

# Persones trans: identitat, llibertat i respecte. Guia de bones pràctiques



UNIVERSITAT  
POLITÈCNICA  
DE VALÈNCIA

---

**Persones trans: identitat, llibertat i respecte. Guia de bones pràctiques**  
Edició a càrrec de: Vicerectorat de Responsabilitat Social i Cooperació  
Direcció: Rosa Puchades Pla  
Coordinació: María Rosa Cerdá Hernández  
Texts: María Rosa Cerdá Hernández, Lluna Sanz Montrull  
Edita: Editorial Universitat Politècnica de València. Ref.6534  
Disseny i maquetació: Luz Mélida García  
Depòsit Legal V-1316-2019  
ISBN 978-84-9048-795-2

---

# ÍNDIX

<b>Presentació</b> .....	5
<b>1. Introducció</b> .....	7
<b>2. Drets: marc normatiu</b> .....	9
<b>2.1. Àmbit internacional</b> .....	9
- DECLARACIÓ UNIVERSAL DELS DRETS HUMANS	
- PRINCIPIS DE YOGYAKARTA	
<b>2.2. Àmbit nacional</b> .....	12
- CONSTITUCIÓ ESPANYOLA	
- ESTATUT D'AUTONOMIA DE LA COMUNITAT VALENCIANA	
- ESTATUT DE L'ESTUDIANT UNIVERSITARI	
- ESTATUT BÀSIC DE L'EMPLEAT PÚBLIC	
- LLEI INTEGRAL DEL REONEIXEMENT DEL DRET A LA IDENTITAT I EXPRESSIÓ DE GÈNERE A LA COMUNITAT VALENCIANA	
<b>3. Universitat Politècnica de València:     Igualtat de tracte i no discriminació</b> .....	19
<b>4. Comunicació inclusiva i identitat de gènere</b> .....	25
<b>5. Bones pràctiques</b> .....	35
<b>ANNEX I. Glossari</b> .....	43

# Presentació

La realitat universitària és reflex de la societat, representa un microcosmos de convivència en el qual cap tota la diversitat humana. L'aportació d'aquesta diversitat, mitjançant l'exercici de drets i assumptió d'obligacions, suposa l'enriquiment del conjunt.

La diversitat de gènere i sexual és una de les causes de discriminació que, independentment de la cultura, origen o altra condició, perdura en la societat global i confina les persones no heteronormatives a realitats imposades que en limiten els drets, obstaculitzen que es realitzen personalment i impedeixen que participen plenament com a ciutadania.

Aquesta situació s'ha anat modificant en diferent grau i a diferents nivells segons les oportunitats de canvi que ha propiciat el mateix col·lectiu LGTBI+ i l'impuls del moviment a favor dels drets humans.

En la reivindicació de la dignitat humana, les persones trans han sigut històricament relegades als espais menys visibles, apartades als marges d'una realitat social que restringeix la diferència individual i les fa subjectes de discriminació, fet que obstaculitza que participen plenament en qualsevol àmbit de la nostra societat.

Les desigualtats establides es revelen sense dissimulació en la convivència i interacció amb les persones trans. Utilització d'un gènere que no correspon a la identitat manifestada, limitació d'accés a espais diferenciats per sexe, persistència en l'ús del nom imposat en nàixer... són situacions que viuen sovint les persones que expressen una identitat de gènere diferent a la suposada en nàixer.

És la realitat que afronta la Universitat Politècnica de València en la seua pròpia comunitat i a la qual dona resposta, des de la responsabilitat social amb caràcter d'innovació, mitjançant la publicació de la guia *Persones trans: identitat, llibertat i respecte*, la qual facilita uns principis comuns respectuosos amb la identitat i l'expressió de gènere de les persones trans tant en la comunitat universitària com en qualsevol altre àmbit i espai social.

Rosa Puchades Pla  
Vicerectora de Responsabilitat Social i Cooperació

# 1. Introducció

Les interaccions, a través de la comunicació com a sistema complex d'idees, conceptes i coneixement, no s'escapen a la consideració binària dels sexes entesos com a recíprocament excloents i oposats. Aquest binarisme té l'equivalent en la categoria social de gènere: femení i masculí com a contraposats.

La realitat és més complexa que aquest sistema binari sexe/gènere en el qual el sexe de la persona determina l'expressió de gènere associada: masculí o femení.

Definit el gènere com un constructe social en evolució constant, les persones trans estan exposades a diversos graus d'incomprensió i constricció de la seua expressió d'identitat de gènere, que són causa de la seua discriminació històrica.

La interacció amb les persones trans es dificulta per la comunicació que trasllada els prejudicis i les idees discriminatòries sobre la lliure expressió de gènere fora de les regles heteronormatives.

D'aquesta manera, es limita l'autodeterminació de la persona trans a ser ella mateixa en les rutines diàries, en la convivència o en l'accés a espais comuns.

Com assenyala el Tribunal Europeu de Drets Humans<sup>1</sup>, el sexe-gènere que identifica cada persona no és un concepte purament biològic, sinó, sobretot, psicosocial. Les característiques psicològiques que en configuren la identitat atorguen sobirania a la voluntat humana sobre qualsevol altra consideració física. La lliure determinació del gènere de cada persona s'ha d'afirmar com un dret humà fonamental i part del seu dret al lliure desenvolupament de la personalitat.

En el desafiament individual que cada dona i home trans afronta per a expressar-se segons la seua identitat, la Universitat Politècnica de València contribueix des de l'observació de pràctiques que faciliten la integració plena del col·lectiu trans en la nostra comunitat universitària així com en la societat global des del principi d'igualtat de tracte i no discriminació.

---

<sup>1</sup> Sentència Goodwin v. Regne Unit. Sentència I. v. Regne Unit

# 2. Drets

MARCO NORMATIU



## 2.1. ÀMBIT INTERNACIONAL

### DECLARACIÓ UNIVERSAL DELS DRETS HUMANS

La *Declaració Universal dels Drets Humans* la va proclamar l'Assemblea General de les Nacions Unides en la sessió del 10 de desembre de 1948 a París. La declaració, segons la Resolució 217 A (III), es defineix com un ideal comú per a tots els pobles i nacions. Estableix per primera vegada els drets humans fonamentals que s'han de protegir a tot el món.

La *Declaració Universal dels Drets Humans* manté la vigència després de setanta anys com a text que reivindica la dignitat humana en tota la seua dimensió enfront de qui vulnera els drets de realitats diferenciades com les de les persones trans.

---

#### Declaració universal dels drets humans

Article 1. Tots els éssers humans naixen lliures i iguals en dignitat i drets, i, dotats com estan de raó i consciència, han de comportar-se fraternalment els uns amb els altres.

Article 2. Tota persona té tots els drets i llibertats proclamades en aquesta Declaració, sense cap distinció de raça, color, sexe, idioma, religió, opinió política o de qualsevol altra índole, origen nacional o social, posició econòmica, naixement o qualsevol altra condició.

---

L'escenari global manté greus fissures en la protecció dels drets i les llibertats proclamats en la declaració. Per a reforçar el compromís en la lluita contra les desigualtats i tractes discriminatoris, la Resolució 17/19 del Consell de Drets Humans de l'any 2011 s'adreça a establir les mesures que impulsen l'eliminació de tota classe de discriminacions, entre altres les derivades per orientació sexual i identitat de gènere. Aquesta iniciativa propicia l'informe *Lleis i pràctiques discriminatòries i actes de violència comesos contra persones per l'orientació sexual i la identitat de gènere* (2011) preparat per l'Oficina de l'Alt Comissionat de les Nacions Unides per als Drets Humans.

## PRINCIPIS DE YOGYAKARTA

---

Les situacions discriminatòries per raó d'orientació sexual i/o identitat de gènere, real o percebuda, són una constant en tots els països amb mesures desiguals que incrementen la inseguretats davant la denúncia de les discriminacions.

Per a treballar sobre un marc legal internacional que aporte estàndards comuns en el tractament de les discriminacions per raó d'identitat i expressió de gènere, la *Comissió Internacional de Juristes i el Servei Internacional per als Drets Humans*, en representació d'una coalició d'organitzacions de drets humans, es van reunir a la ciutat de Yogyakarta (Indonèsia, 2006) per a estudiar les situacions discriminatòries basades en l'orientació sexual i/o identitat de gènere, real o percebuda. Resultat del projecte a favor dels drets humans són els anomenats «*Principis de Yogyakarta sobre l'Aplicació de la Legislació Internacional dels Drets Humans en Relació amb l'Orientació Sexual i la Identitat de Gènere*».

Els Principis de Yogyakarta estableixen el marc legal internacional sobre l'orientació sexual, la identitat de gènere i el dret internacional en la matèria, i mantenen la condició de revisables en atenció als canvis legislatius i estructurals dels diferents Estats. L'objectiu final del projecte és dotar de més claredat i coherència les obligacions dels Estats en matèria de drets humans. Per a assolir-ho, els principis arrepleguen i expliciten estàndards que tots els governs i sistemes polítics han de complir.

---

## Principis de Yogyakarta

La identitat de gènere es refereix a la vivència interna i individual del gènere tal com cada persona la sent profundament, la qual podria correspondre o no amb el sexe assignat en el moment del naixement, inclosa la vivència personal del cos (que podria involucrar la modificació de l'aparença o la funció corporal a través de mitjans mèdics, quirúrgics o d'una altra índole, sempre aquesta siga lliurement elegida) i altres expressions de gènere, inclosa la vestimenta, la manera de parlar i els modals.

S'han desenvolupat 29 principis amb recomanacions específiques als estats, actors principals com a responsables de la no-discriminació per orientació sexual o identitat de gènere.

Incorpora recomanacions addicionals dirigides a altres actors, com el sistema de drets humans de les Nacions Unides, institucions nacionals de drets humans, mitjans de comunicació, organitzacions no governamentals i organitzacions financeres.

Principi 1. El dret al gaudi universal dels drets humans.

Tots els éssers humans naixen lliures i iguals en dignitat i drets. Els éssers humans de totes les orientacions sexuals i identitats de gènere tenen dret al gaudi ple de tots els drets humans.

---

Els Principis de Yogyakarta 2006 mantenen activa la revisió dels seus estàndards, l'última actualització dels quals ha sigut inclosa en el document Yogyakarta plus 10 (YP+10), adoptat el 10 de novembre del 2017 per a complementar els Principis de Yogyakarta (2006). El document YP+10 va sorgir de la intersecció entre la comprensió emergent de les violacions patides per les persones per motius d'orientació sexual i identitat de gènere, i el reconeixement de les diferents realitats d'expressió de gènere i les característiques sexuals.

## 2.2. ÀMBIT NACIONAL

### CONSTITUCIÓ ESPANYOLA

La identitat i/o expressió de gènere les emparen els articles 10 i 14 de la Constitució Espanyola com a drets fonamentals.

---

Article 10.

1. La dignitat de la persona, els drets inviolables que en són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat, el respecte a la llei i als drets dels altres fonament de l'ordre polític i de la pau social.

2. Les normes relatives als drets fonamentals i a les llibertats que la Constitució reconeix s'han d'interpretar de conformitat amb la Declaració Universal de Drets Humans i els tractats i acords internacionals sobre les mateixes matèries ratificats per Espanya.

#### Constitució Espanyola

---

Article 14. Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaldre cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

---

## ESTATUT D'AUTONOMIA DE LA COMUNITAT VALENCIANA

---

L'article 8 reconeix la titularitat dels drets, deures i llibertats.

---

### Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana

Article 8. 1. Els valencians i valencianes, en la seua condició de ciutadans i ciutadanes espanyols i europeus, són titulars dels drets, deures i llibertats reconeguts en la Constitució Espanyola i en l'ordenament de la Unió Europea i en els instruments internacionals de protecció dels drets humans, individuals i col·lectius, en particular, en la Declaració Universal de Drets Humans, en els Pactes Internacionals de Drets Civils i Polítics i de Drets Econòmics, Socials i Culturals, en la Convenció Europea de Drets de l'Home i Llibertats Fonamentals i en la Carta Social Europea.

2. Els poders públics valencians estan vinculats per estos drets i llibertats i vetllaran per la seua protecció i respecte, així com pel compliment dels deures.

---

## ESTATUT DE L'ESTUDIANT UNIVERSITARI

---

Estableix el marc de no discriminació per orientació sexual i identitat de gènere o per raó d'aparença, entre altres condicions o circumstàncies personals o socials de l'alumnat universitari (art. 4).

Al seu torn, l'alumnat ha d'assumir el compromís de respecte als estatuts i les normes de funcionament. Com a part d'aquest compromís, es té el deure, entre altres, de no discriminar per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere els membres de la comunitat universitària, el personal de les entitats col·laboradores o que presten serveis a la universitat.

---

## Estatut de l'estudiant universitari

---

Article 4. No-discriminació. Tot l'alumnat universitari, independentment de la seua procedència, té el dret a no ser discriminat per raó de naixement, origen racial o ètnic, sexe, religió, convicció o opinió, edat, discapacitat, nacionalitat, malaltia, orientació sexual i identitat de gènere, condició socioeconòmica, condició idiomàtica o lingüística, afinitat política i sindical, o per raó d'aparença, sobrepès o obesitat, o per qualsevol altra condició o circumstància personal o social, amb l'únic requeriment de l'acceptació de les normes democràtiques i de respecte a la ciutadania, base constitucional de la societat espanyola.

Article 13. Deures de l'alumnat universitari. 1. L'estudiantat universitari ha d'assumir el compromís de tenir una presència activa i corresponsable a la universitat; ha de conèixer la seua universitat i respectar els seus Estatuts i altres normes de funcionament aprovades pels procediments reglamentaris.

2. Entesos com a expressió d'aquest compromís, els deures de l'alumnat universitari són els següents: [...] j) Exercir i promoure activament la no-discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, sexe, religió, convicció o opinió, edat, discapacitat, nacionalitat, malaltia, orientació sexual i identitat de gènere, condició socioeconòmica, condició idiomàtica o lingüística, afinitat política i sindical, o per raó d'aparença, sobrepès o obesitat, o per qualsevol altra condició o circumstància personal o social, de les persones membres de la comunitat universitària i del personal de les entitats col·laboradores o que presten serveis a la universitat.

---

## ESTATUT BÀSIC DE L'EMPLEAT PÚBLIC

---

Es garanteixen els drets individuals a la no discriminació per raó de gènere, sexe o orientació sexual en l'exercici de la funció pública.

La conducta del funcionariat públic es regeix pels principis ètics basats en el respecte dels drets fonamentals i les llibertats públiques, i evitant qualsevol acció que pugui produir discriminació.

---

Article 14. Les empleades i empleats públics tenen els següents drets de caràcter individual en correspondència amb la naturalesa jurídica de la seua relació de servei [...] i) A la no-discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe o orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

### Estatut bàsic de l'empleat públic

---

Article 53. Principis ètics. 1. Els empleats i empleades públics han de respectar la Constitució i la resta de normes que integren l'ordenament jurídic. [...] 4. La seua conducta s'ha de basar en el respecte dels drets fonamentals i les llibertats públiques, evitant tota actuació que pugui produir cap discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe, orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

---

## LLEI INTEGRAL DEL REONEIXEMENT DEL DRET A LA IDENTITAT I EXPRESSIÓ DE GÈNERE A LA COMUNITAT VALENCIANA

---

La llei promou una atenció social i mèdica integral, basada en el principi de la lliure manifestació de la identitat de gènere de totes les persones, segons el respecte a la igualtat i a la dignitat de tota persona. Pretén ser un instrument de normalització de la identitat trans, com a realitat visible, amb la finalitat d'evitar que hi haja persones trans que oculten la seua condició per temor de la desaprovació social així com d'altres conseqüències negatives de la seua visibilitat social, per a començar a establir les bases d'un canvi necessari en la concepció d'aquesta realitat.

La llei garanteix el dret d'autodeterminació de gènere de les persones que manifesten una identitat de gènere sentida diferent a l'assignada en el moment de nàixer.

### Llei integral del reconeixement del dret a la identitat i expressió de gènere a la Comunitat Valenciana

---

Article 1. Objecte 1. La llei té com a objecte establir un marc normatiu adequat per a garantir el dret d'autodeterminació de gènere de les persones que manifesten una identitat de gènere sentida diferent a l'assignada en el moment de nàixer.

2. A l'efecte establert en l'apartat anterior, la llei regula els principis, les mesures i els procediments destinats a garantir els drets que reconeix per a totes les persones residents a la Comunitat Valenciana.

---

Article 2. Àmbit d'aplicació 1. La llei és aplicable a qualsevol persona física o jurídica, pública o privada, qualsevol que siga l'edat, el domicili o la residència, que es trobe o actue en l'àmbit territorial de la Comunitat Valenciana. 2. La Generalitat, les diputacions i els ajuntaments, així com qualsevol entitat de dret públic o privat vinculada o dependent de les institucions dites, han de garantir el compliment de la llei i promoure les condicions per a fer-la efectiva en l'àmbit de les competències respectives.

---



Article 5. Drets 1. Les persones a les quals és aplicable la present llei tenen els drets següents:

- a) Al reconeixement de la identitat de gènere lliurement manifestada, sense la necessitat de prova psicològica o mèdica.
  - b) Al lliure desenvolupament de la personalitat d'acord amb la identitat i expressió de gènere pròpies.
  - c) A ser tractades de conformitat amb la identitat de gènere pròpia en tots els àmbits públics i privats.
  - d) Que se'n respecte i protegisca la integritat física i psíquica, així com les decisions que prenen en relació amb la identitat i expressió de gènere pròpies.
  - e) A rebre de la Generalitat una atenció integral i adequada a les necessitats mèdiques, psicològiques, jurídiques, educatives, socials, laborals i culturals en referència al desenvolupament de la identitat i expressió de gènere pròpies.
  - f) Que es protegisca l'exercici efectiu de la seua llibertat i que no hi haja discriminació per motiu d'identitat o expressió de gènere en tots els àmbits de la vida.
-

# 3. Universitat Politécnica de València

IGUALTAT DE TRACTE I NO DISCRIMINACIÓ

La Universitat Politècnica de València (UPV), en els Estatuts, proclama com a valors que inspiren l'organització i actuació democràtica: la llibertat, la igualtat, la justícia, la solidaritat i el pluralisme amb ple respecte al desenvolupament sostenible així com als drets i les llibertats reconeguts en la Constitució Espanyola i en l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana.

---

Valors: llibertat, igualtat, justícia, solidaritat, pluralisme. Ple respecte al desenvolupament sostenible i als drets i llibertats reconeguts en la Constitució Espanyola i en l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana.

**Estatuts  
de la  
Universitat  
Politécnica  
de València**

Finalitats, entre altres: el foment de l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes, així com garantir la igualtat d'oportunitats i no discriminació per raons de sexe, orientació sexual, raça, religió, discapacitat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

Responsabilitat social. Compromís: afavorir les polítiques d'igualtat en tots els àmbits.

---

La UPV, tenint l'ètica com a nucli de les seues actuacions, es regeix pel codi ètic propi dirigit a aportar solucions als reptes que afrontem en la nostra activitat diària.

Són valors ètics de la UPV: la integritat, el respecte, la llibertat, la igualtat, la transparència, la responsabilitat i el compromís.

---

Respecte. El respecte a totes les persones és el principi que orienta totes les nostres accions i relacions.

La UPV és una universitat oberta i plural que reconeix, protegeix i fomenta el respecte a la dignitat de les persones que hi estudien o hi treballen.

S'han de respectar les capacitats i opcions vitals de cada persona: les creences, la ideologia, l'orientació sexual, la capacitat funcional i la identitat cultural.

## **Codi Ètic**

---

Igualtat. La UPV té com un dels trets més importants la cerca de l'equitat en les relacions que estableix i també en les accions que desenvolupa, cercant la inclusió, integració i participació de totes les persones.

La UPV com a universitat pública que és, treballarà a favor de la igualtat d'oportunitats i d'una societat més equitativa.

No s'hi discriminarà ningú per motiu de gènere, identitat i orientació sexual, origen cultural, nacionalitat o creença.

---

Com a instrument de desenvolupament de les polítiques d'Igualtat, el segon Pla d'Igualtat (2017-2020) inclou expressament la identitat i l'expressió de gènere en les accions corresponents a formació, responsabilitat social i actuació enfront de l'assetjament.

La UPV promou un entorn inclusiu en el qual s'impulsa la igualtat efectiva, es valora la diversitat de les persones i es compromet a mantenir un ambient de dignitat i respecte en el qual cada membre de la comunitat universitària pugui desenvolupar totes les capacitats i el potencial que té.

Per això, en el desenvolupament dels valors i finalitats, la Universitat Politècnica de València disposa del *Protocol d'atenció a la identitat i expressió de gènere de la Universitat Politècnica de València*.

L'objecte del protocol és establir el marc d'atenció en la Universitat Politècnica de València per a garantir el dret d'autodeterminació de les persones que manifesten una identitat de gènere sentida diferent a l'assignada en el moment de nàixer.

---

Àmbit: s'aplica a qualsevol membre de la comunitat universitària en les seues activitats i actuacions sense alterar la titularitat jurídica dels drets i obligacions que corresponguen a la persona i sense prescindir del número del document nacional d'identitat o del document de validesa legal equivalent (NIE, passaport), sempre que haja de figurar.

---

Principis generals:

1. Reconeix la llibertat, dignitat i igualtat de les persones trans. Les persones naixen lliures i iguals en dignitat i drets amb independència de la identitat o expressió de gènere.
2. Respecta en totes les actuacions el dret humà a l'autodeterminació de la identitat de gènere.
3. Vetla pels drets de les persones membres de la comunitat universitària a ser tractades d'acord amb la seua identitat de gènere sentida.
4. Du a terme les actuacions necessàries per a prevenir, detectar i eradicar actituds i pràctiques basades en prejudicis sexistes o discriminació segons en prejudicis negatius sobre la identitat de gènere, els sexes biològics no binaris o l'orientació sexual.
5. Afavoreix la plena inclusió de les persones amb un desenvolupament sexual diferent o amb una identitat de gènere divergent.

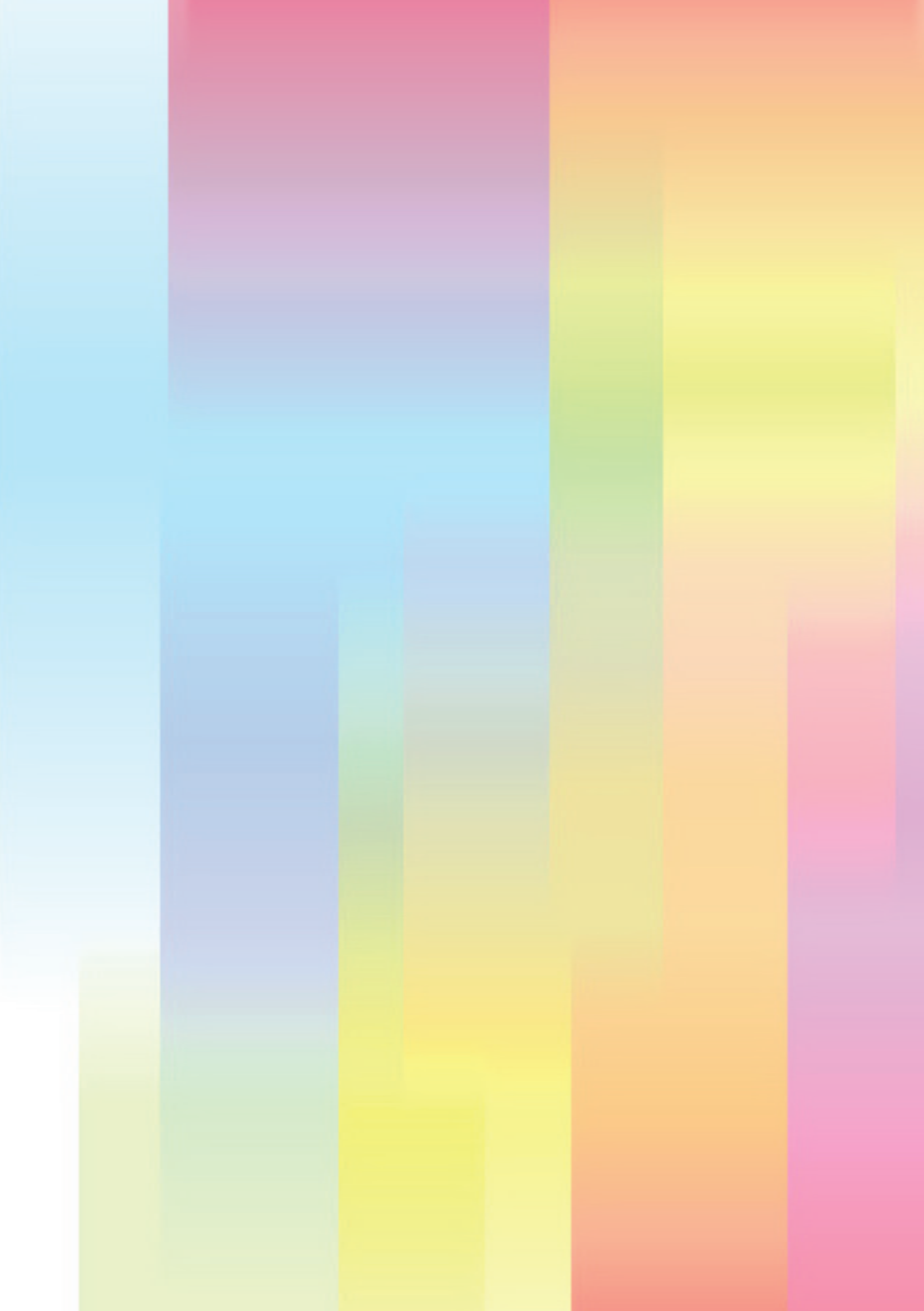
**Protocol  
d'atenció a  
la identitat i  
expressió de  
gènere**

6. Adopta les mesures necessàries per a eradicar l'assetjament per desenvolupament sexual diferent, identitat o expressió de gènere divergent i per orientació sexual.

7. Prohibeix tota forma de discriminació per raó d'identitat o expressió de gènere, inclosa la discriminació, directa o indirecta, per associació i per error, la discriminació múltiple, l'assetjament, la inducció, ordre o instrucció de discriminar, les represàlies o l'incompliment de les mesures d'acció positiva derivades d'obligacions normatives o convencionals, així com la victimització secundària per inacció de qui, si escau, té un deure de tutela.

8. Manté la confidencialitat sobre les sol·licituds i els processos de modificació d'ús de nom.

---



# 4. Comunicació inclusiva i identitat de gènere



La cultura i aprenentatge social modela la nostra manera d'actuar i expressar segons el sexe/gènere assignat en nèixer. Aquest paradigma limita les persones trans en la manifestació de la seua identitat i expressió de gènere. Per això, una comunicació inclusiva contribueix a la lliure determinació de gènere i facilita la plena participació social en el marc d'una convivència respectuosa.

Beneficis de la utilització d'una comunicació inclusiva:

- ..... Reconeixement a cada persona en la vàlua que té i l'aportació que fa al conjunt.
- ..... Desenvolupament de relacions més empàtiques, eficaces i eficients que enriqueixen el conjunt social.
- ..... Apoderament per a realitzar les expectatives personals: no incloure provoca un distanciament de les metes comunes.
- ..... Facilita la convivència social según los principios de igualdad y no discriminación.
- ..... Impuls d'un model de cohesió social sostenible.
- ..... Contribució a la garantia dels drets individuals.
- ..... Impacte positiu que corregeix les desigualtats estructurals.

Les pautes següents faciliten l'ús d'una comunicació inclusiva amb observació de les realitats de les persones trans.

DISCRIMINATORIS

---

Canvi de sexe

*Ell ha canviat de sexe fa poc, abans era xica*

---

Persona d'orientació sexual normal

*Jo soc normal*

---

Hermafroditisme. Hermafrodita

---

Travestí, travelo o altres termes denigrants en referència a les realitats trans

Hi ha expressions incorporades a la parla col·loquial amb un contingut discriminatori fort que s'han de relegar en la nostra convivència.

## RESPECTUOSOS

---

Descobriment de la identitat de gènere. Autodeterminació de gènere

*Ell ha autodeterminat la seua identitat de gènere fa poc*

---

Persona heterosexual, persona cis (coincident sexe i gènere), persona cisheterosexual (coincident sexe, gènere i orientació sexual)

---

Intersexualitat. Intersexual

---

Trans, persona trans

---

Aquestes expressions utilitzen l'orientació sexual o identitat i expressió de gènere com a sinònim de menor valor, anormalitat, o nociu.

### COMÚ

---

Pares: ús del terme com a comprensiu de mare i pare

---

Mare, pare: no sempre inclou realitats LGTBI+

---

Núvia, nuvi: el concepte d'aquests termes està vinculat a l'heteronormativitat.  
Se suposa que la parella de la persona és del sexe-gènere oposat

---

Marit i muller: referit a matrimoni

---

Fills: utilitzat per a referir-se a filles i fills

---

Nascut/-uda en: utilitzat en formularis administratius i documents similars

## ALTERNATIVA

---

### Família, mare i pare

El plural “mares” o “pares” queda referit a famílies homoparentals

---

S’ha de preguntar cortesament com s’identifica en la relació familiar. Una solució en formularis o documentació administrativa és la utilització del terme “Ascendent” comprensiva també de “àvies i avis” i “ties i oncles”

---

**Parella:** evita suposicions preconcebudes sobre l’orientació afectivo-sexual de la persona

---

**Matrimoni:** també comprèn parelles del mateix sexe-gènere

---

Filles i fills, descendència

---

Natural de...

Els pronoms designen la persona que executa l'acció o hi participa. La construcció dels pronoms respon al sistema binari masculí-femení. Les persones trans i altres identitats de gènere no es veuen reflectides en aquesta dicotomia.

Davant dels dubtes en l'ús de pronoms referits a una persona trans, s'ha de preguntar a la mateixa persona com és correcte anomenar-la.

En castellà, hi ha àmbits en què s'impulsa l'ús del pronom *élle* (i el plural *élles*) com a aglutinador de tots dos gèneres. Les terminació en e en singular i es en plural es proposen per a substituir les marques de femení i masculí.

Cap d'aquestes alternatives gramaticals està acceptada en l'ús acadèmic i la comunicació formal.

---

En anglès és admès l'ús del pronom neutre singular *they*. En valencià, l'estratègia acceptada és elidir el pronom sense que perda coherència el missatge. Els pronoms neutres en tercera persona s'utilitzen per a:

- Referenciar persones la identitat de gènere de les quals es desconeix. *They is driving recklessly*. Estratègia acceptada: "Condueix de manera temerària".
- Esmentar grups mixtos amb persones de diferents identitats de gènere. *They will be here at nine o'clock*. Estratègia acceptada: "Estaran ací a les nou en punt".
- Fer referència a una persona o diverses persones no binàries. *They smiled when I gave their gift*. Estratègia acceptada: "Va somriure quan li vaig donar el seu regal".
- Referir-se a una persona genèrica. *If someone is going in that bus, they must pay*. Estratègia acceptada: "Si algú entra en aquest bus, ha de pagar".

Estratègies per a evitar l'ús del masculí genèric i altres formes androcèntriques:

- Utilització de substantius col·lectius: població, veïnatge, alumnat, personal...
- Elisió del subjecte, sense perdre coherència el text.
- Utilització de termes que comprenen tots dos gèneres: nadó, estudiant, criatura, docent... S'ha d'elidir l'article per a evitar la marca de gènere. P. ex. *Estudiants i docents es van dirigir a l'esdeveniment.*
- Perífrasis. Per exemple: (els enginyers) *Qui exerceix l'enginyeria.*
- Ús de l'imperatiu. Per exemple: (El sol·licitant ha d'enviar el currículum) *Envieu el currículum a l'adreça indicada.*
- Utilització de la forma passiva. Per exemple: (El sol·licitant ha de presentar el formulari abans del dia 1) *El formulari s'ha de presentar abans del dia 1.*
- Determinants sense marca de gènere i omisió del determinant. Per exemple: (Tots els membres del comitè rebran el seu obsequi al final de l'acte) *Cada membre del comitè rebrà el seu obsequi al final de l'acte.*

Holanda inclou el gènere neutre en el registre civil:

*“La justícia holandesa ha decidit que ha arribat el moment d’actualitzar el registre civil perquè incloga homes, dones i **els qui** no encaixen en una de les dues categories en nàixer: **els intersexuals**.”*

EL PAÍS, 28/05/2018

- Anàlisi:

Utilització del masculí els com a genèric i referit a la realitat de persones no binàries: intersexuals.

- Proposta:

La justícia holandesa ha decidit que ha arribat el moment d’actualitzar el registre civil perquè incloga dones, homes i **qui** no encaixa en una de les dues categories en nàixer: **la població** intersexual.

---

Ángela Ponce, Miss Espanya

*“Ángela Ponce, la primera **transsexual** a guanyar Miss Univers Espanya.”*

VANGUARDIA MX, 07/10/2018

- Anàlisi:

Mal ús del terme “transsexual”.

- Proposta:

*“Ángela Ponce, la primera **dona trans** a guanyar Miss Univers Espanya.”*





# 5. Atenció a les persones trans

BONES PRÀCTIQUES

L'activitat de la UPV, en tots els àmbits i nivells, es desenvolupa en el marc del principi d'igualtat de tracte i no discriminació, i n'és efectiu el compliment a través de les pràctiques en l'acompliment de competències i funcions així com en les interrelacions que s'hi estableixen en el dia a dia.

Aquest entorn inclusiu amb respecte a la dignitat de cada persona es pot veure afectat per actituds no admissibles en la nostra universitat i provocades per falta d'empatia i habilitats socials, per situacions no assimilades en les rutines diàries, o per posicionament personal davant de la diversitat humana.

La no tolerància davant de conductes l'impacte negatiu de les quals, tant en la persona agreujada com en la comunitat UPV, provoca una fissura en la nostra convivència que requereix adoptar de manera conscient pautes senzilles i efectives amb l'objectiu de previndre situacions inadvertides de discriminació.

---

### No suposeu la identitat de gènere d'una persona

Si teniu dubtes sobre quin gènere utilitzar en la comunicació, pregunteu a la persona com li diuen o com us heu d'adreçar a ella. Feu-ho amb empatia i respecte.

---

### Eviteu els prejudicis relacionats amb l'expressió de gènere

Utilitzeu la marca de gènere tal com ho fa la persona per a referir-se a si mateixa. La persona pot utilitzar el gènere femení per a representar-se: p. ex., jo *mateixa* he remès el document. O expressar-se en masculí: p. ex., estic *atent* a les vostres explicacions.

L'aparença o trets sexuals identificatius no determinen el gènere que sent la persona: respecteu la identitat expressada.

---

---

### Ús adequat de la marca de gènere

Evitar el *misgender* o utilització de la marca de gènere oposada a la identitat i expressió de gènere de la persona amb la qual interactuem. Si us equivoqueu en la utilització de la marca gramatical de gènere, heu de disculpar-vos i corregir l'expressió.

Per exemple, situació en la qual l'altra persona és un home trans i ens adrecem amb un substantiu, pronom o adjectiu en femení [com a alumna tens accés lliure a la biblioteca]. Ens disculpem i repetim correctament la frase: com a *alumne* tens accés lliure a la biblioteca.

---

### Normalitzar l'ús de la marca gramatical de gènere

Es tracta d'evitar el *misgendering* mitjançant rutines com ara incloure el nom sentit en les acreditacions personals, llistes públiques, correus, presentació a l'aula...

La UPV facilita el canvi de nom assignat en nàixer pel nom sentit de la persona. La Unitat d'Igualtat canalitza les sol·licituds i coordina les modificacions necessàries en la informació pública de les dades personals.

---

---

Llenguatge  
inclusiu:  
comunicació  
no  
discriminatòria

La utilització d'un llenguatge inclusiu en el qual qualsevol persona se senta representada és una estratègia efectiva per a la convivència respectuosa.

El llenguatge inclusiu plasma la realitat social i contribueix a modificar estructures discriminatòries.

No descriu o us referiu a la persona en raó de la seua identitat i expressió de gènere ni de qualsevol altra circumstància o condició personal o social que pugja comportar un biaix discriminatori: origen cultural, tret físic, orientació... Per exemple, és incorrecte: les còpies del formulari les té el xic trans; és correcte: les còpies del formulari les té *Miquel*.

---

Exemples  
i analogies  
inclusives

Els exemples i analogies utilitzats a l'aula, en la comunicació i interaccions personals han de tenir una contextualització correcta: no són tolerables les exemplificacions pretesament simpàtiques o pròximes que utilitzen símls sexuals.

La UPV no admet la comunicació sexista i discriminatòria: són una agressió a la dignitat de les persones. Per exemple, la descripció de les peces d'una màquina en termes sexuals i els símls mascle-femella.

---

**Inclusió de la diversitat de gènere i sexual en els esdeveniments i participació social**

Facilitar l'acreditació amb el nom sentit.

---

Informar sobre el procés intern per a obtenir les certificacions o documentació formal segons el nom que conste en el DNI o document d'identificació oficial.

---

La presència d'imatges identificables amb LGTBI+ no s'han d'utilitzar fora d'un context informatiu general excepte en campanyes específiques per a aquest col·lectiu.

---

Evitar estereotips en les representacions: han d'aparèixer en la mateixa actitud que la resta de les figures representades.

---

No induir a la morbositat: no utilitzar imatges innecessàriament sexualitzades.

---

**Protecció a la privacitat**

El dret de la privacitat de les persones trans suposa respectar la seua decisió sobre l'àmbit en el qual vol expressar la identitat pròpia. La persona trans no sempre decideix fer partícip de la seua decisió tot l'entorn: cal prestar cura a qui, com i quan participa la persona trans la seua identitat de gènere.

El protocol d'atenció a la identitat i expressió de gènere UPV manté aquest criteri de respecte: el nom sentit s'utilitza en l'àmbit de la seua competència i a sol·licitud de la persona interessada.

S'utilitza el nom que consta en el DNI per a les comunicacions formals de les quals deriven drets i obligacions individuals.

---

---

Suport  
individual a  
les persones  
trans

Estratègies senzilles per a donar suport individualment a les persones trans:

-No fer referència a la seua identitat i nom anterior en converses amb la mateixa persona ni amb altri.

-No jutjar l'aparença, presentació o altres aspectes vinculats a la seua identitat expressada.

-Davant de situacions adverses, oferir solucions i aplicar-les.

-Respectar-ne la privacitat: la persona és l'única a la qual correspon comunicar la seua realitat quan, on i a qui vulga.

-No tolerar que se l'anomene d'una altra manera ni amb un altre gènere: corregir qui no respecte la identitat i expressió de gènere.

-Informar sobre el tracte discriminatori o represàlia discriminatòria que pot patir la persona trans.

---

## Interaccions positives

---

L'organització de grups de treball ha d'observar quin és el nivell d'integració de cada membre en el conjunt.

.....

No és tolerable l'aïllament, l'exclusió ni el rebuig a compartir dinàmiques o activitats de participació amb persones diferenciades per la seua identitat i expressió de gènere així com per qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

.....

La detecció de situacions hostils es pot fer des de l'atenció docent a la composició i les interaccions del grup: mantenir la comunicació oberta, confidencial i segura amb l'alumnat afavoreix un clima de confiança que permet detectar els primers indicis discriminatoris i actuar en conseqüència.

.....

Una estratègia vàlida és la formació aleatòria de grups de treball: acostar l'alumnat a la realitat laboral en la qual no hi ha la possibilitat de triar amb qui es treballa, s'aprèn a dialogar i exposar més enllà de les afinitats personals.

---



---

No consentiu  
les converses  
malicioses: no  
alimenteu la  
morbositat

Les converses, comentaris o situacions centrades en la identitat o expressió de gènere d'una persona, present o no en el context, tenen un biaix hostil: interrompeu aquest fil rebutjant el comentari o aportant un tret positiu de la persona com a estratègia per a anul·lar l'impacte del comentari maliciós. Per exemple:

- Has vist com va vestida? Pareix un tio!

- I què més té com vista?

- Hi he parlat amb ella i m'ha comentat la idea d'emprenedoria que té

---



# Annex I

GLOSSARI

**Assetjament discriminatori:** n'hi ha quan qualsevol comportament o conducta que, per raons d'identitat o expressió de gènere, es fa amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una o diverses persones i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, ofensiu o segregat.

**Binarisme de gènere:** construcció social que categoritza, de manera dicotòmica, les activitats, comportaments, emocions, i l'anatomia de les persones en dos gèneres: masculí i femení. El binarisme en el llenguatge no permet referenciar les persones no binàries.

**Cisgènere:** persona la identitat de gènere de la qual coincideix a la que se li va assignar en nàixer.

**Cisheteronorma:** procedeix de cisnorma i heteronorma. Estableix l'heterosexualitat i el fet de ser cisgènere com allò «natural», allò «normal».

Es pressuposa que, per «norma», totes les persones són cisgènere i heterossexuals llevat que manifesten una altra identitat i orientació sexual.

**Cisnorma:** constructe social pel qual les persones cisgènere o cis se suposen com a norma, mentre que la gent trans i les seues experiències no ho són. Es relaciona amb el sistema binari de sexe-gènere. En la medicina, la cisnorma ha tingut com a efecte ignorar les necessitats d'atenció en la salut de les persones trans.

**Discriminació directa:** n'hi ha quan una persona s'ha tractat, es tracta o es puga tractar de manera menys favorable que una altra en situació anàloga o comparable per motius de la seua identitat o expressió de gènere.

**Discriminació indirecta:** n'hi ha quan una disposició, criteri o pràctica aparentment neutra pot ocasionar un desavantatge particular a persones per motius de la seua identitat o expressió de gènere.

**Discriminació múltiple:** n'hi ha quan, a més de discriminació per motiu d'identitat o expressió de gènere, una persona pateix de manera simultània discriminació per altres motius inclosos en la legislació europea, estatal o autonòmica.

**Discriminació per associació:** es produeix quan una persona és objecte de discriminació per la seua relació amb una persona o grup trans.

**Discriminació per error:** n'hi ha quan hi ha una situació en la qual una persona o un grup de persones són objecte de discriminació per la seua identitat o expressió de gènere com a conseqüència d'una apreciació errònia.

**Expressió de gènere:** manifestació de cada persona de la identitat de gènere pròpia.

**Gènere:** es pot definir com la construcció que elabora la societat a partir de les interpretacions que es fa del sexe biològic. Societats diferents, en èpoques o contextos culturals diferents, defineixen i modelen aquesta construcció social del gènere que evoluciona al llarg de la història.

El gènere, constructe social, es transmet a través dels agents de socialització (família, escola, grup d'iguals, mitjans de comunicació, etc.), es reproduïx i es transfereix amb un grau d'exigència variable, que l'estructura social determina per als integrants. La família transmet abans que ningú els valors vigents, i dins dels valors, s'inclouen els rols, comportaments i expectatives que s'assignen a cada gènere i que afecten la identitat de les persones.

**Genderqueer:** persona la identitat de gènere de la qual no és binària.

**LGBTI+:** Lesbianes, Gais, Bisexuals, Trans, Intersexuals, +. Terme paraigua que serveix per a englobar totes les realitats que designen les mateixes sigles. El + designa les persones que no s'identifiquen amb cap de les realitats consignades, ni heteronormativa ni LGTBI+.

**Misgender:** ús de pronoms o paraules amb marques de gènere que no reflecteixen correctament la identitat de gènere de la persona receptora, especialment quan és una persona trans.

**No binari:** dit del conjunt d'identitats de gènere o persones que ixen del sistema binari sexe-gènere (home o dona, masculí o femení). És a dir, no s'inclouen ni en la categoria de «dona» ni en la de «home».

**Identitat de gènere:** és la vivència íntima i individual que cada persona fa del

sexe propi i de les característiques de gènere pròpies, segons el sentir propi que l'autodetermina sense que terceres persones puguen definir-la, ja siga corresponent o no amb el gènere assignat socialment en naixer.

**Identitat de gènere divergent. Disconformitat de gènere. Gènere independent o flexible. Patrons variants de gènere:** termes emprats per a referir-se als interessos i les preferències no coincidents amb les normes culturals generalment acceptades per a cadascun dels dos gèneres considerats normatius (homes i dones).

**Orientació sexual:** atracció sexual, emocional o afectiva cap a persones siguen del mateix gènere o de l'oposat.

**Persona cisgènere:** s'usa per a referir-se a les persones la identitat de gènere de les quals concorda amb el sexe assignat en naixer.

**Persona intersexual, amb intersexualitats o amb un desenvolupament sexual diferent (DSD):** conjunt de variacions fora de l'estàndard corporal masculí o femení. La persona naix amb característiques que no pareixen encaixar dins les definicions i els pressupostos biomèdics i culturals que estableixen una coherència entre el sexe cromosòmic, gonadal, hormonal i l'anatomia sexual i/o reproductiva.

El tracte medicalitzat cap a aquestes persones ha suscitat una gran controvèrsia en no considerar-se aquestes característiques com una possibilitat anatòmica i reproductiva més dins de la diversitat humana, sinó com a malalties i patologies que s'haurien de tractar des d'una perspectiva mèdica, encara que no presenten problemes de salut associats, pel costum i la necessitat social d'assignar un sexe definit a cada persona.

Transsexualitat i intersexualitat no són mútuament excloents. Una persona intersexual pot tenir una orientació heterosexual, homosexual o bisexual, i una identitat de gènere d'acord amb el sexe assignat en naixer per la predominança d'uns trets sobre altres, o bé identificar-se amb el gènere contrari a l'assignat (transgènere).

**Persona trans:** terme genèric usat per a referir-se a la persona que té una identitat de gènere divergent o expressa un rol de gènere diferent al que

assigna la societat. Aquestes vivències i identitats de gènere poden mostrar varietat de formes i expressions.

**Persona transsexual:** persona amb un sexe biològic associat al gènere socialment corresponent, que no se sent identificada amb aquesta assignació. La transsexualitat és un exemple més de la diversitat humana.

**Procés de transició:** Procés personal i únic d'autoafirmació de la identitat pròpia que persegueix l'adaptació progressiva a la identitat de gènere sentida. Correspon a cada persona decidir en quin moment inicia aquest procés.

**Realitats trans:** expressió que s'utilitza per a englobar les realitats de les diferents persones trans i les que s'engloben en identitats no normatives depenent de la identitat de gènere i/o expressió de gènere.

**Represàlia discriminatòria:** n'hi ha quan un tracte advers o efecte negatiu es produeix contra una persona com a conseqüència de la presentació d'una queixa, una reclamació, una denúncia, una demanda o un recurs, de qualsevol tipus, destinat a evitar, disminuir o denunciar la discriminació o l'assetjament al qual està sotmesa o s'ha sotmès per motiu de la seua identitat o expressió de gènere.

**Rol de gènere:** vivència social del gènere assignat en aspectes com la vestimenta, el llenguatge i altres pautes de comportament que són considerades com a masculines o femenines en una societat i un moment històric concrets.

**Sexe biològic:** aspectes anatòmics i fisiològics que, en nàixer, determinen la pertinença a un sexe o altre: home o dona.

**Trans:** tota persona que s'identifica o expressa amb una identitat de gènere diferent del sexe-gènere que se li va assignar en nàixer, incloses les persones transsexuals i transgènere.

**Transfòbia:** prejudici social, construït culturalment i interioritzat a través de la socialització. Consisteix a discriminar les persones transsexuals pel fet de transgèdir el binomi sexe-gènere assignat socialment en nàixer.

**Transmisogínia:** aversió, odi, por i/o discriminació cap a les dones trans i persones transfemenines. Té connotacions més complexes que la transfòbia perquè es pateixen dues discriminacions: com a dona i com a persona trans.

