiento.

Resulta fundamental repensar la inclusión no tanto como un *dejar entrar*, sino, sobre todo, un llamamiento *a salirse de*; quizá la inclusión no sea para las personas con discapacidad y LGTBTTIQ+, sino para las personas que habitan el adentro innombrable e incuestionable. Una inclusión que les invita a moverse, pensar, hablar, escribir, vincularse, desear y apasionarse más allá de la obviedad.

Incluir para emanciparse del sentido común. Incluir para cultivar otras sensibilidades, habilidades y sensorialidades. Incluir saliéndose del centro y de la cúspide para abandonar el afán aspiracionista de la conquista. El problema colonial de la inclusión ha sido la aniquilación de la diferencia, obviando un sentido correcto y unificado de existencia. Si la inclusión es *dejar entrar*, a la diferencia se la doméstica, arrincona y disuelve.

Quienes nos hacemos cargo del trabajo de inclusión confiamos en una inclusión imposible. No hay meta en la inclusión, sino deriva. Se corre el riesgo de hincar lo propio en lo ajeno; hay quienes comprenden en varias ocasiones a la inclusión como la expectativa de la “buena vida”, pero, qué es la “buena vida”, cómo se configura una “buena vida” y qué concepciones restrictivas de “buena vida” encubre la promesa de inclusión.

Hay que exotizar la obviedad y sospechar del enfoque aspiracionista de la inclusión. Bien lo narra Eli Clare:¹⁴

¹⁴ “The mountain as metaphor looms large in the lives of marginalized people, people whose bones get crushed in the grind of capitalism, patriarchy, white supremacy. How many of us have struggled up the mountain, measured ourselves against it, failed up there, lived in its shadow? We've hit our heads on glass ceilings, tried to climb the class ladder, lost fights against assimilation, scrambled toward that phantom called normality. We hear from the summit that the world is grand from up there, that we live down here at the bottom because we are lazy, stupid, weak, and ugly. We decide to climb that mountain, or make a pact that our children will climb it. The climbing turns out to be unimaginably difficult. We are afraid; every time we look ahead we can find nothing remotely familiar or comfortable. We lose the trail. Our wheelchairs get stuck. We speak the wrong languages with the wrong accents, wear the wrong clothes, carry our bodies the wrong ways, ask the wrong questions, love the wrong people. And it's goddamn lonely up there on the mountain. [...] Maybe we get to the summit, but probably not. And the price we pay is huge.

La montaña como metáfora ocupa un lugar preponderante en las vidas de la gente marginada, gente cuyos huesos son aplastados por la rutina del capitalismo, patriarcado y la supremacía blanca.

¿Cuántos de nosotros hemos luchado por subir la montaña, nos medimos con ella, fracasamos allí arriba, vivimos en su sombra? Nos golpeamos la cabeza contra techos de cristal, intentamos escalar en la escala de clases, luchas perdidas contra la asimilación, luchamos hacia ese fantasma llamado normalidad.

Escuchamos desde la cumbre que el mundo es grandioso desde allá arriba, que aquí abajo vivimos porque somos vagos, estúpidos, débiles y feos. Decidimos escalar esa montaña, o hacer un pacto que nuestros hijos la escalarán.

La escalada resulta ser inimaginablemente difícil.

Tenemos miedo; cada vez que miramos hacia adelante no podemos encontrar nada remotamente familiar o cómodo. Perdemos el camino. Nuestras sillas de ruedas están atascadas. Hablamos los idiomas equivocados con acentos equivocados, usamos ropa equivocada, llevamos nuestros cuerpos de maneras equivocadas, hacemos las preguntas equivocadas, amamos a las personas equivocadas.

Y ahí arriba en la montaña es muy solitario [...] Quizás lleguemos a la cumbre, pero probablemente no.

Y el precio que pagamos es enorme.

Allá arriba en la montaña nos enfrentamos a las fuerzas externas, los agentes de poder que tanto se benefician del status quo y su posición privilegiada en la mismísima cumbre. Pero con la misma claridad, nosotros nos encontramos cara a cara con nuestros propios cuerpos, todo lo que apreciamos y todo lo que allí nos desprecia está incrustado. Esto lo sé porque me sorprendí dando bandazos montaña arriba. (Clare, 2015, p. 1)

Nadie quiere estar *abajo/afuera* dado el carácter aspiracional de la inclusión; se tiene que reconocer que existe una atmósfera afectiva que se encuentra motivada por vínculos sociales, gestiones institucionales, coyunturas político-económicas y frecuencias emocionales que organizan los parámetros convencionales de la inclusión.

Up there on the mountain, we confront the external forces, the power brokers who benefit so much from the status quo and their privileged position at the very summit. But just as vividly, we come face-to-face with our own bodies, all that we cherish and despise, all that is imbedded there. This I know because I have caught myself lurching up the mountain". La traducción es totalmente mía, así que espero haberme aproximado a lo que Clare quiere decirnos.

Dejar-de-ser-habitante-del-afuera enreda una negación, negar la diferencia en la medida que esto permite *ser-habitante-del-adentro*. Se “es” adoptando las formas de vida del adentro. Se “es” asumiendo que las formas de vida del afuera son una experiencia baja, disminuida, carente, pobre, malograda y vacía.

¿Quién desea quedarse abajo/afuera? Claro está que la lucha por la transformación social es inverosímil sin aspiraciones y es difícil que las aspiraciones se desliguen de un modelo idealizado de futuro. “La raíz latina de la palabra aspiración viene de respirar” (Ahmed, 2019, p. 240), entonces, considero que la lucha por la transformación social es una lucha por encontrar las condiciones materiales, afectivas, éticas, epistémicas y estéticas para que *cualquiera* pueda respirar.

¿Qué hay allá arriba que nos hace querer escalar a pesar de nuestro dolor? El ascenso en la montaña se hace bajo una dañina aspiración, donde pareciera que únicamente se puede llevar una vida respirable si estás en la cima y emulando los parámetros normativos de existencia. No obstante, hay quienes estando arriba/adentro siguen ahogándose y sin poder respirar, pues una cosa compromete el *estar* (ubicando un *algo*) y otra el *existir* (potenciando un *alguien*).

Considero que la aspiración inherente para el trabajo de inclusión es que cualquiera pueda tener dónde respirar o que respire sin miedo a que alguien pueda asfixiar su existencia. Así que entiendo la geometría aspiracional de una manera distinta; la aspiración no como una escalada ascendente que asegura la respiración, sino como un movimiento descentralizado y sin punto de llegada que preserva que cualquiera (transcendiendo toda personificación) en dondequiera (en cualquier lugar y en todas partes) pueda respirar sin miedo.

Si se quiere redefinir el mundo que habitamos, lo que se requiere es interrumpir el sentido común que lo hace posible en términos de obviedades, convenciones y aspiraciones. La inclusión debería ser todo lo contrario a la conquista; nuestro encuentro con la diferencia tendría que enseñarnos a desandar el deseo de rehabilitación y con eso abandonar el entusiasmo para hacerle caminar por el camino “correcto”.

Lo que mueve a la inclusión suele ser en primera instancia una sensibilidad altruista, una vocación que se relaciona con el bienestar por la diferencia, aunque a veces lo que subyace es una sensibilidad farmacológica y optimizadora que se vincula al régimen político de normalidad en términos de ganancia.

Hago un llamamiento para que asumamos las consecuencias de una inclusión que pretende ser “humana”, no solo para quienes está dirigida, sino para quienes la practican y la ejercen como trabajo. En su sentido más crítico, es un trabajo que se enfrenta a una gestión administrativa que planea y regula operaciones para llegar eficientemente a propósitos concretos, así que no conviene que el trabajo de inclusión explore otros caminos, entre tantos, que desee su imposibilidad.

Quizá nunca encontraría trabajo si supieran que la inclusión a la que llamo es un tren que lleva a ningún lado. En el mundo laboral son los criterios de los resultados los que miden tu valía. Sin embargo, invito a prestar atención a nuestro trabajo desde una sensibilidad que se inspira en los fines imposibles.

Entonces, ¿para qué trabajamos si la inclusión es imposible?, ¿acaso la invitación es a frenar la inclusión en términos sustantivos?, ¿para qué tomo el tren si ya sé con anticipación que no va a ninguna parte? No se trata de abandonar el trabajo, ni tampoco de hacer caso omiso a los objetivos de nuestra contratación. Lo que quiero hacer germinar es una criticabilidad para nuestro trabajo de inclusión, no fiarse del lenguaje de la inclusión y experimentarse en el distanciamiento permanente de sus objetivos utilitarios, rehabilitadores y colonizadores.

La inclusión es un ideal imposible de transparencia, paradójicamente, si el trabajo de inclusión alcanza la inclusión es porque nunca problematizó que en toda inclusión existe una decisión política de exclusión. Para que haya inclusión tiene que promoverse una proliferación de diferencias, pero ¿qué tipo de diferencias deben incluirse en una política universitaria inclusiva y qué tipos de diferencias ponen en riesgo a tal política?, ¿toda exclusión es negativa?, ¿puede haber exclusión sin recurrir a la patologización, el estigma y la criminalización?, ¿qué perspectivas críticas sobre la exclusión necesitamos para el trabajo de inclusión?, ¿qué apuestas antipunitivas necesitamos imaginar en nuestro trabajo de inclusión para abordar los conflictos, las violencias y las discriminaciones?

Todo ejercicio de inclusión es paradójico, a veces absurdo: buscamos una inclusión que es imposible. Y esto exige un desafío, sacar lo imposible del binario (posible/imposible) para situarle en la aporía. Lo imposible no es la negación de lo posible. “Lo imposible es una delimitación de lo posible, pero lo posible se expande todo el tiempo. El límite entre lo posible y lo imposible siempre muta. Lo imposible para un tiempo pasa a ser posible para otro” (Sztajnszrajber, 2018, p. 115).

No olvidemos que el pensamiento binario aprisiona, tranquiliza y organiza al sentido común. Por eso hay quienes se desquician cuando se acude al “nosotros” o se presenta una persona con identidad no binaria en el baño público. Aunque se sepa que hay sabores “agridulces”, la paradoja, la mixtura y la aporía hacen estallar al sentido común. Sin duda, toda palabra son múltiples palabras; toda diferencia son variadas diferencias a la vez.

Otra vez, la inclusión no es contraparte de la exclusión, es una *vinculación* contingente, contradictoria y problemática de nuestra inevitable interdependencia, y una *deriva afectiva* sobre el hecho de que no siempre queremos convivir/estar cerca de ciertas diferencias. Así que la aspiración ética de la inclusión está plagada “de cercanías indeseadas, de conflicto, de rabia, es a veces aquello contra lo que clamamos. Y, sin embargo, no deja de ser nuestra obligación preservar este controvertido vínculo social con el objetivo de sostener la vida y la lucha por la igualdad, la libertad y la justicia” (Butler, 2020, p. 67).

Deberíamos desconfiar de aquellas diferencias (las que, claramente, no se autodesignan así porque habitan el adentro de la norma) que perciben y producen a *las otras* como “amenazas” para la comunidad universitaria; por ejemplo, aparece la defensa por lo “común” cuando el profesorado se incómoda frente al ingreso de estudiantes con discapacidad¹⁵ o cuando las personas cisgénero se molestan frente a la presencia de personas trans,¹⁶ haciendo prevalecer un significado dañino de comunidad en el contexto universitario, donde se exalta “lo propio” como la autodefinición de valía, mientras *lo otro* es un resto, excedente o una anomalía.

El trabajo de inclusión se hace cargo de este controvertido vínculo social, en el que la otredad siempre ha quedado afuera de la comunidad, un *común* que ha sido definido en el cautiverio de la semejanza, la uniformidad y la estandarización, y bajo parámetros normativos de existencia. Por tanto, el trabajo de inclusión es apasionarse por el desmontaje de cualquier universalismo que cierre a la comunidad, en vez de abrirla.

La defensa por lo común/lo propio niega la diferencia, asume que esto que somos (comunidad universitaria) es exclusiva y excluyentemente UNIFORME.¹⁷ Esto nos conmueve a reconocer que, si las instituciones universitarias y sus parámetros del adentro se están sacudiendo, es porque distintas militancias epistémicas, políticas y éticas (feministas, marxistas, campesinas, indígenas, discas, disidencias sexo-genéricas, afrodescendientes) exigen que la universidad se comprometa con un pensar-hacer-sentir *otro*, que rompa con la adherencia de la profesionalización elitista, la burocratización de la enseñanza-aprendizaje, la monocultura del sentido común y las opresiones a las diferencias.

Así como hay una historia colonial de la inclusión, hay una historia de justicia por la inclusión. No olvidemos que nuestra contratación como trabajadores y trabajadoras de la inclusión es una paradoja, “que te contraten para transformar una institución no significa necesariamente que la institución este dispuesta a transformarse” (Ahmed, 2018, pág. 136), y aun así somos parte de un logro histórico que está transformando a las instituciones contemporáneas.

¹⁵ He escuchado expresiones como “están llegando más. Qué no se supone que tienen sus propias escuelas”, “yo enseño fútbol, qué voy a hacer con un estudiante que no tiene piernas”, “ya no inviten a personas sordas, es un relajo hacer un evento”.

¹⁶ He escuchado expresiones como “la presencia de trans en el servicio social es un problema. Aquí hacemos trabajo de campo, ahora adónde vamos mandarle a dormir, con los hombres o las mujeres, dice que es mujer, pero al rato vaya a salir alguien embarazada”, “los hombres son más fuertes, por eso él no puede participar con las mujeres aunque diga que es mujer, es un hecho que golpea el balón más duro y al rato puede hasta fracturar a una compañera si le pega con fuerza al balón”, “deberían de hacerles su tercer baño, donde vayan solamente trans, al rato que tal que entre uno al baño de las mujeres y hay una niña ahí, la exponemos con tal de sentirnos progresistas”, “sí a mí no me presenta su INE, yo no voy a llamarle como me dice que se llama, para mí es él y no desistiré si no demuestra administrativamente lo contrario”.

¹⁷ El trabajo de inclusión se hace responsable de reconstituir una comunidad universitaria de lo impropio, en el que se desnaturalicen los parámetros institucionalizados de identidad, al mismo tiempo que se abren las posibilidades para una convivencia prolífica de diferencias.

Teniendo en cuenta lo anterior, bosquejo el trabajo de inclusión bajo los siguientes compromisos/intenciones afines al contexto universitario:

1. El trabajo de inclusión es el *compromiso institucional/administrativo* que hace posible tu contratación; quienes ejercen el trabajo de inclusión necesitan tener cubiertos derechos laborales, es decir, condiciones dignas en materia de trabajo y descanso, salario digno, vivienda y atención médica. Además, el quehacer del trabajo de inclusión debería estar sujeto a un fondo fijo (recurso económico), así como a un respaldo institucional para que todas las dependencias se comprometan con la política universitaria relacionada con la gobernanza y gestión, incluyentes y con trato humano.
2. El trabajo de inclusión es el *compromiso profesional* que asumes en la apertura de una comunidad universitaria que se encuentra cerrada en convencionalismos y obviedades sobre el sentido común de lo cotidiano, así que la *apertura* es una forma de sensibilización crítica vinculada con el despliegue de un conjunto de metodologías, pedagogías y teorías que utiliza el/la profesionalista de la inclusión para desnaturalizar lo “propio” y politizar lo “ajeno”, justo para identificar/prevenir los diferencialismos (ejes de jerarquía y estratificación) que asignan el confort de los privilegios y la pesadumbre de las segregaciones en el contexto universitario.
3. El trabajo de inclusión es el *compromiso militante/vocacional* que encarnas cuando tu propia trayectoria biográfica ha experimentado la segregación/exclusión; la *criticabilidad voluntariosa* se trama en el conocimiento situado, la experiencia encarnada y el lugar de habla (Haraway, 1995; Esteban, 2004; Ribeiro, 2019), donde no solo nos hacemos conscientes de la propia herida, sino que ampliamos conciencia crítica sobre nuestra propia participación en el sostenimiento del daño colectivo. La equivocación en la que caemos, la equivocación que cometí, es aceptar de un modo excesivamente acrítico que nos convertimos en el reverso de la violencia y discriminación, solo por estar a favor de la inclusión, la igualdad y la justicia. La congruencia es una exigencia sumamente punitiva que nadie alcanza. Nuestra vocación y militancia no se hacen por fuera de la norma(lidad), nuestras acciones no siempre son consistentes, se están rehaciendo por la fuerza de la convención y deshaciendo por la potencia de la disidencia. Hagámonos cargo de la contradicción.

Asimismo, el trabajo de inclusión es la inversión de energías, esfuerzos, saberes y sentires que se despliegan para transformar las comunidades educativas (en este caso, la comunidad universitaria), aunque esto no resulta sencillo, ya que sobresalen variados desafíos que nos confrontan. Quizá uno de los desafíos es que la comunidad universitaria no habla al unísono; su tono es disonante.

Entonces el trabajo de inclusión no es un proceso predecible, sino padecido, pues no existe una forma correcta (decidida de antemano) para el despertar crítico de la conciencia inclusiva. Puede que lo más viable sea mantener abiertos los desafíos que asedian el trabajo de inclusión en el contexto universitario, reconocer que los desafíos son contiendas que reivindican nuestra paciencia, agilidad y destreza, y que los necesitamos para que la revisión crítica de nuestro trabajo sea posible.

4. Nunca se cierra. Bosquejos desafiantes para el trabajo de inclusión.

No liberal Vatican exists which can draw on traditional legitimacy and organizational depth to curtail the moral authority of woke preachers. Instead, universities, sections of the media, and corporations tend to swiftly fall into line behind the latest radical movement and buzzword [...] Once a taboo comes to be respected, even a small number of liberal fundamentalists is enough to quell opposition. Moderate liberals who might speak against woke innovations like safe spaces fear that others will view them as reactionaries or racists for standing against sacred minoritarian values. Their view of what others might think pulls down a veil of silence. This produces Timur Kuran's "private truths, public lies" in which public reality becomes the performance of a lie. The best the majority can do is to drag its feet or change the subject in the hope that activists will go away. They won't.

Eric Kaufman, *Liberal Fundamentalism: A Sociology of Wokeness*.

Durante un curso de formación docente dirigido al profesorado de mi universidad, le comenté a un profesor que su estilo de pensamiento me causaba dolor de estómago. A mi parecer, sus argumentos ridiculizaban el uso del lenguaje inclusivo y a las identidades trans. Él acudía a la defensa del lenguaje a partir de la Real Academia Española (RAE) y a la "preocupación" que despierta alguien cuando su identidad de género no coincide con sus genitales, señalando que, si permitimos eso, luego, van a creerse jirafas.

No coincidido con el estilo de pensamiento que sistemáticamente asfixia la existencia de las personas trans y de género no binario. Los argumentos del profesor me parecían transfóbicos y cissexistas; en ningún momento se permitía dudar de lo que profundamente creía y constantemente "boicoteaba" lo que yo intentaba conversar. Intenté respirar y responder con paciencia, pero fallé. Sentí dolor en el estómago, sus comentarios eran absurdos y burlescos.

El curso fue en modalidad virtual, así que frente a sus comentarios noté que en la pantalla aparecían reacciones con emoticones, la mayoría "pulgares arriba" y "corazones", y en el chat de la clase escribieron que yo era un "intolerante", "adoctrinador" y "pasivo agresivo".

Al terminar la sesión, reconocí enojo y también culpa. Me sentí culpable por haberle dicho a un profesor que su estilo de pensamiento me causó dolor de estómago. Fue una sesión muy desconcertante, me llamaron intolerante, adoctrinador y pasivo agresivo, y es cierto, lo fui. El profesor me generó náuseas, no toleré su presencia y deseé que se diluyera, para que su presencia no me molestara.

Deseé que en el curso no hubiera personas como él. Ser “inclusivo” no es sencillo. Abrir puertas, no cerrarlas es una tarea complicada, porque hay diferencias que te producen náuseas, pero, ¿el propósito del trabajo de inclusión es que puedas convivir con las “diferencias” que piensan, sienten, se mueven o hablan igual que tú?, ¿con qué intención nos acercamos a *el otro/la otra* cuando se planea el trabajo de inclusión?

Si las personas que ejercen el trabajo de inclusión organizan talleres, cursos, capacitaciones o actividades con el afán implícito de convertir a *el otro/la otra* en su semejante, entonces, la inclusión que se promueve únicamente se hace para acoplar la diferencia al propio interés personal e institucional, desdibujándola y burocratizándola.

La reflexión sobre las personas que están incómodas con nuestro trabajo, también es parte de las responsabilidades de nuestro trabajo; lo que nos recuerda que la inclusión es conflicto y un atentado contra la mismidad, y si no, hay que admitir: somos burócratas o, peor aún, adoctrinadores y adoctrinadoras.

El trabajo de inclusión es turbio. Tenemos que reconocer que hay estilos de pensamiento, sensibilidades y lenguajes que nos dan rabia y nos hacen enojar, ya que los consideramos (desde el “despertar de conciencia”) dañinos para la comunidad. Sin duda, nuestro trabajo es identificarlos, prevenirlos y, en medida de lo viable, erradicarlos; aunque es preciso ubicar que lo que se quiere erradicar son los lenguajes convencionales, los estilos de pensamiento rígidos y las sensibilidades regresivas, haciendo un esfuerzo por no individualizarlos.

La crítica es contra los sistemas hegemónicos de opresión, no contra las personas; si bien hay personas en concreto que los encarnan y defienden, es importante invertir energías para que no sea a título personal y reconocer que eso que decimos rechazar también nos habita, porque es una racionalidad estructural y estructurante, ¿cómo dismantelar la casa del amo sin acudir a las herramientas del amo? (Lorde, 1979).

El profesor que generó malestar en mi estómago, no es el único que lo ha hecho en este tiempo. Es una realidad que son bastantes las personas pertenecientes al estudiantado, al personal administrativo y a la planta docente que entienden el trabajo de inclusión como una moda, una ideología y un adoctrinamiento.

Hay quienes sostienen que las personas que trabajamos en espacios como la DIIGE fomentamos la ideología de género, la cual “se ha convertido en uno de los grandes caballos de batalla de la nueva derecha conservadora en Occidente, especialmente si ella se entiende

como una fuerte reacción frente a la conquista de ciertos derechos por parte de algunas minorías” (Verbal, 2022, p. 57).

Es verdad que se trabaja por un despertar de conciencia frente a las injusticias patriarcales y heterosexistas, y quienes trabajamos en esto hemos invertido varios años de nuestra vida a la profesionalización académica y la militancia por la transformación social, no obstante, hoy aparecen militantes y académicos de derecha que están dando herramientas argumentativas para contradecirnos, por ejemplo, Agustín Laje escribe:

El asunto [no es] que un hombre crea ser una mujer “encerrada” en un cuerpo masculino. Nada debería importarnos los desvaríos de cada quién, mientras no afecten nuestros derechos individuales. El problema es que afectarnos es el objetivo de esta ideología y sus consecuentes militancias, tal como sobradamente hemos visto. Nada debería importarnos que determinado sujeto se considere a sí mismo, inclusive, un cocodrilo o la mismísima chita encerrada en un cuerpo humano, víctima de la tiranía de la “construcción social del discurso”; el problema es que la presión ideológica ejercida sobre el Estado lleve a éste a obligarnos al resto a compartir dicha locura, y pagar los gastos de la misma bajo la amenaza de coerción (Márquez y Laje, 2016, pág. 116).

Docentes y estudiantes de mi universidad recurren a las explicaciones, los argumentos y los conceptos propuestos por Agustín Laje para expresar su desacuerdo con la perspectiva de género, la diversidad sexo-genérica, la interseccionalidad y el multiculturalismo; haciendo parecer que mi trabajo, el trabajo de mis compañeras y compañeros de la DIIGE, forma parte de una “agenda ideológica de adoctrinamiento”.

El contexto político-cultural del movimiento anti-género (Barajas, 2022)¹⁸ y el activismo conservador (Vaggione, 2010) en México y América Latina es desafiante para quienes ejercemos el trabajo de inclusión. Hoy se nos confronta a partir de argumentos sofisticados que intentan acorralar a nuestros compromisos vocacionales, militantes, profesionales y laborales en una nube de “ideas vacías y sin sentido”, en tanto y en cuanto defienden un discurso “científico” que exalta lo estadístico para empequeñecer la lucha de las “minorías” y sacraliza lo biológico para honrar la inmutabilidad corporal.

Para el movimiento anti-género y el activismo conservador, el trabajo de inclusión termina siendo un absurdo, porque se quiere “obligar” a la sociedad entera a que se adapte al “capricho” de una “minoría”; respirar sin miedo no es un “capricho”, sino un derecho a una vida libre de violencia y discriminación.

¹⁸ “Un proyecto de conocimiento en cuya configuración han participado un conjunto de actores, como la jerarquía de la Iglesia católica, “intelectuales” conservadores, actores evangélicos articulados con la Nueva Derecha Cristiana estadounidense, así como grupos de la sociedad civil organizada alineados con la política sexual de las jerarquías de las iglesias católica y evangélicas” (Bárceñas, 2022, p. 13-20).

Que una estudiante sorda *exija* en el aula la presencia de un/a intérprete en Lengua de Señas Mexicana no es un “capricho”, que un estudiante ciego *exija* material en braille o una didáctica audiodescriptiva a la planta docente no es un “capricho”, que una estudiante trans *exija* ingresar al baño público con el que se identifica no es un “capricho”, que una compañera *exija* que se dirijan a elle con un pronombre neutro no es un “capricho”; estas “exigencias” no son “caprichos”, sino un reclamo de derechos vinculados a la educación inclusiva, la identidad de género y el libre desarrollo de la personalidad.

- ❖ Los Estados Partes darán a las personas con discapacidad la oportunidad de aprender habilidades sociales para participar en forma plena en el proceso de aprendizaje. Los Estados Partes: *Facilitarán la enseñanza del Sistema Braille y otros medios de comunicación, también habilidades para orientarse y movilizarse en su comunidad; *Facilitarán la enseñanza de la Lengua de Señas y el reconocimiento como lengua de las personas sordas. (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2006, objetivo 3, artículo 24)
- ❖ La identidad de género es un elemento constitutivo y constituyente de la identidad de las personas, por lo que su reconocimiento por parte del Estado resulta de vital importancia para garantizar el pleno goce de los derechos humanos de las personas trans, incluyendo la protección contra la violencia, la tortura, los malos tratos, y los derechos a la salud, a la educación, al empleo, a la vivienda, a la seguridad social, y a la libertad de expresión y de asociación. (Suprema Corte de Justicia de la Nación, Amparo en Revisión 1317/2017, Primera Sala, Min. Norma Lucía Piña Hernández, sentencia de 17 de octubre de 2018, México)
- ❖ Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad. (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948, artículo 22)

Se nos encarga transformar a la comunidad universitaria en el marco de un contexto político-cultural anti-género y conservador, de ahí que, las personas “encargadas” del trabajo de inclusión tengan que seguir empujando la responsabilidad institucional, porque la transformación tiene que ser sistémica, de lo contrario será estética, solidificando el entrampamiento entre inclusión y visibilidad, gestión incluyente y gestión de la imagen institucional.¹⁹

¹⁹ “Una imagen dice más que mil palabras”, icónica frase popular que resguarda *lo que se puede mirar* como acceso a la *verdad*. Pero una imagen, fotografía o vídeo es un recorte de realidad, una exhibición de lo que se quiere mostrar, un enmarcamiento que puede falsear una situación, orientando la mirada. Una imagen puede

El trabajo de inclusión requiere contratación de personal, oficinas, recursos económicos, apoyo institucional, de no ser así, el esfuerzo personal es insuficiente y será en vano. Estamos empujando²⁰ contra un movimiento anti-género y un activismo conservador que no se reduce a una persona, sino a una estructura endurecida de pensamientos, sensibilidades y lenguajes que han edificado instituciones, arquitecturas, saberes, pedagogías, relacionamientos, subjetividades, etc., que no siempre están dispuestas a cuestionarse los privilegios y los daños que naturalizan.

Existe una intimidad entre la necesidad de empujar y la estrechez de una restricción. Tienes que empujar para hacer sitio a aquellas personas a las que esta restricción no da cabida. Aquellas otras personas a quienes la restricción sí da una oportunidad chocan con la intromisión de las agentes de diversidad [...] intentamos transformar las instituciones cuestionando a favor de quién están [...] El propio esfuerzo requerido para buscar accesos puede terminar haciendo que las actividades sean inaccesibles. (Ahmed, 2018, p. 156 y 162)

El trabajo de inclusión es afectivo; estar frente a alguien que no se mueve es chocar contra algo que está sumamente rígido. Hay personas que bloquean nuestros esfuerzos por transformar la institución, eso nos abre al conflicto y necesitamos acudir a “resoluciones” que no sean punitivas, es decir, desistamos al deseo de convertir en “despreciables/erradicables” a quienes desdeñan nuestro trabajo.

La supervivencia es aprender a mantenerse firme en la soledad, contra la impopularidad y quizá los insultos, y aprender a hacer causa común con otras que también están fuera del sistema y, entre todas, definir y luchar por un mundo en el que todas podamos florecer. La supervivencia es aprender a asimilar nuestras diferencias y a convertirlas en potencialidades. Porque las herramientas del amo nunca desmontan la casa del amo. Quizá nos permitan obtener una victoria pasajera siguiendo sus reglas del juego, pero nunca nos valdrán para efectuar un auténtico cambio (Lorde, 1979).

Lo sé, no es sencillo. Sé que el dolor de estómago, la exaltación de la vena en la frente y la negatividad aguafiestas devienen en un cuerpo que se enfrenta a un cúmulo de frases,

ser una mentira. Esto pasa con la industria del cine, la moda, el gobierno, la comida, etc., se piensa que la representación de una mujer negra en la película *live action* de la Sirenita, es suficiente para liberar a Disney de su racismo; en lo formal Ariel es negra, pero en el fondo pierde la voz entregándose al deseo capacitista: ser bípoda para acceder al amor humano. Y eso no es muy inclusivo que digamos.

²⁰ “Empujar, por tanto, es empujar contra una dirección. Esto es lo que explica que el empuje tenga a la vez una única clase de temporalidad y una cualidad afectiva (considero el empuje como una temporalidad pujante, tienes que esforzarte por un futuro). Cuando empujas, por lo general estás empujando por algo; una posibilidad puede ser eso por lo que estamos empujando. Si no empujas, al parecer, al menos a veces, una posibilidad es lo que retrocede. Algunas posibilidades necesitarán un empujón más fuerte que otras para hacerse realidad” (Ahmed, 2018, p. 155).

expresiones, gestos, argumentos, imaginarios, ansiedades, prejuicios, tratos, chistes y conductas que obvian sin reparo el *estatus quo* de la violencia y discriminación.

Seamos más compasivos y compasivas con nosotras mismas, los esfuerzos y las energías que se invierten para “soportar” el choque, la confrontación y el debate es abrumador. No siempre contamos con la creatividad, la “empatía” y la templanza para salir sin heridas, y a veces se nos agota la paciencia.

Quizá sería importante cultivar una sensibilidad que habilite estratégicamente cuándo y frente a quién “morder”, cuándo y frente a quién conversar, cuándo y frente a quién escuchar. No estar a la defensiva todo el tiempo, ya que me he encontrado con profesoras y profesores que les cuesta bastante comprender los cambios que están sucediendo, que discriminan sin el afán hostil de querer aniquilar la diferencia y que intentan abrirse a vivencias que están lejos de ser cercanas, aun así, lo intentan y se preocupan por sus estudiantes.

Hay docentes, estudiantes y personal administrativo que en los cursos o talleres sobre diversidades sexo-genéricas y discapacidad, muestran dudas, inquietudes y curiosidades; estas personas suelen pedir disculpas previo a expresar sus comentarios, les preocupa malgenerizar o minusvalidar, aunque he notado también que se preocupan por la corrección política, ya que no quieren ser funados/as.²¹

Hay docentes que narran haber asistido a talleres o cursos donde les corrigen todo el tiempo la forma de hablar, o donde rápidamente les señalan de machistas o misóginos sin siquiera haber terminado de contar su inquietud. A su vez, yo mismo he asistido a cursos de prevención de la violencia, donde la atención es centrada en la experiencia de las mujeres, aunque haya asistencia de hombres, y pasa que cuando ellos quieren platicar sobre las violencias que viven, enseguida se minimizan sus experiencias acudiendo al dato estadístico que indica que la violencia de género es prevalente contra las mujeres; entonces, es común que los hombres vayan obligados a estos cursos, casi predispuestos a que les digan que “ellos” son los violentos y “ellas” las víctimas.

El tratamiento binario de la prevención y atención a la violencia de género tiene consecuencias, por un lado, se recrean estereotipos de género que simplifican la diada víctima-victimario, y por otro, únicamente se consideran las relaciones de género y patriarcales como vectores de opresión, omitiendo contextos específicos donde los ejes de diferenciación social (clase, edad, discapacidad, el color de piel, nacionalidad, etnia,

²¹ La funa expone al señalamiento sociomediático a la persona que ha cometido una violencia o discriminación. “Las funas han hecho que la respuesta social sea de exclusión, donde rigen los parámetros de la cultura de la cancelación ante las personas que son funadas. En muchos casos esto termina provocando un efecto contrario al perseguido por los grupos que buscan el fin de la violencia, ya que la persona que es funada no tiene ninguna posibilidad de redimirse o enmendar lo que hizo, lo que lo termina excluyendo de los círculos sociales en los que se desenvuelve” (Shejade, 2021).

orientación sexual, expresión de género) descuadran la fórmula “hombre” = “agresor” y “mujer” = “víctima”.

Considero que es importante ralentizar y reflexionar críticamente nuestro trabajo, quizá el mensaje que se está instalando no es el que queremos dar. Hoy pareciera que, si se hace una crítica al actuar feminista, de la diversidad sexo-genérica, del movimiento disca o de cualquier lucha que busque la justicia social, esto te sitúa inmediatamente del lado de la opresión: eres machirulo, heterosexista, capacitista o un facho que defiende el privilegio de los grupos hegemónicos.

Se vuelve inviable la *posibilidad de cuestionar* lo que inspira nuestra propia terquedad, la *habilidad de tensar* lo que se nos muestra totalmente convincente, la *sensibilidad de examinarnos* habitando la norma(lidad) que decimos rechazar y la *responsabilidad de acompañarnos* en los conflictos, para que no escalen desmedidamente frente a quien se percibe (se construye) como la *diferencia enemiga* de nuestra voluntad inclusiva.

Tal vez sí somos acriticamente *woke*.²² Todo bien cuando toca identificar el contexto político-cultural anti-género, el activismo conservador o el colonialismo, desmontar sus argumentos y luchar contra su instalación en el contexto universitario, pero mucha precaución si señalas la poca apertura que tenemos estudiantes, docentes y personal administrativo que militamos, enseñamos y/o trabajamos feminismo, teoría *queer*, inclusión o interculturalidad, esto te podría convertir en alguien funable/cancelable, más aun si eres leído con las “causales sospechosas” de ser un hombre cisgénero heterosexual capaz.

Tengo una gran desconfianza con el trabajo de inclusión que abraza la moral preventiva de la razón punitiva, me preocupa el eslogan de una comunidad universitaria libre de violencia y discriminación que estigmatiza el conflicto, disolviendo el trabajo inacabado que implica el placer y el peligro de la convivencia entre las diferencias.

Nunca se cierra. Sigo imaginando, escribiendo y trabajando.

²² “El término «woke» (de la expresión stay woke) proviene de un registro informal estadounidense muy extendido entre algunas comunidades afroamericanas y desde 2016 es utilizado para describir a personas concienciadas «que han despertado» o que se mantienen en estado de alerta ante todo tipo de agresiones, no solo físicas, sino verbales y simbólicas. Su vínculo inicial con una idea de justicia social es evidente y así se incorporó al Diccionario Oxford como «alerta ante la injusticia en la sociedad, especialmente el racismo». Hoy, podemos convenir en que el término «woke» se utiliza para describir una amplia gama de ideas y movimientos relacionados con la justicia social, como el antirracismo, el movimiento Black Lives Matter («La vida de las personas negras importa»), el feminismo interseccional, los derechos de los transexuales y las historias críticas del colonialismo (del imperialismo británico, de la conquista española y otras)” (García, 2023, p. 144).

Referencias

- Ahmed, S. (2019). *Fenomenología queer: orientaciones, objetos, otros*. Edición Bellaterra.
- (2019). *La promesa de la felicidad. Una crítica cultural al imperativo de la alegría*. Caja Negra.
- (2018). *Vivir una vida feminista*. Edición Bellaterra. Barcelona.
- Bárcenas, K. (Coord.). (2022). *Movimientos antigénero en América Latina. Cartografías del neoconservadurismo*. Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones sociales.
- BUAP (Benemérita Universidad Autónoma de Puebla). (2021) *Plan de desarrollo institucional*.
- Butler, J. (2006). *Deshacer el género*. Paidós.
- (2010). *Marcos de guerra: las vidas lloradas*. Ediciones Paidós. Barcelona.
- (2020). *Sin miedo. Formas de resistencia a la violencia hoy*. Editorial Taurus.
- Clare, E. (2015). *Exile and pride. Disability, queerness, and liberation*. Duke University Press. Durhan and London.
- Esteban, M. L. (2004) “Antropología encarnada. Antropología desde una misma”. *Papeles del CEIC*, núm. 12, pp. 1-21.
- Freire, P. (2013). *Por una pedagogía de la pregunta: crítica a una educación basada en respuestas a preguntas inexistentes*. 1º edición. Siglo Veintiuno.
- García Cívico, J. (2023). “Cultura de la cancelación, movimiento “woke”, “tokenismo” y nueva sensibilidad: un análisis desde la filosofía jurídica, moral y política”. *CEFD*, núm. 48, pp. 141-180.
- Haraway, D. (1995). *Ciencia, cyborgs y mujeres. La reinención de la naturaleza*. Madrid: Cátedra.
- hooks, b. (2021). *Enseñar a transgredir. La educación como práctica de libertad*. Capitán Swing Libros.
- Kaufman, E. (2020). “Fundamentalismo liberal: una sociología del despertar”. *En American Affairs*. Volumen IV. Número 4.
- Lander, E. (2008). *Contribución a la crítica del marxismo realmente existente: verdad, ciencia y conocimiento*. Fundación Editorial el perro y la rana.
- Lorde, A. (1979). Las herramientas del amo nunca desmontarán la casa del amo. *En Audre Lorde, La hermana, la extranjera. Artículos y conferencias*. Ed. Horas y horas, Madrid, 2003, pp. 115-120.
- Losacco, J. (2018). *La invención de la exclusión. Individuo, desarrollado e inclusión*. Fundación editorial el perro y la rana.
- Maldonado Ramírez, J. (2019). “El llamamiento anti-inclusivo”. *Saberes en Intercambio*. Disponible en <https://saberesenintercambio.org/el-llamamiento-anti-inclusivo/>
- Márquez, N., Laje, A. (2016). *El libro negro de la nueva izquierda: ideología de género o subversión cultural*. Ed. Grupo Unión.
- Radi, B. (2020). Notas (al pie) sobre cisnormatividad y feminismo. *En Ideas. Revista de filosofía moderna y contemporánea. Volumen 11*. Pp. 23-36.
- Ribeiro, D. (2019). *Lugar de fala. Feminismos plurais*. Editorial Pólen. Sao Paulo, Brasil.
- Rich, A. (1968) Arden papeles en vez de niños. *En Poemas, 1963-2000*. Barcelona: Editorial Renacimiento [Trad. Soledad Sánchez Gómez]. P. 67.
- Rogoff, I. (2003). “Del criticismo a la crítica y a la criticabilidad”. *En What is a Theorist*. Primera parte.

- Shejade, T. (2021). “Funas en redes sociales: Análisis jurisprudencial y desafíos institucionales en materia de género para evitar que se recurra al mecanismo de la funa como reacción defensiva”. *Diario Constitucional*, disponible en https://www.diarioconstitucional.cl/reportajes/funas-en-redes-sociales-analisis-jurisprudencial-y-desafios-institucionales-en-materia-de-genero-para-evitar-que-se-recurra-al-mecanismo-de-la-funa-como-reaccion-defensiva/#goog_rewarded
- Sztajnszrajber, D. (2018). *¿Par qué sirve la filosofía?* Buenos Aires: Paidós.
- (2023) *El amor es imposible. Ocho tesis filosóficas*. Buenos Aires: Paidós.
- Vaggione, J. (Comp.). (2010). *El activismo religioso conservador en Latinoamérica*. Producción Católica por el derecho a decidir.
- Verbal, V. (2022). “La ideología de la “ideología de género”. Comprendiendo una reacción servadora”. En *Femeris*. Volumen 7. Número 1. Pp. 56-74.
- Villa, J. (2017). Hegemonía de la normalidad en la escuela. *En educación y ciudad*, Volumen 33. Pp. 115-125.

Acerca del autor

Jhonatthan Maldonado Ramírez, licenciado en Antropología. Miembro de la Red Temática de Estudios Transdisciplinarios del Cuerpo y las Corporalidades (CONACYT), actualmente es responsable del Área de Atención a las Diversidades Sexo-Genéricas y Discapacidades en la Dirección Institucional de Igualdad de Género de la BUAP. Docente en la Maestría en Estudios de Género del Instituto de Administración Pública del Estado de Puebla. Autor del libro “Antropología crip. Cuerpo, discapacidad, cuidado e interdependencia” publicado por La Cifra Editorial en 2019.