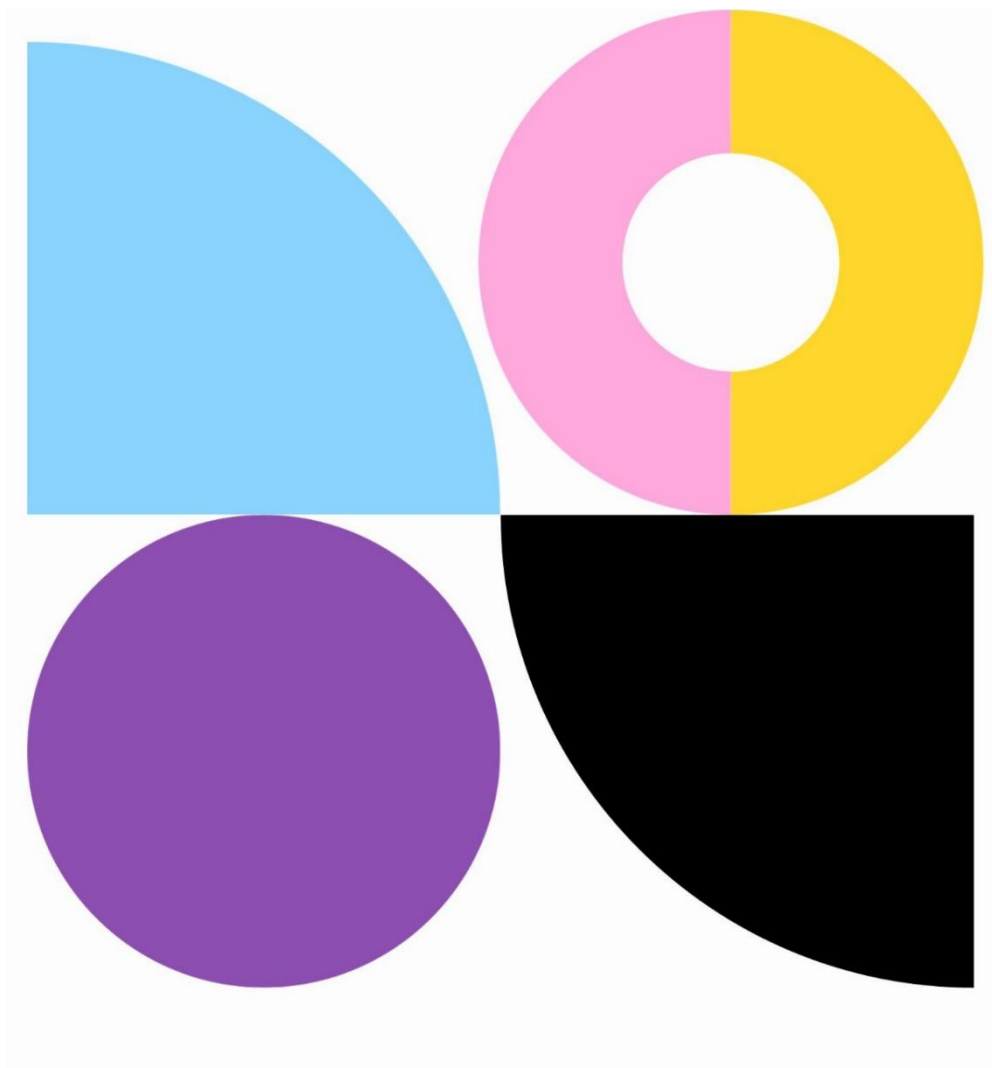

La percepción de la seguridad y la visibilización por parte del alumnado trans* y no binario en las universidades catalanas

Una aproximación a los casos de la Universidad de Barcelona y de la Universidad Pompeu Fabra



Investigación financiada por:



Coordinación:

Gaizkane Apodaka

Autoría:

Gaizkane Apodaka y Eiden Gael Marín Rodríguez

Con el apoyo de:

Rosa Cerarols Ramírez (Directora de la Unidad de Igualtat 2021-2023 de la UPF), M. José González López (Directora de la Unidad de Igualdad y Diversidad, 2023 - presente de la UPF), Lluïsa Rojas Diago (Jefa de la Unidad de Igualdad y Diversidad de la UPF), Carme Abelló Peiri (Técnica de la Unidad de Igualdad y Diversidad de la UPF), Núria Sara Miras Boronat (Delegada del rector para la dirección de la Unidad de Igualdad 2019-2023), Núria Ferran Ferrer (Delegada del rector para la dirección de la Unidad de Igualtat 2023 - presente), Sandra Periago Estornell (técnica de Igualtat de la UB), Alejandra Allonca Sánchez (técnica de Igualtat de la UB), Júlia Guevara i Font (técnica de Igualtat de la UB), Magalí Garell Ferrando (becaria de la Unidad de Igualdad de la UB), Sheila Escobar Peregrina (becaria de la Unidad de Igualdad de la UB), Isabel Vives Bauzà (becaria de la Unidad de Igualdad de la UB), Núria Nagel Janué (becaria de la Unidad de Igualdad de la UB).

Barcelona, enero de 2024

URI: <http://hdl.handle.net/2445/211083>

Aviso legal:

Esta obra está sujeta a una licencia Reconocimiento —No Comercial— Sin Obras Derivadas 3.0 de Creative Commons. Se permite la reproducción, distribución y comunicación pública siempre que se reconozca a la institución editora y no se haga un uso comercial. No está permitida la transformación de esta obra para generar una nueva obra derivada. La licencia completa se puede consultar en <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/deed.ca>



Aclaraciones previas

El lenguaje es un organismo vivo que permite observar, entender y organizar el mundo en que vivimos y producir mundos alternativos y explorables de forma ilimitada, mientras que, a su vez, de forma paradójica funciona como una producción que influye sobre la forma que vivimos el mundo y cómo percibimos lo que nos rodea, llegando a limitarnos (Ortega, 2000: 80).

Tanto el idioma catalán como el castellano son lenguas con dos géneros categóricos y limitados, el masculino y el femenino. Puesto que lo que no se nombra es como si no existiera, esto produce una limitación y un encasillamiento que marca dos dicotomías bajo las cuales se rige todo el lenguaje, invisibilizando y rechazando otras formas de identidades que no pueden ser plasmadas o representadas a través del lenguaje, como es el caso de las personas no binarias. Si bien son pocas las guías o normativas gramaticales en castellano o en catalán sobre el lenguaje no binario, el presente estudio ha utilizado como referentes la “Guía gramatical de llenguatge no-binari”, de Jun Moyano y otros autores (2023), y en castellano la propuesta argentina de Agencia Palabra (2021), Lenguaje inclusivo. Guía de español no binario, y las sugerencias de Ártemis López (2019; 2021).

Tratándose de un estudio cuyo objetivo se centra en analizar la percepción de inclusión y seguridad de les estudiantes trans* y no binaries*, el presente documento se ha redactado siguiendo las referencias citadas, así como las sugerencias de los servicios lingüísticos de cada universidad con el fin de mantener una coherencia con los objetivos. Así, este estudio, además de contribuir ofreciendo información para garantizar la inclusión del colectivo LGTBIAQ+, también pretende ofrecer un espacio seguro en relación con el lenguaje y la identidad como organismos que se nutren; pues, tal y como recoge Moyano et al. (2023: 24), “un espacio seguro en relación con la lengua y la identidad no binaria es aquel que permite, posibilita y potencia el uso del lenguaje no binario”.

En cuanto al documento refiere, las ocasiones en que el sustantivo persona se ha colocado delante del adjetivo binaria se ha intentado optar por *persona no binaria*, con la *a*, puesto que se interpreta que el adjetivo *binaria* (fem.) no presupone una señalización del género de dicha categoría, ya que persona no define la categoría del género del sujeto que se señala (aunque el sustantivo sea femenino). Sin embargo, sí que hay casos donde el género de la persona pueda ser “reflejado” como puede ser el caso de *alumna/o*.

En los casos en que la persona se identificaba como persona no binaria se ha hecho alusión a la persona mediante *alumne*, por lo que la señalización categórica del no binarismo ha tenido que redactarse como no binarie (*alumne no binarie*), ya que, si no, al hablar de no binario especificando el género se produce una especie de antinomia (ex. *alumne no binaria*, *alumne no binario*, *alumno no binario* o *alumna no binaria*); de ahí que se haya optado, por lo tanto, por *alumne no binarie*, respetando el no binarismo de la persona.

Este criterio se ha seguido cuando se ha empleado alumnos trans* y no binaries también, por ejemplo. De forma similar ha sucedido al hablar de estudiantes. Al tratarse de un sustantivo que sin el determinante artículo no señala “aparentemente” el género femenino o masculino, para abordarlo de la forma más neutral posible en la mayoría de los casos se ha emitido el artículo: estudiantes trans* y no binaries. Por ello, a *estudiantes* se le ha adherido *no binarie* con el morfema flexivo nominal *-e* para respetar nuevamente el no binarismo, puesto que, si habláramos de *estudiantes trans** y *no binarias* romperíamos con la voluntad de no caer en una categoría dicotómica, interpretándose como una identidad masculina o femenina, cuando pretende no serlo.

Finalmente, en los casos en que se apela a la persona participante con un género masculino o femenino no se trata de una equivocación, sino de respetar el género con el que se identifica, así como sus pronombres.

Índice

GLOSARIO	7
1. Introducción	11
2. Motivación de la investigación	13
3. Metodología	15
3.1. Interpretación y aclaración conceptual	22
4. Contextualización: estado de la cuestión	29
4.1. Marco normativo	30
4.2. Datos	33
4.3. La Universidad de Barcelona	35
4.3.1. El Plan de Igualdad.....	36
4.3.2. Los protocolos.....	39
4.3.3. Información cuantitativa y cualitativa	42
4.4. La Universidad Pompeu Fabra	44
4.4.1. El Plan de Igualdad.....	44
4.4.2. Los protocolos.....	46
4.4.3. Información cuantitativa y cualitativa	48
5. Diagnóstico general	51
5.1. Perfil de les estudiantes	51
5.2. Percepción de la visibilidad	54
5.3. Grado de discriminación.....	56
5.4. Buenas prácticas.....	58
5.5. Aquello que habitamos: identidad-espacio	60
6. El caso de la Universidad de Barcelona	62
6.1. Información de la muestra	62
6.2. Percepción de la visibilidad	64
6.3. Grado de discriminación.....	74
6.4. Buenas prácticas.....	80
6.5. Aquello que habitamos: identidad-espacio	83
6.6. Propuestas, demandas y solicitudes: elles hablan	94
6.7. Conclusiones	99
7. El caso de la Universidad Pompeu Fabra	102
7.1. Información de la muestra	102
7.2. Percepción de la visibilidad	104
7.3. Grado de discriminación.....	111

7.4.	Buenas prácticas.....	118
7.5.	Aquello que habitamos: identidad-espacio	121
7.6.	Propuestas, demandas y solicitudes: ellos hablan	128
7.7.	Conclusiones	133
8.	Grupo de discusión	135
9.	Conclusiones	146
10.	Futuras líneas de investigación	149
11.	Bibliografía	150
12.	Anexos	154

GLOSARIO¹

binarismo

Modelo social de representación de los géneros en el cual se da por supuesto que todo el mundo se identifica exclusivamente como hombre masculino o mujer femenina. El binarismo nos hace pensar que solo caben dos categorías de sexo (macho y hembra), dos identidades de género (hombre y mujer), dos expresiones de género (masculina y femenina) y dos orientaciones sexuales (heterosexual y homosexual), excluyendo las realidades que van más allá de los conceptos tradicionales de hombre y mujer (Departamento de Igualdad y Feminismos, 2023: 30).

cis(género)

Término utilizado para definir la identidad de género de la persona cuando coincide con la que se le asignó al nacer en función de sus características sexuales. El término opuesto a *cisgénero* es *transgénero*. Coloquialmente, se utiliza la abreviatura “cis” para referirse a estas personas (“persona cis”) (Departamento de Igualdad y Feminismos, 2023: 30).

cisheterosexismo

Modelo social que excluye la realidad de las personas LGBTI+ y las invisibiliza. Consiste a presuponer que una persona de sexo femenino debe tener expresión femenina, sentir atracción afectiva y sexual solo hacia hombres, y que una persona de sexo masculino debe tener expresión masculina y sentir atracción afectiva y sexual solo hacia mujeres (Departamento de Igualdad y Feminismos, 2023: 30).

deadname

Término que alude al nombre registral de origen de la persona trans* o no binaria previo a su nombre sentido. *Deadname*, en inglés, es la traducción literal al español de “nombre muerto”.

exorsexismo / enebefobia

Abominación o repudio hacia las personas no binarias. Dicho rechazo puede ejercerse negando el uso de la “e” para hacer referencia a las personas no binarias, por ejemplo.

expresión de género

Apariencia, comportamientos y estética que muestra una persona en relación con su género: manera de vestir, gestualidad, gustos, etc. Se la considera femenina si encaja en aquellos comportamientos y estética que la sociedad asocia a las mujeres; masculina si encaja en los asociados a los hombres; andrógina si es a la vez masculina y femenina, y neutra si no es muy femenina ni masculina. No se tiene que confundir la expresión de género con el sexo, la identidad de género o la orientación afectivosexual. Por ejemplo, un

¹ El presente glosario recoge las definiciones recopiladas en los siguientes documentos: Guía para la incorporación de la diversidad sexual y de género en las universidades catalanas a partir de la Ley 11/2014, coordinada por Gerard Coll-Planas, Tània Verge, Rodrigo Prieto y Elena Caballé (2018); el III Plan de Igualdad de la Universidad de Barcelona; la "Guia pràctica per incorporar la perspectiva LGBTI+ a les residències i altres centres i recursos per a les persones grans" (2023) del Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya, y El reporte anual del año 2009 de la Agencia Europea de Derechos Fundamentales (FRA).

hombre puede tener una expresión de género femenina, sin que esto implique que sea gay ni trans. (Departamento de Igualdad y Feminismos, 2023: 32).

heteronormatividad

Refuerzo que se observa, por parte de muchas instituciones sociales, de determinadas creencias sobre el supuesto paralelismo entre sexo, género y sexualidad, el cual se da por hecho. Algunas de estas creencias son: la idea de que las personas se clasifican en dos categorías complementarias diferentes: hombre y mujer; que las relaciones sexuales y conyugales solo son normales si se dan entre personas de distintos sexos; que las relaciones íntimas entre personas del mismo sexo no tienen valor sexual; [o] que a cada sexo le corresponde un rol natural a la vida (Coll-Planas, et al., 2018: 45).

identidad de género

Hace referencia a la experiencia de género que una persona siente internamente e individualmente, que puede coincidir o no con el sexo asignado al nacer, y comprende la percepción personal del cuerpo (que puede conllevar, si así se elige libremente, la modificación de la apariencia a través de la medicina, la cirugía u otros medios) y otras expresiones de género, incluyendo la indumentaria, el lenguaje y la gestualidad. La identidad de género no es lo mismo que la orientación sexual, y las personas transexuales se pueden identificar como heterosexuales, bisexuales u homosexuales (FRA, 2009).

interseccionalidad

Perspectiva analítica y política que permite entender y responder a las maneras cómo el género se cruza con otros ejes de desigualdad y cómo estos cruzamientos contribuyen a experiencias únicas de opresión y privilegio. En términos de discriminación, implica que la intersección entre varias causas puede provocar un resultado más injusto, dotado de un plus de desvalor (discriminación múltiple), que merece una respuesta institucional también reforzada (III Plan de Igualdad de la Universidad de Barcelona, 2020: 295).

LGTBIQ+

Acónimo que hace referencia al colectivo de lesbianas, gays, bisexuales, trans*, intersexuales y *queer* (Coll-Planas, et al., 2018: 45). El + acoge otras identidades no normativas y disidentes que no se ven reflejadas bajo otras etiquetas o definiciones.

LGTBIfobia

Término genérico que hace referencia a la discriminación, conductas y actitudes negativas hacia las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e/o intersexuales. En función de las personas objeto de la fobia, se trata de lesbofobia, homofobia, bifobia o transfobia (Departamento de Igualdad y Feminismos, 2023: 33).

misgendering

Circunstancia en la cual una persona, de forma intencionada o inintencionada se refiere a una persona empleando un lenguaje y pronombres o bien se dirige hacia la persona con el género que no corresponde al género sentido.

outing

Término que se refiere a la acción de ‘sacar’ a una persona LGTBIAQ+ ‘del armario’ sin su consentimiento, en contra de su voluntad, dando a conocer públicamente su condición, expresión o identidad de género u orientación sexual; esto es, revelarlo públicamente de forma forzosa.

passing

Hace referencia a las personas trans* que, por su apariencia, no son reconocidas, percibidas o consideradas como trans*. Así, se considera que una persona trans* tiene *passing* cuando su expresión de género sea más similar al de una persona cis.

persona no binaria

Persona con una identidad de género que no coincide con los conceptos tradicionales de hombre y mujer. Las identidades no binarias son muy diversas y las personas no binarias pueden identificarse con un tercer género diferente (neutro, *demi-boy*, *demi-girl*, intergénero, etc.); con más de un género a la vez (bigénero, trigénero, etc.); con ningún género (agénero), o bien tener una identidad que varía en el tiempo (género fluido) (Departamento de Igualdad y Feminismos, 2023: 34).

persona trans*

Persona con una identidad de género distinta del género asignado al nacer y que puede llevar a cabo cambios corporales (quirúrgicos, hormonales, etc.) para adecuarse a la imagen corporal socialmente establecida en función del género sentido. Las mujeres trans* (o trans* femeninas) han nacido en un cuerpo masculino y se sienten mujeres, mientras que los hombres trans* (o trans* masculinos) cambian de mujer a hombre (Coll-Planas, et al., 2018: 45).

sistema sexo/género

Sistema sociocultural, económico y político, propio de cada civilización, que asocia al sexo reproductivo un conjunto de valores, creencias, actitudes, patrones de comportamiento, relación simbólica desigual, modelos, y proceso de socialización, que mantienen y perpetúan los roles tradicionales de lo que es masculino y lo que es femenino, y la subordinación de las mujeres. Relacionado con: androcentrismo, diferencia de género, diferencia de sexos, género, machismo, patriarcado, sexo, sexismo (III Plan de Igualdad de la Universidad de Barcelona, 2020: 304).

transexual

Persona que se identifica con el género opuesto al género que le ha sido asignado socialmente de acuerdo con sus rasgos sexuales (Coll-Planas, et al., 2018: 46). Persona transgénero que ha modificado o tiene la necesidad de modificar sus características genitales y/o corporales. Ser transexual no implica tener ninguna orientación sexual concreta (puede ser una persona transexual homosexual, heterosexual o bisexual) (Departamento de Igualdad y Feminismos, 2023: 35).

transfobia

Odio, rechazo, aversión, prejuicio o discriminación contra las personas transgénero o transexuales, y que puede tener un efecto peyorativo sobre sus derechos (III Plan de Igualdad de la Universidad de Barcelona, 2020: 305).

transgénero

1. Persona que no se identifica con el género que le fue asignado al nacer según sus características biológicas, sea porque se siente del género contrario o bien porque su identidad no se ajusta a las categorías de género tradicionalmente establecidas. Se diferencia de transexual (véase transexual).

2. Variedad de comportamientos y características (y no tan solo atributos físicos) que en una misma persona dejan de estar vinculados solo a uno de los dos sexos masculino y femenino (III Plan de Igualdad de la Universidad de Barcelona, 2020: 305).

1. Introducción

En el estado español, así como en el catalán, los avances en defensa de los derechos de las personas LGTBIAQ+ han sido considerables durante los últimos quince años. En la legislación estatal, algunos de los ejemplos destacables que encontramos son la Ley 13/2005, de 1 de julio, en relación con el matrimonio entre personas del mismo sexo; la Ley 14/2006, de 26 de mayo, en lo que refiere a los derechos de las mujeres lesbianas en materia de reproducción asistida; la Ley 3/2007, de 15 de marzo, sobre la reglamentación de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas, y la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans* y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. Y en el marco catalán, la Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia, mediante la cual se establecen mandatos y medidas específicas para garantizar la protección, inclusión y visibilidad de las personas LGTBIAQ+ en las universidades catalanas.

En las últimas décadas se han llevado a cabo diversos estudios sobre las diferentes formas de discriminación y violencias contra las personas LGTBIAQ+ en las universidades, principalmente en el Reino Unido y los Estados Unidos (Valentine, et al., 2009; Acciari, 2014; Misawa, 2015; Pryor, 2015; Mearns, et al., 2018); entre las cuales destacan las diferentes formas de discriminación o dificultades en los campus.

Si bien no se dispone de datos sobre la magnitud del fenómeno en las universidades catalanas, los datos presentados desde el Área para la Igualdad de Trato y No Discriminación de Personas LGTBI de la Generalitat de Catalunya y el Observatorio contra la Homofobia² evidencian la necesidad de implementar políticas educativas que aborden la ruptura de los mandatos de género y apuesten por la diversidad sexual e identitaria.

Actualmente, las investigaciones que abordan el estado de la cuestión del colectivo trans* y no binario en los espacios académicos y educativos tanto en el estado español como catalán están centradas principalmente en la segunda etapa educativa; concretamente, en el instituto y, sino, en el mercado laboral, con el fin de conocer la situación laboral de las personas trans* (Platero, 2014; Arango-Restrepo, et al., 2015; Gavilán, 2016; Biglia & Cagliero, 2019; Sánchez & Etopa, 2021). Más aún, la discriminación parece ser que comienza en la educación primaria y continúa intensificándose o disminuyendo a lo largo del proceso formativo (FELGTB, 2013). Por ello, la literatura existente desde el ámbito educativo ha resultado favorable a la inclusión y visibilización de las identidades disidentes y no normativas, reivindicando y desarrollando pedagogías *queer* desde los márgenes

² Véase el apartado 4.1.

(Trujillo, 2015). Igualmente, otros espacios académicos desde donde se abordan contenidos de la diversidad de género son estudios como la psicología y los estudios de género (Beemyn, 2005) y, en la mayoría de las ocasiones, acaban convirtiéndose en debates teóricos y reflexivos más que políticas reales con un impacto positivo sobre les alumn@s trans* (Catalano, 2015).

En este contexto, la falta de estudios e información sobre las vivencias en los espacios universitarios del alumnado trans* y no binario (Garvey, Rankin, 2015; Renn, 2010) pese a que su presencia en estos espacios es cada vez más notoria (Pusch, 2005) se han convertido en una tarea primordial y esencial para poder analizar e implementar políticas y medidas feministas en los espacios formativos y de pensamiento crítico para garantizar la inclusión y la diversidad en las universidades. Así, la presente investigación pretende recoger las voces, vivencias y narrativas de les estudiantes en dos universidades catalanas –la Universidad de Barcelona y la Universidad Pompeu Fabra–, con el fin de conocer la percepción de visibilidad, inclusión y seguridad y poder contribuir, a su vez, a la cadena de estudios necesarios que enlazan los conocimientos existentes sobre las necesidades del alumnado trans* y no binario en la educación secundaria y el salto al mercado laboral.

El presente estudio es el resultado de cuatro meses de investigación entre septiembre y diciembre de 2023, durante los cuales se llevaron a cabo entrevistas semiestructuradas a alumn@s trans* y no binaries, para recoger las principales necesidades, intereses y propuestas y reconocer, visibilizar y garantizar un espacio de escucha de les alumn@s trans* y no binaries en su experiencia universitaria y un posterior grupo de discusión.

La organización del documento es la siguiente: primeramente se presenta la justificación y las motivaciones que conducen a la ejecución de la investigación y su necesidad; seguidamente se expone el proceso metodológico empleado conjuntamente con las técnicas de investigación cualitativas, dando pie a la contextualización y el estado de la cuestión, teniendo en cuenta el contexto catalán como ubicación geográfica de la investigación y cada una de las universidades para profundizar más en las dimensiones que abarca el asunto, sus medidas y marcos de actuación. En el centro de la investigación, en los apartados quinto, sexto y séptimo, se expone de forma breve un resumen ejecutivo de los datos principales extraídos, con una profundización más extensa a partir del análisis del caso y los resultados de cada universidad. Finalmente, la investigación concluye con la recogida de las ideas y necesidades principales detectadas junto con propuestas para futuras líneas de investigación.

2. Motivación de la investigación

La falta de investigación en los contextos español y catalán muestra una limitación y ausencia de información sobre los datos vivenciales en el contexto académico universitario del alumnado trans* y no binario.

Si bien no se conoce con precisión el número aproximado de alumnado trans* en las universidades, existen estudios que apuntan a la necesidad de conocer el grado de percepción e inclusión y socialización de los estudiantes, puesto que resultan un elemento clave para garantizar su continuidad en ellas (Goodman, et al., 2017: 112).

En este sentido, el clima del campus universitario de le estudiante resulta ser un factor indispensable a tener en cuenta, puesto que es allí donde se desarrollan los aspectos ambientales y relacionales que acaban afectando y determinando su experiencia universitaria.

La construcción social y el sistema sexo/género que determinan los mandatos, roles y estereotipos de géneros binarios y cissexistas estigmatizan a las identidades disidentes y expresiones de género no normativas (Rubin, 1989; Butler, 2007; Coll-Planas & Missé, 2010). Por ello, gran parte de la literatura anglosajona actual centrada en los estudiantes trans* en la educación superior recalca la necesidad de desarrollar e implementar recursos universitarios que faciliten la inclusión de todos y trabajar por una docencia que contribuya a reflexionar y luchar contra las desigualdades (Beemyn, 2003; Beemyn, Curtis, et al., 2005; McKinney, 2005). Las pocas investigaciones existentes que han puesto el foco en los alumnos trans* y no binarios y sus experiencias como estudiantes en las universidades evidencia la falta de preparación y el desconocimiento del profesorado para apoyar y acompañar cuando se encuentra con un estudiante trans* o no binario (Beemyn, 2013). Concretamente, tal como se recoge en el informe realizado por COGAM y la FELGT (Generelo & Pichardo, 2005), el alto desconocimiento hacia la realidad y las demandas LGTBIAQ+ entre el propio alumnado y el profesorado son uno de los factores elementales que promueven la invisibilización del colectivo, así como la falta de atención prestada hacia las sexualidades minoritarias e identidades disidentes. Más aún, dadas las formas de discriminación que pueden sufrir los estudiantes trans*, algunos optan por tomar la decisión de no continuar los estudios universitarios como método para acabar con la continuidad de situaciones de discriminación en el contexto educativo (Coll-Planas, et al., 2018).

Siguiendo la Guía para la incorporación de la diversidad sexual y de género en las universidades catalanas a partir de la Ley 11/2014 (Coll-Planas, et al., 2018), la presente investigación se enmarca bajo el objetivo “Fortalecer la coordinación interuniversitaria” y el subobjetivo “Recogida de datos para identificar las desigualdades producidas por motivo de orientación sexual, identidad o expresión

de género, y para informar de las políticas, prácticas y servicios de la universidad” de la misma, puesto que permite:

1. Identificar las situaciones de LGBTIfobia existentes en el entorno universitario (SAI universitario).
2. Implementar planes para erradicarlas.
3. Hacer el seguimiento de la evolución de esta cuestión a medio y largo plazo.
4. Visibilizar ante la comunidad universitaria el alcance de esta situación.

De esta forma, la investigación persigue el siguiente objetivo, del cual se derivan otros de específicos:

O.G.: Analizar y conocer la percepción de visibilidad, inclusión y seguridad que tienen los estudiantes trans* y no binaries en la Universidad de Barcelona y la Universidad Pompeu Fabra.

O.E.1.: Realizar una diagnosis y recogida de datos sobre los estudiantes trans* y no binaries.

O.E.2.: Identificar y detectar las demandas, necesidades, inquietudes y propuestas.

O.E.3.: Proponer medidas y acciones necesarias para garantizar la inclusión, visibilidad y seguridad del alumnado trans* y no binarie en la universidad de acuerdo con sus demandas.

Puesto que lo que no se nombra no existe, la normalización por desconocimiento o desinterés hacia las actitudes LGTBIfóbicas en los campus universitarios conduce a la reproducción de estigmas, prejuicios y formas de discriminación simbólicas, técnicas o declaradas que acaban naturalizándose bajo el sistema cisheterosexista y patriarcal, produciendo una jerarquía sobre la importancia de algunos cuerpos normativos sobre otros disidentes que tergiversan la norma (Rubin, 1989; Juliano, 2008). Así, la investigación permitirá visibilizar las formas de discriminación —transfóbicas y exorsexistas— en los campus de los alumnos trans* y no binaries y, por ende, la percepción de inclusión y seguridad.

3. Metodología

Para la realización de la presente investigación se han utilizado dos técnicas: por un lado, el análisis documental y, por otro lado, las entrevistas semiestructuradas, un *focus group* y finalmente, una marcha exploratoria acompañada de un taller a cargo del Col·lectiu Punt 6.

La investigación en todo su conjunto ha constado de un total de siete fases y se ha basado en cuatro ejes prioritarios de análisis, que han sido registrados bajo cuatro etiquetas: visibilización, discriminación, buenas prácticas y espacios.

Tabla 1. Orden cronológico de las fases y ámbito de actuación de la investigación

Fase	Fecha	Actuación
1ª	4/09-20/11	Análisis documental
2ª	9/10-9/11	Difusión
3ª	24/10-16/11	Entrevistas semiestructuradas
4ª	23/11	<i>Focus group</i>
5ª	24/11-13/12	Análisis e interpretación de datos
6ª	11/12	Marcha exploratoria a cargo del Col·lectiu Punt 6
7ª	15/12-30/12	Cierre y conclusiones

Primera fase

Desde la Unidad de Igualdad (UI) de cada universidad se realizó un envío al alumnado informando sobre la investigación en forma de llamada de participación para aquellas personas que estuvieran interesadas y se identificaran como trans* y/o no binaries, ofreciendo un correo electrónico de contacto o bien un enlace a un formulario para participar en la investigación. De igual modo, se dio a conocer la investigación en el Boletín Oficial de cada página de la Unidad de Igualdad para hacerlo constar en una plataforma digital, así como en otras redes sociales como Instagram, Twitter y Facebook, desde las cuentas oficiales de la UI de cada Universidad. En el caso de la Universidad de Barcelona, por ejemplo, se empleó como canal de difusión la aplicación SócUB para tener un mayor alcance y visibilización.

Dejando de lado las plataformas digitales, poner carteles en los diferentes campus de las universidades fue otro método de difusión visual y directo.

Segunda fase

El análisis documental ha sido inicialmente anglosajón, dada la escasa información en el contexto catalán y español, y se ha realizado un exhaustivo análisis de 35 documentos. Si bien el contexto anglosajón ha sido el más relevante, se han utilizado informes de otros países como Brasil o Argentina.

En cuanto al tipo de documentos, estos han sido de investigación, cuantitativos de registro de datos, tesis y proyectos. Cabe mencionar que no se contempla como documento analizado la reglamentación interna de las dos universidades, que se expondrán más adelante, en los apartados 4.2. y 4.3.

Además, se ha empleado como referencia y orientación la Guía para la incorporación de la diversidad sexual y de género en las universidades catalanas a partir de la Ley 11/2014, coordinada por Gerard Coll-Planas, Tània Verge, Rodrigo Prieto y Elena Caballé (2018), en la cual se profundiza de forma exhaustiva en el apartado 4.1.

Tercera fase

La metodología empleada ha sido cualitativa, con el fin de poder obtener información específica y poner el foco en los relatos y discursos de los estudiantes.

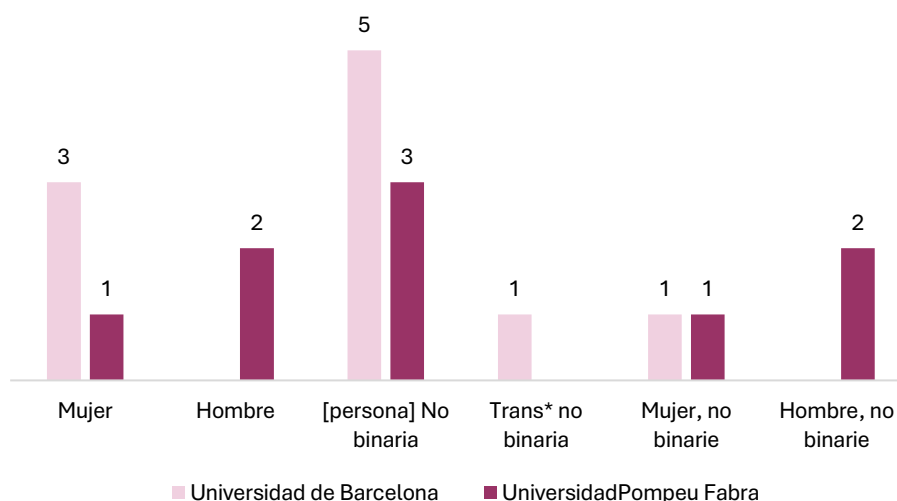
La técnica para la recopilación de la investigación ha sido la entrevista semiestructurada, con ánimo de poder basar el espacio de diálogo en un guion estructurado como eje vertebrador de la investigación (Martínez, et al., 2014: 23), pero generando un espacio de apertura para que la persona entrevistada dispusiera de un entorno asertivo con el fin de llegar a otras cuestiones que se desearan abordar a lo largo de la entrevista según las inquietudes, preferencias e intereses (Tonon, 2009).

El guion de las entrevistas ha seguido cuatro bloques, con el fin de cumplir los objetivos establecidos. Así, el primer bloque se ha centrado en el grado de visibilización que tiene la universidad (dentro de las aulas, plan docente, profesorado, administración) hacia el colectivo LGTBIAQ+ (poniendo la relevancia en el colectivo trans* y no binarie); el segundo bloque se ha centrado en la detección de las posibles discriminaciones, violencias técnicas o declaradas, naturalizadas y/o invisibilizadas, implícitas y/o explícitas. El tercer bloque ha abordado las interacciones de sororidad, aprendizaje y experiencias compartidas encontradas en la universidad para centrar la atención en la necesidad del cuidado y las luchas comunitarias, en caso de que se den en la vivencia narrada. Finalmente, el cuarto bloque se ha basado en comprender la relación de las personas y los espacios para saber hasta qué punto los contextos que habitamos están inmersos en dinámicas de intersección, y atender las desigualdades.

Tratándose de una investigación cuya muestra parte de una selección específica sobre la cual recae el estudio, la participación de personas cis fue completamente excluida desde un inicio. Así, han participado un total de 19 personas entre el mes de octubre y noviembre de 2023, con una participación heterogénea dentro de las propias identidades disidentes trans* y no binaries, tal como puede apreciarse en el gráfico 1. Y en el capítulo 5 se ha profundizado en el análisis general.

Para su realización, se llevó a cabo el siguiente procedimiento: las personas interesadas en participar en la investigación pudieron ponerse en contacto rellenando el formulario o escribiendo un correo electrónico al correo facilitado para llevar a cabo la investigación. Seguidamente, se respondió a la persona interesada con información relevante y detallada sobre la investigación, con el fin de que le estudiante pudiera decidir si ello encajaba con su disponibilidad, posibilidad e intereses. En caso de continuidad tras dicho intercambio de correos, se facilitó un enlace al Google Calendar manteniendo el anonimato para reservar la fecha y hora de la entrevista, preguntando a la persona participante los siguientes datos: identidad con la que se identifica, los pronombres que emplea, facultad en la que desea llevar a cabo la entrevista y preferencia de lengua. Una vez se estableció la fecha, se envió el documento de consentimiento e información sobre la investigación para que lo tuviera a su alcance, haciendo saber que dicho documento tenía que ser firmado necesariamente, en caso de acuerdo, antes de llevar a cabo la entrevista. Para las entrevistas, cada UI colaboró para reservar las salas en cada facultad. En total, se contactó con 35 estudiantes; pero finalmente participaron 19.

Gráfico 1. Identidad de género con la que se identifican las personas participantes



Fuente: elaboración propia

Si se tienen en cuenta los datos registrados en cada una de las universidades por parte de la UI correspondiente, puede decirse que se trata de una muestra poco representativa cuantitativamente. Si bien no existen datos exactos sobre la presencia de estudiantes trans* y no binaries en las universidades, la constancia de datos sobre personas que solicitan el cambio de nombre en su universidad correspondiente permite hacer una aproximación estimada, aunque con sesgos evidentes, puesto que no todas las personas trans* y no binaries solicitan dicho cambio.

Cuarta fase

Como segunda técnica cualitativa se llevó a cabo un grupo de discusión (*focus group*). Dicho método pretendía conseguir información descriptiva indagando sobre las diferentes cuestiones que se abordan en la investigación, concretamente, sobre los cuatro bloques. De esta forma, mediante la figura mediadora se estableció un diálogo entre las personas participantes que habían realizado la entrevista individual para abordar el estado de la cuestión en torno a la visibilidad e inclusión del alumnado trans* y no binario en la universidad, en general.

Quinta fase

Las entrevistas fueron grabadas y transcritas mediante la plataforma Whisper con ánimo de poder llevar a cabo un análisis profundo para explorar al máximo los relatos y narrativas facilitadas por los estudiantes y transformarlos en texto. Una vez concluido el proceso de transcripción, se llevó a cabo un análisis de contenido y codificación (Bardin, 2016).

Se identificaron 360 unidades de registro, que respondieron a un total de 50 códigos y subcategorías, agrupadas en un total de siete categorías, como se muestra en la tabla 2.

Las respuestas de los estudiantes han sido marcadas bajo la etiqueta “E”, correspondiente a “estudiante”, con el fin de no ajustar el nombre de la persona a otro anónimo binario para aquellas personas que se identifican como transfemenina o transmasculino, y no binarie en el caso de aquellas personas que no se identifiquen dentro del marco binario, y llevar a distinciones que puedan producir identificaciones. En el caso de aquellas personas que hacían alusión a personas (amistades, parejas, familiares, entre otras) o a sus propios nombres binarios, se ha sustituido por otro nombre acorde con el género mencionado en la entrevista.

Cabe señalar que para la grabación de las entrevistas se emplearon tres principios básicos de la investigación, siguiendo los códigos éticos, como el consentimiento previo informado, la confidencialidad y la garantía del anonimato durante la investigación, así como en su posterior publicación (Abad, 2016).

Tabla 2. Codificación y agrupamiento de subcategorías para la elaboración de categorías

NÚMERO DE UR	CÓDIGO	SUBCATEGORÍA	CATEGORÍA	BLOQUE
13	V1	Cartelería y difusión	Visibilidad	1
12	V2	Conocimiento de la Unidad de Igualdad	Visibilidad	1
5	V2	Conoce el Protocolo contra el Acoso	Visibilidad	1
1	V2.1	Ha utilizado el Protocolo	Visibilidad	1
1	V2.2	No quiere iniciar el protocolo por el desgaste emocional que puede implicar	Visibilidad	1
4	V3	Conoce el procedimiento de cambio de nombre	Visibilidad	1
4	V4	Se desconocen los recursos porque no se han dado circunstancias necesarias para que se conozcan	Visibilidad	1
18	V5	No hay una incorporación de perspectiva de género	Visibilidad	1
11	V5.1	Se mantiene un PD binarista	Visibilidad	1
5	V6	Se conocen actos conmemorativos	Visibilidad	1
5	V7	Se da pie a presentarse con pronombres en el aula	Visibilidad	1
9	V8	El profesorado emplea un lenguaje no sexista	Visibilidad	1
10	D1	No se han respetado los pronombres escogidos	Discriminación	2
7	D1.1.	<i>Misgendering</i> afecta negativamente	Discriminación	2
3	D2	No se ha respetado el nombre sentido	Discriminación	2
11	D3	Comentarios y humor LGTBfóbicos	Discriminación	2
2	D4	Miradas ofensivas	Discriminación	2
1	D5	<i>Outing</i>	Discriminación	2
9	D6	Ejemplos transfobos, patologizantes o ridiculizantes	Discriminación	2
3	D7	Aislamiento e invisibilización	Discriminación	2
12	D8	Prejuicios, estigmas y transfobia interiorizada percibida	Discriminación	2
17	D9	Comentarios desafortunados como consecuencia de ignorancia y desinformación	Discriminación	2

10	BP1	Falta de hiperbolización, victimización e infantilización	Buenas prácticas	3
3	BP2	Apoyo público casos de transfobia o exorsexismo	Buenas prácticas	3
3	BP3	Atención inmediata en casos de transfobia o exorsexismo	Buenas prácticas	3
12	BP4	Formación de grupos de amistades	Buenas prácticas	3
7	BP5	Interés por aprender y sensibilizarse	Buenas prácticas	3
4	BP6	La presencia de personas LGTBIAQ+ abre camino y da apoyo a otras personas LGTBIAQ+	Buenas prácticas	3
7	E1	Espacios hostiles	Espacio	4
18	E1.1	El espacio hostil es consecuencia de la gente	Espacio	4
9	E1.2	El espacio hostil es consecuencia de las instalaciones	Espacio	4
11	E2	El campus dispone de lavabos inclusivos	Espacio	4
2	E3	Participa en espacios universitarios	Espacio	4
5	E3.1	Algunos espacios universitarios son normativos y no se siente a gusto para participar	Espacio	4
4	E3.2	Se ha planteado en qué espacios de la universidad puede participar por su condición de género	Espacio	4
9	E4	El entorno en el que estudia le resulta agradable	Espacio	4
6	E5	La clase	Espacio	4
4	I1	Comenzó la universidad con la transición finalizada	Identidad	5
3	I2	Comenzó a hacer la transición durante la universidad	Identidad	5
5	I3	<i>Passing</i>	Identidad	5
3	I4	<i>No-passing</i>	Identidad	5
31	I5	Miedo y malestar	Identidad	5
10	I6	Dificultades para autoafirmar la identidad de género	Identidad	5

7	I7	Puede expresar y vivir libremente la identidad de género	Identidad	5
12	I8	Dudas internas sobre cómo gestionar la identidad dentro de la universidad	Identidad	5
3	I9	No binarismo	Identidad	5
3	E.E1	Familia	Espacio exterior	6
1	E.E2	Malestar en el trabajo	Espacio exterior	6
4	E.E3	Salir del lugar de residencia habitual	Espacio exterior	6
1	G1	Desconocimiento de la administración para abordar y gestionar cuestiones alrededor de datos personales de personas trans* y no binaries	Gestión administrativa	7

Sexta fase

El 11 de diciembre de 2023, el Col·lectiu Punt 6 llevó a cabo el taller y la marcha exploratoria.

Para ello, se realizó una difusión previa mediante correos electrónicos y cartelería por diversos campus de la Zona Universitaria de la UB. El motivo por el cual se escogió dicha zona fue no solamente porque abarca múltiples facultades, sino porque se trata de una zona reconocida como marginal, con poca luminosidad y actividad al finalizar las clases en horario seminoturno. Además, al tratarse de una zona lejos del centro de la ciudad, como puede ser el campus de la Facultad de Geografía, Historia y Filosofía (UB), ubicado en el barrio del Raval, o la Facultad de Filosofía (UB) en Gran Vía o la Facultad de Medicina (UB) en Bellvitge, entre otros, también resulta interesante por los pocos movimientos cotidianos que en ella acontecen.

Al tratarse de un taller y de una marcha exploratoria que se enmarca en la investigación, han sido dirigidas a les estudiantes de la UB del colectivo LGTBIAQ+.

Séptima fase

El cierre y la recogida de conclusiones se ha llevado a cabo para aglutinar y exponer las reflexiones finales tanto de las entrevistas como del *focus group*. Ha sido la manera de poder dar voz a las vivencias, necesidades y demandas de les estudiantes trans* y no binaries, las cuales se han propuesto siguiendo como referencia la citada Guía para la incorporación de la diversidad sexual y de género en las universidades catalanas a partir de la Ley 11/2014.

3.1. Interpretación y aclaración conceptual

Como se ha indicado, la investigación se basa en cuatro bloques principales:

Tabla 3. Ejes principales sobre los cuales se centra la investigación

Concepto	Objetivo
<i>Visibilización</i>	Analizar el grado de visibilidad que se ofrece desde la Universidad (docencia, recursos, comunicación y administración) hacia el colectivo LGTBIAQ+.
<i>Discriminación</i>	Recoger las formas de discriminación en sus entornos dentro del campus universitario y sus posibles efectos en el alumnado trans* y no binario.
<i>Buenas prácticas</i>	Observar interacciones de buenas prácticas y experiencias compartidas que se compartan en el campus universitario entre personas del colectivo o ajenas a él.
<i>Espacio</i>	Interpretar la construcción de seguridad (espacios seguros) de forma interseccional con las identidades de género, y analizar cómo se construyen los espacios seguros según las instalaciones o las personas que lo habitan.

VISIBILIZACIÓN

El reconocimiento de la lucha y las personas LGTBIAQ+ implica entrar en cualquier institución normativa que promueve los mandatos binarios del sistema sexo/género —y se rige por ellos—, así como explorar y cuestionar nuevos códigos, símbolos y discursos que, a menudo, se sitúan en los márgenes. En este sentido, las identidades que se desarrollan y existen fuera del binarismo se traducen como ininteligibles; su reconocimiento individual se interpreta como complejo. Por tanto, se establece una desigualdad social (Rojas, et al., 2019: 4) entre cuerpos sexuados.

Bajo esta visión, las identidades disidentes son (re)conocidas de forma errónea, generando sobre ellas una “brecha de reconocimiento” (Miller, 2016). Dada la falta de reconocimiento, visibilización y apuesta por la ruptura de los mandatos cisgénero normativos en todas las capas sociales y, en consecuencia, también la educación, se dificulta la posibilidad de visibilizar, en tanto que normalizar realidades e identidades que suponen una ruptura de los códigos y discursos hegemónicos produce un efecto contrario, que es la construcción de un imaginario marginal y negativo (Borrillo, 2001; Harris Perry, 2011).

Diversos estudios señalan que los espacios educativos que son percibidos como seguros y amables son aquellos que abordan y visibilizan la cuestión LGTBIAQ+ en su plan docente y currículums, nombrando realidades que trascienden la norma y rompen códigos de conducta preestablecidos que

reproducen roles y estereotipos de género, de tal forma que promueven valores de igualdad y democracia (Griffin, Lee, Waugh, & Beyer, 2004; Poteat, Yoshikawa, Calzo, Russell, & Horn, 2017).

Las luchas por el reconocimiento y trabajo en pro de la coeducación rompiendo con la brecha del reconocimiento permiten trabajar la comprensión y la empatía; pues, como señalan Matus y Haye (2015, cit. en Rojas, et al., 2019: 4), las políticas de inclusión permiten “desnaturalizar la norma y tensionarla para valorar la diferencia”. Bajo esta premisa, trabajar por el reconocimiento de las personas LGTBIAQ+ en el ámbito educativo no implica únicamente hablar de las personas LGTBIAQ+ y de sus luchas, sino también apostar por una pedagogía crítica que reflexione sobre las construcciones sociales de los mandatos que rigen y sustentan el sistema sexo/género cisheteropatriarcal, produciendo “espacios que promuevan lugares en donde otras identidades y orientaciones diferentes de la heteronormatividad puedan tomar lugar” (Sumara y Davis, 1999 cit. en Rojas, et al., 2019: 4).

La visibilidad, en este sentido, se ha interpretado de forma amplia a lo largo de la investigación, contemplándose, entre otros (véase la tabla 4):

- Conocimiento de los recursos: el alcance de los recursos existentes para el alumnado es indispensable para poder comprender cuál es el grado de representatividad, inclusión y visibilidad que tienen les estudiantes dentro del campus universitario. Si desde el campo académico-institucional se ejecutan e implementan acciones hacia el colectivo LGTBIAQ+ pero estas no alcanzan a la población de interés, las líneas de actuación pueden resultar insuficientes y no generar ningún impacto.
- Docencia con perspectiva de género: incorporar la perspectiva de género en el contenido académico requiere incorporar un pensamiento crítico que desafíe los códigos, los símbolos y la literatura hegemónica apostando por la diversidad y visibilización de las desigualdades sociales que responden a un sistema binario, cisheterosexista, racista y patriarcal. Este elemento se convierte en esencial para que el alumnado LGTBIAQ+ pueda sentirse apelado en la materia estudiada y parte de la historia universal.
- Lenguaje inclusivo: el lenguaje, como organismo vivo en movimiento, es un reflejo de la sociedad. En este sentido, el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista que no reproduzca estereotipos ni imaginarios sexistas donde todas las personas e identidades se sientan acogidas e interpeladas, es una herramienta clave para poder permitir un diálogo y, en suma, un espacio de comunicación y de interlocución donde les estudiantes se sientan interferidos y sujetos presentes.

- Uso de pronombres: con ánimo de evitar el *misgendering* y el uso de los pronombres personales incorrectos para apelar a las personas, la posibilidad de implementar los pronombres en el aula, en espacios de debate, presentaciones, alusiones directas u otros escenarios, se contempla como otro elemento indispensable para la inclusión y la visibilización de las personas trans* y no binaries. Por un lado, porque visibiliza otras identidades disidentes no normativas y, por otro lado, porque permite con dicha visibilización, normalizar identidades no binaries mediante su nombramiento en espacios cotidianos, alterando el sistema sexo/género y transgrediéndolo hacia una mayor inclusión.

La visibilización, por su parte, se ha interpretado al efecto y conjunto de acciones que se desarrollan para poder visibilizar.

Tabla 4. Elementos que se han tenido en cuenta para referirse a la visibilización por designación de responsabilidad

Responsabilidad	Elementos de visibilización			
	Comunicación	Recursos	Plan docente	Dinámicas de clase
	X			
Unidad de Igualdad Comisiones de Igualdad	Cartelería, difusión por las redes sociales, aplicación SócUB sobre el Protocolo y Procedimiento de cambio de nombre, puntos lilas			
	X	X		
Unidad de Igualdad	Efemérides, boletín semanal, difusión por las redes sociales, mediante correo electrónico	Premios TFG y TFM con perspectiva de género, Guía de lenguaje inclusivo, Glosario feminista, cómo aplicar la perspectiva de género en el plan docente, Protocolo de cambio de nombre, Protocolo contra el acoso		
			X	
Área de Docencia y Departamento			Inclusión de la perspectiva de género y LGTBIAQ+ desde una perspectiva	

del área correspondiente	interseccional, en las asignaturas de forma transversal, facilitación de bibliografía no occidental y androcéntrica, nombrar y visibilizar relatos y trayectorias de las personas LGTBIAQ+
Profesorado	X X
	Ejemplos, participación, apertura de debates, nombramiento de personas históricas, rechazar comentarios LGTBIAQfóbicos, lenguaje inclusivo, uso de pronombres

DISCRIMINACIÓN

Se entienden por conductas discriminatorias aquellas que tengan como objetivo anular o menospreciar el reconocimiento, el goce o el ejercicio en condiciones de igualdad de los derechos humanos y las libertades fundamentales de todas las personas (art. 4.) de la Ley 19/2020). En este sentido, la discriminación puede ser directa, indirecta, múltiple, por asociación o por error, por estigmatización y por razón género.

De acuerdo con la Ley 19/2020, le siguen los siguientes tipos:

- **Discriminación directa:** la discriminación que se produce cuando una persona es tratada de una manera menos favorable que otra en una situación análoga por alguno de los motivos a los que hace referencia el artículo 1.
- **Discriminación indirecta:** la discriminación que se produce cuando una disposición, un criterio o una práctica pretendidamente neutras son susceptibles de causar un perjuicio mayor a una persona por alguno de los motivos a los que hace referencia el artículo 1.
- **Discriminación múltiple:** la discriminación que se produce cuando una persona sufre una forma agravada y específica de discriminación como consecuencia de la concurrencia o la interacción de varios motivos de discriminación.

- Discriminación por asociación: la discriminación que se produce cuando una persona o el grupo al cual se lo asocia es objeto de discriminación, real o atribuida, como consecuencia de su relación con una persona o un grupo por alguno de los motivos a los que hace referencia el artículo.
- Discriminación por error: la discriminación que se produce cuando una persona es objeto por el hecho de haberle atribuido erróneamente alguna característica, circunstancia o condición.
- Discriminación por estigmatización: el proceso por el cual un grupo con poder define lo que es normal y deja fuera de esta definición otras conductas que, en consecuencia, son consideradas no normativas.
- Discriminación por razón de género: la situación discriminatoria en la que se encuentra una persona que es, ha sido o puede ser tratada, por razón de sexo o de circunstancias directamente relacionadas con su condición biológica, de una manera menos favorable que otra en una situación análoga. No son medidas discriminatorias por razón de sexo las que, aunque planteen un tratamiento diferente para hombres y mujeres, tienen una justificación objetiva y razonable, como por ejemplo las que fomentan la acción positiva para las mujeres, la necesidad de protección especial por motivos biológicos o la promoción de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

Además de las formas de discriminación que recoge la Ley 19/2020, para la presente investigación se recogen también las siguientes formas de discriminación:

- Discriminación implícita: actitud antitética, de desconfianza manifestada y expresada hacia un grupo de personas, cuyos principios básicos son creencias sesgadas y el rechazo abierto y manifestado hacia el contacto próximo de las personas que conforman dicho grupo (Allport, 1954; cit. en Barría, et al., 2016: 253).
- Discriminación explícita: actitudes donde los prejuicios y las ideas preconcebidas son interiorizadas de forma natural como consecuencia de los símbolos y códigos sociales y estructurales, de tal forma que la discriminación es ejercida de forma sutil hacia cierto grupo, interpretando de forma negativa ciertas actitudes o posicionamientos respecto al grupo (Barría, et al., 2016).
- Discriminación declarada: la discriminación vivida es manifestada.

- Discriminación técnica: la discriminación no se siente de forma manifestada por la propia persona, de forma que implica la vivencia de una situación de discriminación independientemente de que la persona la interprete como tal.

En el ámbito universitario, las discriminaciones hacia las personas trans* y no binaries pueden darse de diversas formas: omitiendo el nombre sentido y/o refiriéndose a la persona por su *deadname*, ignorando los pronombres, revelando la identidad de una persona (ejerciendo *outing*, por ejemplo), la burla y acoso verbal e incluso pudiendo trascender a la agresión física (Coll-Planas, 2018, 14).

En este sentido, puesto que las personas LGTBIAQ+ y, en este caso concreto, les estudiantes trans* y no binaries como sujetos políticos disidentes quedan expuestos a una mayor vulnerabilidad por su condición identitaria en la posición social que ocupan, se incorporan las siguientes actuaciones como tipos de discriminación:

- *Outing*³
- Omisión de los pronombres
- Aludir a la persona por su *deadname*
- Invisibilizar y aislar a la persona por su identidad o expresión de género
- Transfobia
- Exorsexismo
- Comentarios y humor LGTBIfóbicos
- *Misgendering*

BUENAS PRÁCTICAS

Las buenas prácticas son un conjunto de acciones dentro del campus que favorecen la inclusión, la visibilidad y la percepción de seguridad de las personas trans* y no binaries con el entorno y las personas que en él se mueven. Bajo este contexto, las buenas prácticas se han considerado las siguientes, tanto para el alumnado como para el profesorado:

- Respuestas no hiperbolizantes, infantilizantes ni paternalistas hacia las personas trans* y/o no binaries que han expresado su identidad.

³ Para las definiciones de *outing*, *deadname*, transfobia, exorsexismo y *misgendering*, véase el Glosario.

- Acompañamiento y apoyo público recibido frente a situaciones discriminatorias o incómodas, tanto explícitas como implícitas.
- Interés por el desaprendizaje/deconstrucción de patrones, códigos y prejuicios hacia la comunidad trans* y no binaria con el fin de deshacerse de pensamientos y formas de conducta estigmatizantes y excluyentes.

ESPACIO

La interseccionalidad permite observar cómo diferentes formas de desigualdad y/o de privilegio se fusionan entre sí en los sujetos políticos. Acogiéndonos a la interseccionalidad como herramienta metodológica, algunos contextos —concretamente, espacios—, en intersección con los cuerpos, en especial a quienes el sistema sexo/género ha colocado en los márgenes invisibilizados, posibilita diferentes formas de discriminación y violencia de forma susceptible, implícitas y poco manifestadas; a menudo, con cierta dificultad para poder identificarlas.

Así, las instalaciones del campus universitario, en su mayoría, construidas desde una visión androcéntrica y binaria, son un elemento crucial para poder construir espacios seguros e inclusivos para todes. Esto hace referencia a aquellas instalaciones que pueden generar una sensación de hostilidad como consecuencia de las personas que lo habitan o bien las instalaciones en sí mismas; con especial énfasis a los lavabos como espacios segregadores o a la ubicación de los campus y su luminosidad y señalización.

No obstante, los espacios no son únicamente percibidos como seguros como consecuencia de las instalaciones, sino también por las personas que los habitan y los concurren. Por clima universitario, se entienden aquellos comportamientos como actitudes, prácticas y conductas relacionadas con la accesibilidad; el respeto hacia las necesidades e intereses individuales como grupales, y la inclusión (Rankin, 2008). Los espacios seguros los conforman aquellos libres de homofobia, bifobia, transfobia, exorsexismo, y apelan por símbolos y acciones claras a favor de la diversidad y de la igualdad (Coll-Planas, et al., 2018: 16). En este sentido, se tienen en cuenta el espacio-identidad-emociones bajo esta sección.

4. Contextualización: estado de la cuestión

Focalizándonos en el contexto anglosajón, donde se han llevado a cabo diferentes investigaciones alrededor del alumnado LGTBIAQ+, se estima que la prevalencia de las discriminaciones y violencia contra el colectivo adopta diferentes formas y grados, que van desde amenazas verbales hasta la exclusión a la hora de participar en clase o en eventos universitarios o la violencia física (Evans, Broido, 2002; Rankin, 2006). Estas formas acogen espacios que, a menudo, son públicos y de alcance para todo el alumnado y profesorado en el campus, como las residencias estudiantiles, los lavabos y los pasillos (Ellis, 2009). Los lavabos segregados por sexo bajo un marco normativo binario cisgénero masculino/femenino son espacios que se vuelven lugares de violencia simbólica contra las personas trans* y no binaries produciendo una negación e invisibilización de las identidades disidentes que trascienden la norma (Goldberg, et al. 2018).

La expresión de género no normativa se convierte en muchos casos en un motivo de temor a ser tratada de forma discriminatoria e irrespetuosa en casi el 60% del alumnado LGTBIAQ+ en los Estados Unidos (Rankin, 2003) y un 42% en el Reino Unido (Bachmann, Gooch; 2018), contexto que conlleva a volver a un “*closet* estratégico” (List, 2015); esto es, a alejarse de su identidad y expresión de género cuando estas no sean normativas adecuándose a la norma binaria para no ser discriminadas ni expuestas frente a comentarios de odio. Cabe destacar, además, que estas formas de violencia y discriminación no son únicamente empleadas por parte del alumnado universitario hacia la comunidad LGTBIAQ+, sino también por parte del profesorado tal como se recoge en NUS (2014), donde una de cada siete estudiantes con preferencias sexuales disidentes y más de un tercio de estudiantes trans* dijeron verse afectados por las actitudes y comentarios del profesorado.

Llevándolo al contexto que ocupa la investigación, son pocas las universidades catalanas que han llevado a cabo investigaciones sobre las discriminaciones y violencias en los espacios universitarios. Destacan, principalmente, la Universidad de Lleida (UdL), la Universidad Jaume I (UJI) y la Universidad Pompeu Fabra (UPF).⁴

En el caso de la universidad leridana, en el año 2013 se llevó a cabo la investigación “Percepción de la violencia de género en el entorno universitario. El caso del alumnado de la Universidad de Lleida”,⁵ donde se exponía que, si bien el alumnado respeta la diversidad sexual, un 52,7% del alumnado que participó en la encuesta se mostró de acuerdo en que fueran habituales los comentarios ofensivos en tono humorístico hacia personas con orientaciones sexuales no normativas. De igual modo, un 24,2% del alumnado dijo haber visto situaciones donde se ha excluido a alguien del grupo por ser gay, lesbiana, bisexual o trans*, frente a un 42,6%, que indicaba no haberlo visto, y un 87% del

⁴ Véase el apartado 4.3.

⁵ Disponible en: <https://repositori.udl.cat/bitstream/10459.1/46895/1/estudis1.pdf>.

alumnado dijo respetar la diversidad sexual siempre y cuando no hagan una exageración o exhibición (Bardina & Murillo, 2013: 50).

La UJI, centrándose más en el colectivo gay-bisexual-lesbiano, expresó en su investigación que las bromas ofensivas responden a las formas de discriminación más frecuentes, con un 72% (principalmente sobre los hombres), seguido de los insultos, con un 63% hacia las personas gays y bisexuales y afectando a un 35% de las lesbianas y bisexuales de la universidad (Servicio de Comunicación y Publicaciones de la UJI, 2018).

En este sentido, el clima del campus universitario se convierte en un componente de suma importancia para poder garantizar que este sea un espacio agradable, un ambiente que influya de forma determinante sobre la experiencia de les estudiantes trans* y no binaries como identidades disidentes que se mueven bajo estructuras educativas que se rigen bajo un currículum identitario, binario y jerarquías sociales que perpetúan desigualdades del sistema sexo/género (Biglia & Cagliero, 2019).

Así, la universidad debe ser un espacio seguro para todo el personal que lo conforma, desde estudiantes, PTGAS, PDI y personal de limpieza y cafetería, de tal forma que ello permita “construir una comunidad universitaria libre de homofobia, transfobia y bifobia y preparada para atender la diversidad sexual y de género” para que sea un espacio inclusivo (Coll-Planas, et al., 2018: 16). De igual forma, el contexto ambiental puede entenderse como “aquellos aspectos del contexto humano y espacial que generan o limitan la ocurrencia en casos de acoso o de violencia”, tal como se describe en el informe “UPF, espai segur” (Gómez Casillas, 2020).

4.1. Marco normativo

En Cataluña, el marco normativo que rige las iniciativas que interpelan y afectan al colectivo LGTBIAQ+ se ven reflejadas en la Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia. La presente Ley tiene como objetivo “desarrollar y garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales (LGBTI) y evitar a estas personas situaciones de discriminación y violencia, para asegurar que en Cataluña se pueda vivir la diversidad sexual y afectiva en plena libertad”.

Los artículos que apelan al ámbito educativo universitario más relevantes quedan recogidos de la siguiente forma:

En el artículo 12, sobre la educación, se especifica que es objeto de las universidades respetar la diversidad sexual, de identidad de género y orientación sexual (12.5); desarrollar planes y medidas para la prevención y actuación contra las discriminaciones que pueda sufrir el colectivo LGBTI (12.6),

y velar para que los centros educativos sean “un entorno amable” para poder vivir la orientación sexual, identidad de género o expresión de género de forma libre (12.7).

Concretamente, el artículo 13, apelando a las universidades, contempla que los principios de no discriminación y respeto a la orientación sexual, la identidad de género o bien la expresión de género son inherentes al ámbito universitario (13.1), y que tanto la Generalitat como las propias universidades deben promover medidas que protejan, apoyen a las personas LGBTI contra la discriminación que puedan sufrir en el ámbito universitario, así como elaborar un protocolo de no discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género (13.2).

De forma específica, en el artículo 23, sobre personas transgénero e intersexuales, se especifica la necesidad de remarcar en el reglamento universitario el deber de proteger a las personas transgénero e intersexuales para que sean tratadas y apeladas con el nombre de género con el cual se identifican (23.1.).

Sobre este último artículo, actualmente son diversas las universidades catalanas que disponen de un protocolo interno para solicitar el cambio de nombre. En este sentido, la Universidad Politécnica de Catalunya y la Universidad de Barcelona han sido las más avanzadas en la materia, ya que lo han implementado en 2014 y 2016, respectivamente. Así mismo, la aprobación del Protocolo para la no discriminación por identidad de género del colectivo de personas transgénero, intersexuales y transexuales inmersas en los procesos administrativos relacionados con el acceso a las universidades del sistema universitario de Cataluña (2017) del Consejo Interuniversitario de Catalunya promovió la apertura de dicho marco de actuación en el resto de universidades catalanas, con el fin de evitar la discriminación por razones de identidad y expresión de género (tabla 5). De esta forma, el alumnado puede solicitar un cambio de nombre denominado como “alias”, un nombre común o sentido para que sea registrado en las gestiones burocráticas internas de la universidad, que produce cambios como en el carnet de la propia persona, el correo electrónico universitario, la lista de la clase para el profesorado o el perfil en el campus virtual, sin necesidad de estar en procedimiento de solicitud y tramitación del cambio de nombre legal o bien requerir la existencia de un diagnóstico de disforia (Biglia, Cagliero, 2019: 12).

Tabla 5. Año de implantación de los protocolos contra las violencias sexuales y de género de las universidades públicas catalanas

Universidad	Año	Título
Oberta de Catalunya (UOC)	2013	Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo u orientación sexual
De Barcelona (UB)	2014	Protocolo de la Universidad de Barcelona para la prevención, detección y actuación contra las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo o de orientación

Politécnica de Catalunya	2014	Protocolo de actuación cambio de nombre personas comunidad transexual UPC
De Vic - Central de Catalunya (UVic-UCC)	2015	Protocolo de prevención y abordaje del acoso sexual y el acoso por razón de sexo o de orientación sexual
Politécnica de Catalunya (UPC)	2016	Protocolo de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género en la UPC
Politécnica de Catalunya (UPC)	2017	Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género que afecten al estudiantado
De Girona (UdG)	2017	Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de violencia o acoso por razón de sexo, género o sexualidad en la Universidad de Girona
De Lleida (UdL)	2018	Reglamento de actuación ante supuestos de violencia de género, por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género en la Universidad de Lleida
Pompeu Fabra (UPF)	2018	Protocolo para prevenir y solucionar conflictos en materia de violencia machista, homofobia, bifobia y transfobia
Autónoma de Barcelona (UAB)	2018	Protocolo para prevenir y actuar contra el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión
Rovira i Virgili (URV)	2018	Protocolo de actuación en caso de posible acoso

La recién incorporada Ley 17/2020, de 22 de diciembre, de modificación de la Ley 5/2008, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, pese a no incorporar identidades no binarias u otras identidades disidentes, recoge en el artículo primero que “las referencias a las mujeres incluidas en la presente ley se entiende que incluyen a las niñas y las adolescentes, y, por lo tanto, también a las mujeres, niñas y adolescentes transgénero”, tratándose de una Ley pionera en la inclusión más allá de identidades cis que se incorporan bajo el paraguas normativo de protección contra la violencia machista en todas sus formas y ámbitos. A su vez, alude a la interseccionalidad como forma de intersección de opresiones, definiéndola como la concurrencia de la violencia machista con otros ejes de discriminación (art. 3.ª).

Dicha ley, al mismo tiempo, expone en el artículo 17 diversas obligaciones sobre la enseñanza universitaria: así, en el artículo 17.1 expone el deber de dichas instituciones educativas de incluir contenidos formativos concretos en torno a la violencia machista en la propuesta curricular, además de eliminar de la docencia cualquier material sexista, violento, discriminatorio que reproduzca estereotipos y conduzca a la reproducción de la cadena de desigualdad, a menos que sea para su debate y reflexión (art. 17.2).

La definición de la incorporación de la perspectiva de género queda recogida en la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el segundo artículo:

“la adquisición de consideración de las diferencias entre mujeres y hombres en un ámbito o una actividad para el análisis, la planificación, el diseño y la ejecución de políticas, teniendo en cuenta la manera en que las diversas actuaciones, situaciones y necesidades afectan las mujeres. La perspectiva de género permite de visualizar mujeres y hombres en su dimensión biológica, psicológica, histórica, social y cultural, y también permite de encontrar líneas de reflexión y de actuación para erradicar las desigualdades”.

Más aún, expone el deber de su aplicación en las universidades en el artículo 28 *a*), de forma transversal, así como “los estudios sobre la contribución de las mujeres a lo largo de la historia en todos los ámbitos del conocimiento y en la actividad académica e investigadora, que se tienen que incluir en el currículum de los grados y de los programas de posgrado” y el uso no sexista ni androcéntrico del lenguaje en todas sus comunicaciones (art. 28. *b*).

Además del marco normativo, como se ha mencionado, el presente informe tiene como modelo de referencia la Guía para la incorporación de la diversidad sexual y de género en las universidades catalanas a partir de la Ley 11/2014 (Coll-Planas, et al., 2018), no solo como herramienta orientativa y conductual, sino porque las demandas recogidas del alumnado participante coinciden plenamente con las propuestas expuestas.

Así, para el caso de las dos universidades catalanas en cuestión, pueden recogerse las siguientes propuestas de la guía que han permitido conducir la investigación, dado su reflejo con el contexto catalán.⁶

Partiendo de estas líneas de actuación como marco de referencia, la investigación se enmarca bajo la línea “A.2.2. Recogida de datos para identificar las desigualdades producidas por motivo de orientación sexual, identidad o expresión de género y para informar de las políticas, prácticas y servicios de la universidad”. Teniendo en cuenta el cuadro presentado, a lo largo de la investigación se tendrán en cuenta las propuestas de la guía para realizar la comparativa entre aquellas líneas que se están implementando actualmente y las demandas y necesidades detectadas por las personas que han participado en la presente investigación y que también se ven reflejadas en la guía.

4.2. Datos

Más allá del marco legal autonómico, así como de las universidades, es necesario a su vez poner el foco en los datos actuales sobre los casos de discriminación y violencias que se han perpetrado en

⁶ Véase el anexo 1, tabla 6, cuadro-resumen de los ámbitos de actuación y sus sublíneas y acciones de la Guía para la incorporación de la diversidad sexual y de género en las universidades catalanas a partir de la Ley 11/2014, coordinada por Gerard Coll-Planas, Tània Verge, Rodrigo Prieto y Elena Caballé (2018).

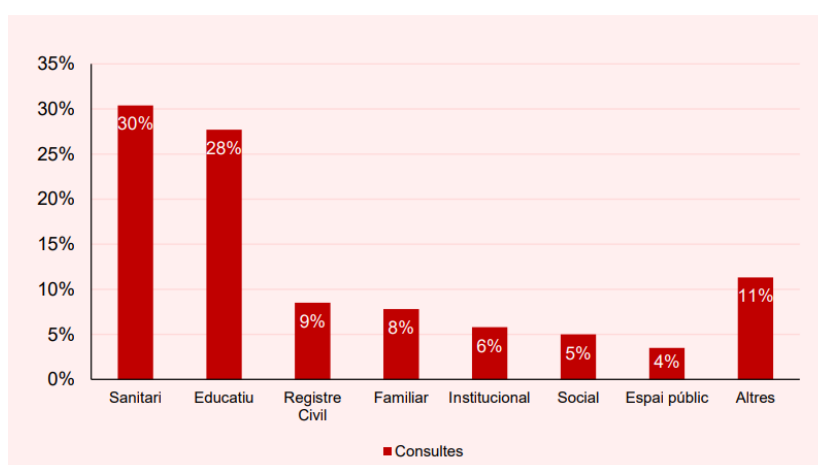
Catalunya contra el colectivo LGTBIAQ+. Sin ánimo de querer construir un imaginario sobre el cual se proyectan única y exclusivamente las violencias, discriminaciones, exclusión social y desigualdades, es necesario fijar la atención en los datos sobre estos casos como reflejo de la sociedad en la que se desarrolla la presente investigación. En este sentido, en el año 2022, tal como recogen el Observatorio Contra la Homofobia (OCH) y el Área para la Igualdad de Trato y No Discriminación de Personas LGTBI de la Generalitat de Catalunya, los datos muestran una realidad sobre la cual se debe seguir actuando para erradicar la LGTBIfobia.

Centrándonos en el “Informe sobre les denúncies i incidències per LGTBI-fòbia a Catalunya” (2021) del Área para la Igualdad de Trato y No Discriminación de Personas LGTBI de la Generalitat de Catalunya, del Departamento de Igualdad y Feminismos, en el año 2021 se registraron un total de 61 denuncias y, entre el año 2016 (año a partir del cual comienzan a registrarse) y el año del informe, constatan un total de 426 denuncias. La provincia que más casos ha registrado ha sido Barcelona (73%), seguida de Tarragona (9%), Lleida (8%), Girona (6%) y Terres de l’Ebre (2%). El motivo de la denuncia ha sido en un 44% la homofobia, seguido de la transfobia (40%); y se ha dado un mismo porcentaje (8%) tanto para la lesbofobia como la LGTBIfobia.

Respecto a la identidad y orientación, el porcentaje que más sobresale (41%) es el de los hombres homosexuales; seguido de las mujeres trans* (36%); las mujeres lesbianas (8%), y los hombres trans* (3%).

En cuanto a los ámbitos en los que se producen las incidencias, si bien el sanitario es el que contiene más registros (30%), el educativo lo sigue (28%). En una tercera posición se encuentra el registro civil (9%), seguido del familiar (8%), el institucional (6%), el social (5%), el espacio público (4%) y otros (11%). Pese a que el ámbito educativo se muestra como el segundo ámbito donde se ha dado más discriminación, no se hace alusión o referencia alguna al ámbito universitario.

Gráfico 2. Ámbitos en los que se producen las incidencias



Fuente: Departamento de Igualdad y Feminismos (2021)

Los datos que se exponen en la Memoria anual del Observatorio contra la Homofobia (OCH) (2022: 16-25) no denotan una mejora de la aceptación de la comunidad LGTBIAQ+ en la sociedad. Solo en Barcelona se registraron un total de 164 incidencias contra el colectivo LGTBIAQ+ en el año 2022, y fue la provincia que más incidencias registró (69%), pues en total se registraron 237 incidencias, y solo en la ciudad de Barcelona, tuvieron lugar 104 casos de LGTBIfobia. En Girona, se dieron 17 casos; en Tarragona, 11 y en Lleida, 4. En la mayoría de los casos, la identidad de género que accedió más a los servicios del OCH fueron hombres (39), seguido de mujeres (16), mujeres trans* (8), personas no binaries (6) y, finalmente, hombres trans* (5). Más aún, en el caso de los hombres, quienes han hecho un mayor uso del servicio jurídico del OCH han sido los hombres homosexuales, seguido de las personas trans* (12), y 3 personas bisexuales.

Según los casos en los cuales se han perpetrado actuaciones de odio y LGTBIfobia hacia las personas trans* y no binaries —poniendo el foco en la forma—, la agresión física ha sido el tipo de agresión más repetida (8 casos registrados) seguido del acoso (3) la agresión verbal (2) y, finalmente, 1 caso de violencia institucional y digital.

En cuanto al ámbito y el entorno, se ha dado principalmente en la vía pública (9 casos registrados), en el ámbito laboral (4), en el transporte público (2) y en el familiar (1).

Respecto a las identidades, las mujeres trans* son quienes más casos de transfobia han sufrido (8) frente al resto, y son las personas no binaries quienes continúan, con un total de 6 registros, y los hombres trans, con 5.

Finalmente, la edad se ha movido en una franja de entre los 26 y los 35 años inicialmente, y, en segundo lugar, de entre 18 y 25 años.

Ubicado el informe en el marco legal que lo abarca y contextualizada la problemática en el territorio catalán, a continuación se expondrán datos internos en relación con cada universidad participante.

4.3. La Universidad de Barcelona

La Universidad de Barcelona es una de las principales universidades públicas de Catalunya. La unidad encargada de desarrollar las políticas y medidas de igualdad y velar por su cumplimiento es el Vicerrectorado de Igualdad y de Género, del cual depende la Unidad de Igualdad. En relación con este Vicerrectorado se despliega la Comisión de Igualdad, la cual tiene como objetivo velar por el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad efectiva y no discriminación, y coordinar las acciones del III Plan de Igualdad, entre otras.

A continuación, con motivo de contextualizar el marco en el cual se ha llevado a cabo la investigación, analizaremos brevemente el Plan de Igualdad que se despliega actualmente, los protocolos de los que dispone y una aportación cualitativa simple sobre su alumnado.

4.3.1. El Plan de Igualdad

El actual Plan de Igualdad es el tercero de la Universidad de Barcelona, y quedó aprobado el 7 de octubre de 2020. En él se destaca la voluntad de reafirmar la transversalidad de las políticas de género en toda la universidad y adquiere como elemento innovador la perspectiva de la diversidad, así como la intersección para dar respuesta a las diferentes necesidades detectadas. En este sentido, el Plan se desarrolla en un total de seis ejes, que son los siguientes:

1. Eje Promoción de la igualdad
 - a. Visibilización y sensibilización sobre la igualdad de género
 - b. Comunicación no sexista ni androcéntrica y relaciones externas
 - c. Implicación de los miembros de la comunidad universitaria
2. Eje Participación y representación equilibrada en la comunidad universitaria y en la organización y la gestión
3. Eje Igualdad en el trabajo y en la vida académica
 - 3.1. Igualdad en el trabajo
 - a. Acceso, promoción y formación
 - b. Organización del trabajo y condiciones de trabajo
 - c. Organización de los tiempos, corresponsabilidad y conciliación
 - d. Infrarrepresentación de las mujeres
 - e. Salud laboral
 - 3.2. Igualdad en la vida académica
4. Eje Perspectiva de género en la docencia
5. Eje Perspectiva de género en la investigación y la transferencia, y en la innovación y el emprendimiento
6. Eje Política de prevención y erradicación de las violencias y actitudes machistas
7. Eje Diversidades e interseccionalidad con el género

Dentro del último eje de actuación —el Eje 7. Diversidades e interseccionalidad con el género, que se presenta como nuevo eje de actuación dentro del plan—, se recogen las siguientes líneas de actuación:

- LGTBIQ+
- Situaciones interseccionales:
 - Diversidad funcional
 - Diversidad religiosa
 - Otras

En este sentido, la Universidad recoge la voluntad de atender “otras diversidades, en todo o en parte confluentes o relacionadas con el género, y dar voz y visibilizar a los problemas y a la realidad de las personas LGTBI y, al mismo tiempo, comprometerse con la diversidad en su comunidad y en las acciones docentes y de transferencia, en una serie de acciones la mayoría de las cuales no comportan ningún tipo de coste, sino un cambio cultural que pasa por la introducción de algunos ajustes estructurales de edificación, nominales o uso del lenguaje” (III Plan de Igualdad, 2020: 154).

Las líneas de actuación, que se presentan con las acciones que las acompañan y se centran en la comunidad LGTBIAQ+, son las siguientes (tabla 7).

Tabla 7. Líneas de actuación en relación con la diversidad del III Plan de Igualdad de la Universidad de Barcelona

Línea	Acción(es)	Descripción
Sensibilización y concienciación	Concienciación general de la comunidad universitaria	Creación y difusión de cartelería para la concienciación de la importancia de la accesibilidad física y digital, de la diversidad y de los objetivos de desarrollo sostenible Organización de conferencias, jornadas de formación e inclusivas, con especial protagonismo de los agentes que la presentan, jornada institucional UB anual Promoción de un concurso de carteles Rotación de las actividades en los diferentes centros
	Promoción del concurso Diversiaae	Promoción de concurso fotográfico, literario, artístico, absolutamente abierto para reflejar los problemas y las soluciones de los diferentes colectivos Extensión del diploma de reconocimiento y acto académico
Formación y docencia	Información del VIH y otras cuestiones de sexualidad	Profesorado especializado o invitado de Gays Positivos o Clínico BCN para hacer charlas ante la comunidad universitaria. Se trata de dar continuidad al trabajo hecho en secundaria: el alumnado se tiene que seguir formando porque los problemas no desaparecen en la nueva etapa universitaria. Incorporación en un apartado específico del web
	Introducción transversal del tratamiento de las diversidades en los estudios de grado y máster	Especificación, por parte de cada grado, del tratamiento en algunas asignaturas a través de las competencias de perspectiva de género/diversidad Control global por parte de la UB
Diagnóstico y análisis de impacto	Estudio profundo de la situación	Encuesta universal a todos los estamentos de la UB sobre la problemática existente y su percepción individual Evaluación por parte del grupo de trabajo sobre diversidad y elaboración de un informe

	Exploración de los documentos oficiales de la UB	Comprobación de si, en los documentos más configuradores del modelo de universidad que somos, se ha previsto una política de género y de atención a la diversidad
Formación y docencia / sensibilización y concienciación	Organización de cursos de formación para el personal	Programación de cursos de formación para el PDI y sobre las herramientas para gestionar la diversidad y luchar contra la discriminación Con reconocimiento IDP válidos como indicadores de mejora en los quinquenios de docencia
	Organización de cursos de formación y jornadas inclusivas para estudiantes	Programación de cursos de formación y jornadas inclusivas (impartidas por personas que han sufrido los problemas) para el alumnado. Con reconocimiento de créditos
Acción tutorial	Extensión del PAT NERE a todas las diversidades, no solo funcionales	Extensión de PAT NERE a todas las otras problemáticas de diversidad que pueden tener incidencia negativa en los estudios y la convivencia Aprovechamiento de la existencia previa del modelo previsto para las diversidades funcionales, extendiéndolo a otras situaciones de diversidad. Se tiene que protocolizar para toda la UB
Personal al servicio de la UB y contratación	Promover la facilidad en la movilidad del PTGAS	Introducción de elementos de puntuación en los requisitos de movilidad del PTGAS (permutas y cambios de destino) con garantía de inclusión por razón de género y diversidad
	Atención en la contratación con terceros	Introducción en los elementos de licitación para la contratación con terceros de la garantía de inclusión por razón de género y de diversidad
	En la contratación de PDI y PTGAS	Introducción de elementos de discriminación positiva en la contratación de profesorado y con garantía de inclusión por razón de género y diversidad, especialmente en cuanto a los requisitos de experiencia profesional previa Promover la negociación de cláusula de discriminación positiva en el convenio colectivo
	En los convenios de prácticas	Garantizar que solo se celebran convenios con entidades de prácticas dispuestas a tratar de manera no discriminatoria y digna cualquier persona por razón de género o de diversidad
Creación de cargo o responsable específico para cuestiones de diversidad LGTBIQ+	Estudiar la creación de un órgano específico con funciones y responsabilidades en la materia	Dependencia directa del Vicerrectorado de Igualdad o el que lo suceda
Atención y ayuda	Organización de sesiones de formación al alumnado del grupo donde se encuentra la persona que está en transición	Sesiones de formación dentro del plan de acción tutorial al grupo (compañeros y docentes) donde la persona tendrá que vivir su transición, para evitar que lo tenga que pasar sola A conveniencia de la persona que lo está viviendo
	Convenios específicos	Convenios con entidades que trabajan directamente esta temática (Tráfico, Centro JOVEN de atención en las sexualidades, Gays Positivos, Stop Sida, acathi...): para conferencias, jornadas, actos de concienciación, derivación de casos...
	Establecimiento del protocolo de funcionamiento	Creación de un protocolo de actuación específico para las situaciones transgénero o que sufran conflictos por causa de identidad de género
Transformación institucional	Inclusión de la opción “no binario” en la matrícula y documentos administrativos	Opción realmente importante para las personas con diversidad respecto de su identidad de género Incorporación de la opción “no binario” a todos los documentos donde se pide opción

Gestión de los espacios de los lavabos		Estudio de un modelo de lavabos más inclusivo para las personas con diversidad por razón de identidad de género Señalización, al menos, de un lavabo inclusivo por edificio
Promover nuevos estudios sanitarios y sociales específicos sobre salud transgénero		Cobertura de la carencia de formación en los planes de estudios (ni optativas ni posgrados ni másteres que orienten los profesionales de la salud a tratar el tema) y ciencias sociales, que requieren un incentivo desde la UB Incorporación de nuevos elementos en los planes de estudios Creación de posgrados o másteres sobre la materia

Fuente: III Plan de Igualdad de la Universidad de Barcelona

Cabe señalar que el cambio de giro en torno al lenguaje inclusivo ha sido incorporado recientemente en la Universidad de Barcelona bajo la Instrucción 01/2023, firmada el 27 de julio de 2023. De acuerdo con la nueva normativa, el masculino genérico se adopta como género gramatical no marcado que no excluye a las mujeres ni personas no binaries en los casos donde se desestima el doblamiento sistémico del masculino y femenino. Así, “se incorpora la cláusula en las denominaciones de cargos y profesiones que se mencionan en esta normativa se hace un uso no marcado del masculino genérico, que hace referencia a cualquier persona.”

No obstante, el III Plan de Igualdad define el lenguaje inclusivo como “lenguaje que evita el sesgo hacia un sexo o género social determinado (el masculino), y que pretende evitar un uso del lenguaje que tiende a esconder o invisibilizar la presencia o actuación de las mujeres. Por ejemplo, buscando el uso de palabras neutras (el alumnado, la presidencia)”. Su regulación se encuentra en los artículos 3.8, 15.4*b*, 21.3*f*, 23*b*, 25.1*d*, 26.2, 28.1*b*, 35.4*g*, DA 5 LIEDH; 12.4 LDLGBTI; 14.11, 28.4, 37.1*b*, 38.1*b*, LOIEHM; y art. 23*a* LDDEVM.

4.3.2. Los protocolos

La Universidad de Barcelona (UB) dispone de dos protocolos bajo el marco del III Plan de Igualdad. Concretamente, el Protocolo de la Universidad de Barcelona para la prevención, detección y actuación contra las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, de identidad de género o de orientación sexual, y otras conductas machistas o LGTBIQ+fóbicas, aprobado el 13 de mayo de 2022 y el Procedimiento para el cambio de nombre de las personas transexuales y transgénero de la comunidad UB, aprobado el 21 de septiembre de 2016.

1. Protocolo de la Universidad de Barcelona para la prevención, detección y actuación contra las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, de identidad de género o de orientación sexual, y otras conductas machistas o LGTBIQ+fóbicas

En este protocolo se expone que todas las formas y manifestaciones de violencia y de acoso sexual por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual y otras conductas machistas o LGTBIfóbicas suponen una violación de los derechos humanos universales fundamentales y que son, por tanto, conductas que deben ser erradicadas de la sociedad.

Bajo el marco normativo que se presenta, se expone el compromiso institucional de declarar formal y públicamente el rechazo a todo tipo de violencias y conductas machistas y LGTBIfóbicas (2022: 3), así como actuaciones para la prevención, donde se expone la realización de encuestas para conocer las conductas machistas, LGTBIfóbicas, violentas, discriminatorias o de acoso (2002, 4). Además, especifica que compete a las Comisiones de Igualdad de Centro (CIC) colaborar en la implementación de las políticas de igualdad conjuntamente con la Unidad de Igualdad, desde donde tendrán que velar por la igualdad y la no discriminación desde una perspectiva interseccional; atender a las personas denunciantes; colaborar en la implementación de actividades que fomenten, prevengan y difundan la lucha contra las violencias que se presentan en el protocolo, y asistir a la Unidad de Igualdad en los casos que se requiera. Finalmente, en cuanto a la definición de las conductas que se contemplan en el Protocolo, aquellas de carácter LGTBIfóbico se presentan bajo las siguientes conductas machistas:

- Hacer comentarios públicos, verbales o escritos, de carácter sexista, homófobo o transfóbico no dirigidos a una persona destinataria en concreto. Se entiende por comentarios públicos los que tengan lugar en el contexto de una clase, una sesión práctica, una jornada, una conferencia, una defensa pública de trabajos o en tribunales, comisiones, materiales docentes, plataformas digitales y otros medios digitales dirigidos a la comunidad universitaria en general o a un grupo —de cualquier dimensión— en particular, así como en grupos de trabajo, comisiones o órganos de gobierno y de participación de la UB.
- Publicar imágenes con difusión dentro de la comunidad universitaria de carácter sexista, homófobo o transfóbico no dirigidos a una persona destinataria en concreto, en iguales condiciones mencionadas en el punto anterior.
- Recomendar bibliografía sexista, machista, homófoba o transfóbica, salvo que se haga con fines de investigación o de crítica.
- Discriminar directa o indirectamente; por asociación o por error; de manera múltiple; por razón de sexo, de identidad de género o de orientación sexual, cuando esta discriminación sea arbitraria, injusta y no razonable hacia una mujer o una persona LGTBIQ+.
- Dirigirse de manera sexista, homófoba o transfóbica al alumnado dentro de clase o fuera, cuando se trate de una conducta no dirigida a una persona en concreto.

Dentro del marco del III Plan de Igualdad también se han fijado puntos lilas a disposición del alumnado, destinados a informar, sensibilizar y prevenir el acoso, así como las conductas machistas y LGTBIfóbicas en la universidad. Los carteles, que se encuentran expuestos en los diferentes campus que conforman la universidad, tienen un código QR que deriva directamente al formulario de quejas digital para denunciar cualquier comportamiento discriminatorio.

Además del despliegue de los puntos lilas, la UB también cuenta con la Guía para la aplicación del Protocolo 2022, un documento digital donde se expone de forma resumida qué hacer en caso de sufrir una situación machista o LGTBIfóbica, las conductas denunciables a las que se acoge el Protocolo, los requisitos, el proceso y las/los agentes involucrados.

Imagen 1. Cartel Punt Lila de la Universidad de Barcelona



Fuente: Unidad de Igualdad de la Universidad de Barcelona

2. Procedimiento para el cambio de nombre de las personas transexuales y transgénero de la comunidad UB

El Procedimiento para el cambio de nombre de la Universidad de Barcelona fue uno de los primeros en aprobarse de las universidades públicas catalanas.

La voluntad del procedimiento recae según la universidad en “regular los requisitos necesarios para normalizar la casuística de las personas transexuales y transgénero de la comunidad UB que se tratan o se han tratado médicamente para acomodar sus características físicas o psíquicas a las correspondientes al sexo o género reclamado” (2016: 2) mientras la persona no tenga su nombre actualizado en el DNI o NIE. En este sentido, puede observarse como el protocolo hace alusión a un público demandante trans* que está en un proceso de transición iniciado o finalizado de cambio de

género, sin contemplar o aludir a las personas trans* que no se han hormonado o medicado, o bien a aquellas personas no binaries.

El cambio se inicia con el proceso de una modificación del nombre legal por un “alias” para que conste así su nombre sentido en el registro administrativo de la universidad. Para ello, según el protocolo, se expone que la persona interesada debe comunicar su interés a la Unidad de Igualdad, entrevistarse con la misma y aportar una fotografía.

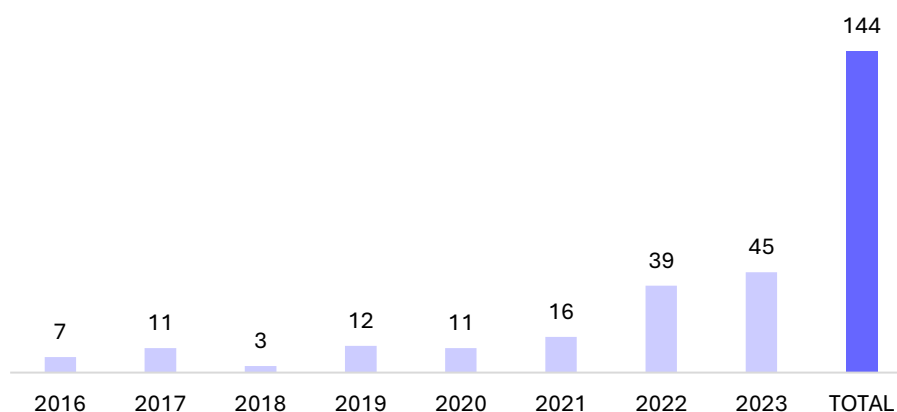
Pese a que este sea el procedimiento para seguir, puesto que no se trata de un procedimiento que haya sido enmendado, actualmente la solicitud de cambio de nombre contempla tanto a las personas trans* y no binaries y puede hacerse sin realizar ningún tipo de entrevista o asistencia personal física a la misma, haciéndolo de forma individual desde la propia web de la Unidad de Igualdad rellenando un formulario⁷.

4.3.3. Información cuantitativa y cualitativa

SOLICITUDES DE CAMBIO DE NOMBRE

Atendiendo la información cuantitativa de la gente que ha solicitado cambio de nombre en la UB desde la aplicación del protocolo, puede observarse lo siguiente:

Gráfico 3. Número de solicitudes de cambio de nombre en la Universidad de Barcelona por año desde 2016



Fuente: Unidad de Igualdad de la Universidad de Barcelona

⁷ Cambio de nombre para personas trans* y no binaries de la comunidad UB. Página web de la Unidad de Igualdad de la UB: <https://www.ub.edu/porta/web/igualtat/procediment-canvi-de-nom>. Consultada el 31/10/2023.

Como se muestra en el gráfico, el número de personas que han solicitado el cambio de nombre ha ido incrementando desde la aplicación del protocolo. En primera instancia, cuando este fue aprobado, se registraron un total de 7 peticiones. No obstante, el año con menos solicitudes fue el 2018, con únicamente 3 peticiones. Así, el año en el que más solicitudes se han tramitado ha sido el 2023, con un total de 45 demandas a fecha de 28 de noviembre de 2023.

El auge del feminismo *queer*, no identitario y la incorporación de las identidades disidentes y no normativas en la agenda política feminista pueden ser argumentos que abalen el incremento de dichas solicitudes con motivo de visibilizar otras subjetividades y poder vivir una identidad deseada de forma segura y respetuosa dentro del campus, así como la ampliación de derechos. Si bien el año con más peticiones es el 2023, el segundo es el 2022, con 39.

Como puede verse, en total se han realizado 144 peticiones por parte del alumnado trans* y no binario. De entre las posibles personas trans* y no binaries que han solicitado el cambio de nombre desde el año 2020 (periodo a partir del cual se permite la participación en la investigación), este se reduce a 111 solicitudes. Teniendo en cuenta que en la UB constan registradas, aproximadamente 46.618 de estudiantes de grado y 5.523 de máster,⁸ si las 45 solicitudes de cambio de nombre de estudiantes trans* y no binaries hubieran participado en la investigación, estas personas serían el 0,09% de la población universitaria. Al haber participado para la actual investigación 10 personas, se trata, por lo tanto, de una muestra muy poco representativa; más aún, si tenemos en cuenta que no todas las personas trans* y no binaries que estudian en la UB tienen porqué querer solicitar el cambio de nombre.

DOCENCIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

En el año 2022 la Unidad de Igualdad realizó un primer diagnóstico sobre el estado de la docencia con perspectiva de género en las diferentes facultades de la Universidad.⁹ En dicho informe (en el cual participaron 405 figuras docentes) se observó la incorporación de la perspectiva de género en las materias de estudio respecto al curso anterior, la incorporación de metodologías y entornos de aprendizaje con perspectiva de género, la revisión y evaluación con perspectiva de género, cambios bibliográficos y referencias no androcéntricas y la revisión del lenguaje inclusivo en el plan docente.

A grandes rasgos, la mayoría de cambios introducidos (en materia de igualdad) fueron en las ramas de ciencias sociales y jurídicas (51% de la muestra total) y ciencias de la salud (20% de la muestra

⁸ Estudiantes de grado y máster. Información extraída de: La Universitat de Barcelona en xifres (octubre 2023). Consultado el 29 de noviembre de 2023.

⁹ “Docència amb perspectiva de gènere.” Universitat de Barcelona, 2022. Disponible en: <https://www.ub.edu/porta/documents/9128180/0/Informe+Docencia+amb+perspectiva+de+genere+Unitat+d%27Igualtat+-+FINAL+-+Revisat-cca+%28002%29.pdf/1948db1d-311f-5199-b4c8-d79cd94c374a>.

total). En cuanto a la incorporación de metodologías y entornos de aprendizaje inclusivos, las respuestas afirmativas fueron menores que las respuestas negativas (91 respuestas afirmativas frente a 314 negativas) sobre la inclusión de perspectiva de género en el plan docente; y, de nuevo, destacaron las ramas de ciencias sociales y jurídicas. La revisión de evaluación no fue llevada a cabo para la mayoría de las figuras docentes que participaron en el cuestionario, mientras que la revisión bibliográfica, sí (226 respuestas afirmativas frente a 179 negativas), otra vez en las ramas de ciencias sociales y jurídicas. Finalmente, sobre el uso del lenguaje inclusivo, se trató del bloque que más respuestas afirmativas obtuvo (354 respuestas afirmativas y 44 negativas), donde destacaron las ramas de ciencias sociales y jurídicas (con un 19% de la muestra), seguido de ciencias de la salud (10%) y, casi con un empate, de ciencias (8%) e ingeniería (7%) (Universidad de Barcelona, 2022: 7-38).

4.4. La Universidad Pompeu Fabra

La Universidad Pompeu Fabra (UPF) cuenta con el Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad, así como con la Unidad de Igualdad, compuesta por una directora, una agente de igualdad y una técnica de igualdad. Así mismo, la Universidad Pompeu Fabra dispone de una Comisión de Políticas de Igualdad de Género como órgano asesor de referencia para las políticas de igualdad de la universidad.

De igual forma que la UB, la Universidad Pompeu Fabra cuenta con un Plan de Igualdad, un Protocolo para prevenir y actuar contra la violencia machista, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género y un Protocolo sobre el procedimiento de cambio de nombre de personas transexuales, transgénero e intersexuales en la UPF.

4.4.1. El Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad actual de la Universidad Pompeu Fabra es el segundo que ha elaborado, y fue aprobado en julio de 2018. En él se recogen las medidas para conseguir que la universidad sea un espacio donde se incorpore la perspectiva de género, tanto en la docencia como en la investigación; se promueva la igualdad de oportunidades; se impulse la igualdad en los espacios de toma de decisiones, y se erradique la violencia machista y la LGTBIfobia en el ámbito universitario. La UPF también cuenta con una Comisión Permanente contra la Violencia Machista y la LGTBIfobia. Y, actualmente, está elaborando el Tercer Plan de Igualdad.¹⁰

¹⁰ Fuente: página web de la Unidad de Igualdad de la Universidad Pompeu Fabra. Disponible en: <https://www.upf.edu/web/igualtat>.

Los ejes de actuación sobre los cuales se despliega el Segundo Plan de Igualdad son los siguientes:

1. Promoción de una cultura de igualdad
2. Docencia, investigación y transferencia de conocimiento sensibles al género
3. Igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y a la promoción profesional
4. Participación y representación paritarias
5. La UPF, una institución libre de discriminaciones y violencias

En esta línea, las acciones contra las diferentes formas de violencia y discriminación hacia el colectivo LGTBIAQ+ dentro de la universidad se desarrollan bajo el quinto eje, con el siguiente objetivo específico: “OE.5.1. Prevenir, detectar y contribuir a erradicar la violencia machista y la LGBTIfobia del entorno universitario”. Poniendo el foco en el quinto eje, pueden destacarse las siguientes acciones:

Tabla 8. Líneas de actuación en relación con la diversidad del Segundo Plan de Igualdad de la Universidad Pompeu Fabra

Acción	Indicadores de seguimiento y evaluación
Velar por una implementación efectiva de la información, la prevención y la formación dirigidas a eliminar cualquier forma de discriminación (machismo, homofobia, bifobia y transfobia), dando cumplimiento al protocolo vigente	Realización de acciones formativas Difusión efectiva del protocolo vigente y de los recursos de información y acompañamiento Revisión del Curso de Introducción a la Universidad, de la Guía del Estudiante y del Plan de Acción Tutorial de revisión de la Guía de PTGAS y PDI Evaluación de la implementación del protocolo
Reforzar los servicios de información, de orientación y de asesoramiento ante las situaciones de discriminación y de acoso por violencia machista y LGBTIfobia, así como para el acompañamiento en la transición de género	Aumento del número de recursos disponibles, ya sean propios o prestados en colaboración con otras entidades o instituciones
Revisar la normativa sobre adaptación curricular para que se puedan acoger las estudiantes víctimas de violencia de género, así como los/las estudiantes que hayan sufrido esta situación en su entorno familiar, y los/las estudiantes que hayan sufrido LGBTIfobia o estén en proceso de transición de género	Revisión de la normativa
Realizar un estudio sobre la incidencia de la violencia machista y la LGBTIfobia en la comunidad universitaria	Realización del estudio
Iniciar una reflexión sobre los espacios segregados por sexo (lavabos diferenciados por sexo <i>vs.</i> lavabos comunes) y buscar alternativas en el caso de los vestuarios	Realización de reuniones con este objetivo

Fuente: Segundo Plan de Igualdad de la Universidad Pompeu Fabra

Poniendo atención en las violencias y discriminaciones que pueden darse hacia el colectivo LGTBIAQ+, el Plan de Igualdad de la UPF, al contrario del de la UB, dedica en el marco normativo un espacio para poder poner la atención en la manera como las diferentes formas, prácticas,

estereotipos, roles y violencias actuales también afectan a las personas del colectivo LGBTI, de forma que, “en la lucha contra la desigualdad de género y la violencia machista, las universidades tienen que sumar la lucha contra cualquier expresión de LGBTIfobia, para hacer efectivos los principios de no-discriminación y respeto y de garantizar que la universidad sea un espacio donde todo el mundo pueda vivir y desarrollarse en plena libertad” (2018: 4). Así, esta investigación se enmarca dentro de la acción “Realización de un estudio sobre la incidencia de la violencia machista y la LGBTIfobia en la comunidad universitaria”.

Por lo que respecta al lenguaje inclusivo, la UPF cuenta con los Estatutos como documento formal para asegurar el uso del lenguaje no sexista en sus comunicados oficiales y publicaciones (art. 76), así como con el Plan de Igualdad Isabel de Villena, bajo la línea de acción “2. Comunicación”, donde se expone lo siguiente:

1. Tiene que velar para que las comunicaciones internas y externas de la UPF se hagan desde una perspectiva no sexista del lenguaje, de acuerdo con las recomendaciones del *Libro de estilo de la UPF* (acción 2.1).
2. Tiene que redactar los reglamentos y otras normativas [...] desde una perspectiva no sexista del lenguaje (acción 2.2).
3. Tiene que instar a los departamentos e institutos de la UPF a redactar sus reglamentos desde una perspectiva no sexista del lenguaje (acción 2.3).

Como principio general, se expone a su vez que “la forma masculina de un término representa, además del género masculino, la forma genérica o no marcada, con la cual se hace referencia a los dos géneros” en el caso de catalán, bajo la cual quedan sujetos la concordancia de los determinantes únicamente masculinos y algunos documentos o escritos genéricos, donde no es recomendable recurrir a la utilización simultánea de formas femeninas y masculinas, especialmente en plural.

4.4.2. Los protocolos

Actualmente, la Universidad Pompeu Fabra dispone de dos protocolos: uno sobre el Procedimiento de cambio de nombre de personas transexuales, transgénero e intersexuales de la UPF, aprobado el 26 de abril de 2017, y otro sobre el Protocolo para prevenir y actuar contra la violencia machista, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género, aprobado el 27 de abril de 2022.

1. Procedimiento de cambio de nombre de personas transexuales, transgénero e intersexuales de la UPF

El Procedimiento de cambio de nombre tiene como objetivo “garantizar el derecho de las personas transexuales, transgénero e intersexuales a ser denominadas, en la Universidad, con el nombre correspondiente al género con el que se identifican”. En este sentido, de igual forma que en el caso de la UB, no se apela a les estudiantes no binaries como posibles agentes sujetos a interés, pese a que en la actualidad sí que sean personas solicitantes de interés y que puedan realizar dicha petición.

Para su solicitud, según la normativa, se debe rellenar el formulario disponible en el portal web de la Unidad de Igualdad, especificando el nombre y apellidos, datos personales (correo electrónico, DNI o NIE, teléfono), con una breve explicación, y enviarlo a la Unidad de Igualdad. Del mismo modo que en el caso de la UB, de acuerdo con lo que dictamina la normativa, se realizará una entrevista a la persona interesada, y la misma persona que desea solicitar el cambio de nombre por su nombre sentido realizará otra entrevista con la Entidad de Registro de la UPF para cambiar el carné universitario. Una vez llevado a cabo dicho proceso, se aplicarán los cambios administrativos pertinentes internos en la universidad que afectan a le estudiante (correo electrónico, nombre en la intranet, listado académico, entre otras, en caso de ser un/a alumne/a) y, una vez finalizados los cambios, serán comunicados a la persona interesada para que sepa que ya son vigentes.

Actualmente, no es necesario realizar ninguna entrevista para solicitar el cambio de nombre, pese a que así lo constata la normativa.

2. Protocolo para prevenir y actuar contra la violencia machista, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género

El Protocolo del año 2022, que supone la modificación del anterior protocolo, en vigor desde el año 2018, tiene como objetivo “prevenir y solucionar conflictos en materia de violencia machista, homofobia, bifobia y transfobia, con el fin de establecer los criterios y procedimientos ante conductas percibidas como discriminatorias, violentas o de acoso sexual, por razón de sexo o por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género”, cuando estos tengan una vinculación con la comunidad universitaria.

Bajo esta premisa, el protocolo acoge diferentes definiciones de formas de violencia machista, donde se recogen: la violencia física, la psicológica, la sexual, la digital y de segundo orden.

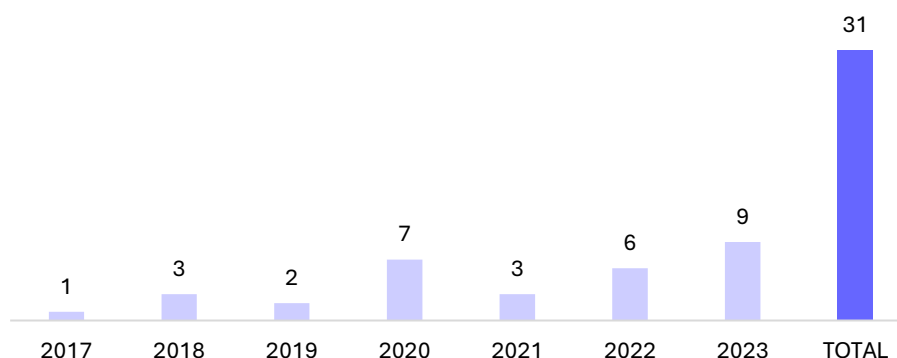
Además, el protocolo menciona la interseccionalidad o concurrencia de la violencia machista cuando se da con otros ejes de discriminación, fusiones que comportan un aumento diferenciado de violencia sobre la persona que los sufre, como, por ejemplo, el “origen, el color de la piel, la religión, la diversidad funcional o psíquica o la diversidad sexual y de género”.

4.4.3. Información cuantitativa y cualitativa

SOLICITUDES DE CAMBIO DE NOMBRE

En el caso de la UPF, desde la aprobación del procedimiento de cambio de nombre se han realizado un total de 31 solicitudes y, en el 2023, 9.

Gráfico 4. Número de solicitudes de cambio de nombre en la Universidad Pompeu Fabra por año desde el 2017



Fuente: Unidad de Igualdad de la Universidad Pompeu Fabra

Como puede apreciarse en el gráfico, el año con mayor número de solicitudes de cambio de nombre ha sido el 2023, seguido del 2020, con siete peticiones; mientras que el 2017, fue el que menos solicitudes recibió (únicamente una), seguido del 2019, con dos solicitudes, y los años 2018 y 2021, con tres. Cabe señalar, no obstante, que la cifra de alumnado de la UPF que rellena solicitudes es inferior a la de la UB. Sumando el cómputo de alumnado de grado, máster y doctorado (sin los centros adscritos), en el curso 2022-2023 constaban, aproximadamente, 13.005 personas matriculadas en la UPF,¹¹ lo que evidencia de nuevo que se trata de una muestra poco representativa, y que las personas trans* y no binaries son un colectivo minoritario dentro de la universidad.

INFORME SOBRE “UPF, ESPAI SEGUR”

El informe sobre “UPF, espai segur. Enquesta sobre la prevalença de les situacions d’assetjament sexual, violència masclista i LGBTIfòbia a la Universitat”¹² del año 2020 se realizó con el objetivo de

¹¹ Estudiantes de grado y máster. Información extraída de: La Universitat Pompeu Fabra en xifres: <https://www.upf.edu/web/xifres/docencia>.

¹² “Enquesta sobre la prevalença de les situacions d’assetjament sexual, violència masclista i LGBTIfòbia a la Universitat.” Universitat Pompeu Fabra. Disponible en:

evaluar si la comunidad universitaria disponía de conocimientos sobre el Protocolo contra la discriminación y acoso de actitudes machistas y LGTBIfóbicas. El informe, que fue realizado a partir de encuestas anónimas dirigidas a la comunidad universitaria —tanto alumnado como PDI y PTGAS—, concluyó que el acoso declarado superaba el 80% para las mujeres e identidades de género disidentes y no binaries, siendo una prevalencia menor al 30% en el caso de los hombres (Gómez Casillas, 2020: 8).

Concretamente, el acoso declarado por orientación sexual o identidad de género tuvo una prevalencia de un 4,1% frente al técnico (33,1%). En este sentido, el informe concluyó que las personas con identidades de género disidentes son el colectivo que más situaciones de acoso declarado como técnico han vivido en el campus universitario frente a las personas heterosexuales y cis (ibid., 2020: 9-10).

Según el informe, el tipo de acoso más habitual hacia el colectivo LGTBIAQ+ en el ámbito universitario es presente en forma de humor LGTBIfóbico (un 31,7% de las personas LGTBIAQ+ dijeron haberlo experimentado), seguido de situaciones donde se han sentido ridiculizadas (un 6,2% afirmaron haberse sentido así en alguna ocasión), de agresiones verbales (un 3,4% afirmaron haber sufrido agresiones sexuales por su orientación sexual). Los prejuicios también fueron evidentes en la encuesta (un 1,8% de las personas dijeron haber sentido que se les asignaban tareas o trabajos basados en prejuicios) y, finalmente, un 0,3% de las personas dijeron haber sufrido agresiones físicas (ibid., 2020: 25).

Así, el informe concluye que las formas de LGTBIfobia emergen en forma de comentarios, bromas LGTBIfóbicas y comentarios que apelan y aluden a personas del colectivo LGTBIAQ+ de forma despectiva (ibid., 2020: 26). Más aún, dichos comentarios no suelen ser dirigidos hacia una persona concreta en forma de ataque, sino que van dirigidos hacia el colectivo LGTBIAQ+ en general. Como dictamina el propio informe, cabe sugerir que muchas de las personas que realizan dichos comentarios no siempre conocen la orientación, identidad o expresión de género de las personas con las que se relacionan y comunican en el ámbito universitario, hecho que conduce a preguntarse cómo serían las relaciones en caso de que dicha condición personal fuera expuesta públicamente bajo los ideales de las personas del entorno universitario (ibid.). Según las personas participantes, no existe una “mala intención” detrás de dichos comentarios, como si se trataran de actuaciones dañinas de forma latente y manifestada, sino que son consecuencia de una LGTBIfobia naturalizada, normalizada y prolongada en la sociedad. En esta línea, las personas participantes comentan que ciertos profesores (según los datos, hombres cis) emplean en algún caso humor LGTBIfóbico, y, entre el alumnado varón, se da con cierta frecuencia el uso de palabras con connotaciones

despectivas hacia algunas identidades LGTBIAQ+. Según el informe, algunas de estas, son *nenaza*, *bollera* o *maricona* (ibid.).

INFORME “MARXES EXPLORATÒRIES A LA UPF-BARCELONA”

Además del cuestionario sobre las formas de violencia y sus ámbitos dentro del campus y ambiente universitario, la Universidad Pompeu Fabra también elaboró en 2021 un informe sobre el entorno del campus y la participación comunitaria —desde los cuales se habitan los espacios cotidianos— con el fin de describir, analizar y realizar propuestas alrededor de la percepción de seguridad de las mujeres desde una perspectiva de género (Col·lectiu Punt 6, 2021: 4).

Por ello, se llevaron a cabo diferentes rutas contemplando vías exploratorias entre los diferentes campus: Ciutadella, Mar y Poblenou. Una de las marchas exploratorias permitió abordar la cuestión de la inseguridad que se genera al volver a casa a media tarde, cuando hay más oscuridad, como es la zona próxima al Zoo de Ciutadella y la circunvalación próxima al campus del Mar (ibid., 2021: 15), con especial énfasis en épocas de exámenes, que es cuando se está más tiempo en la biblioteca.

En el diagnóstico, la diferenciación de la percepción de seguridad en los campus permite observar la forma como se configura la sensación de seguridad bajo los parámetros con los que trabaja el urbanismo feminista (ibid., 2021: 5): la señalización, la visibilidad, la concurrencia de personas, la vigilancia formal y acceso a ayuda, la planificación y mantenimiento de los lugares y la participación de la comunidad. De esta forma, el informe permite detectar espacios oscuros, con cierta falta de actividad comunitaria en diferentes horarios. como la salida del metro de Ciutadella, la calle Wellington, la avenida del Litoral (lugares públicos-externos), frente a otros que dependen de la universidad donde la sensación de tranquilidad está más generalizada (como las cafeterías o la biblioteca del Dipòsit de les Aigües) (ibid., 2021: 26), detectando necesidades de luminosidad o señalización como propuestas de mejora.

5. Diagnóstico general

En el presente capítulo se exponen los resultados generales extraídos durante la investigación, principalmente, de las entrevistas semiestructuradas.

Como se ha recogido en el capítulo 3, sobre la metodología, la investigación se basa en cuatro ejes principales:

1. Visibilización: analiza el grado de visibilización que tiene la universidad (dentro de las aulas, el plan docente, profesorado, la administración) hacia el colectivo LGTBIAQ+ (poniendo la relevancia en el colectivo trans* y no binario).
2. Discriminaciones: detecta y visibiliza posibles discriminaciones, violencias técnicas o declaradas, naturalizadas e/o invisibilizadas, implícitas e/o explícitas que se hayan dado sobre los estudiantes trans* y no binarios que les hayan atravesado o hayan vivido de proximidad.
3. Buenas prácticas: explora interacciones de sororidad, aprendizaje y compartimento de experiencias encontradas en la universidad para poner la atención en la necesidad de las curas y luchas comunitarias, en caso de que se den en la experiencia narrada.
4. Espacio-identidad: aborda la complejidad de la relación de los cuerpos y la relación con el espacio para entender cómo los lugares que habitamos están inmersos en dinámicas interseccionales, y atender las desigualdades.

En total han participado 19 personas. Esto es, se trata de una muestra poco representativa frente a la totalidad existente del alumnado trans* y no binario en las respectivas universidades; pero permite realizar una primera aproximación a la percepción de visibilización, inclusión y seguridad de dicho colectivo en sus campus universitarios.

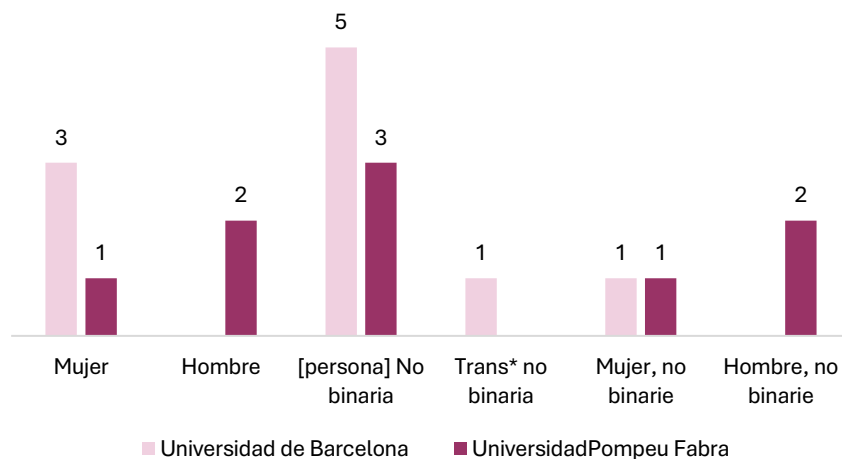
5.1. Perfil de les estudiantes

En primer lugar, la participación ha sido bastante similar en ambas universidades (véase el gráfico 5), si bien la Universidad de Barcelona ha superado en una persona a la Universidad Pompeu Fabra (10 personas frente a 9, respectivamente).

En cuanto a la identidad, algunas personas de la muestra se identifican como mujer y no binaria, u hombre trans* entre otros, por lo que la identidad de las personas que han participado en la muestra expresada por elles mismos queda reflejada en el gráfico 5. Esto demuestra la diversidad y la ‘complejidad’ de las identidades de género cuando estas rompen con el mandato binario hombre-

mujer, desequilibrando y alterando la normatividad y abriendo fronteras a otras formas de expresión y vivencias identitarias. Así, han participado un total de 8 personas no binarias, 4 mujeres, 2 hombres, 2 hombres no binarios, 2 mujeres no binarias y una persona trans* no binaria.

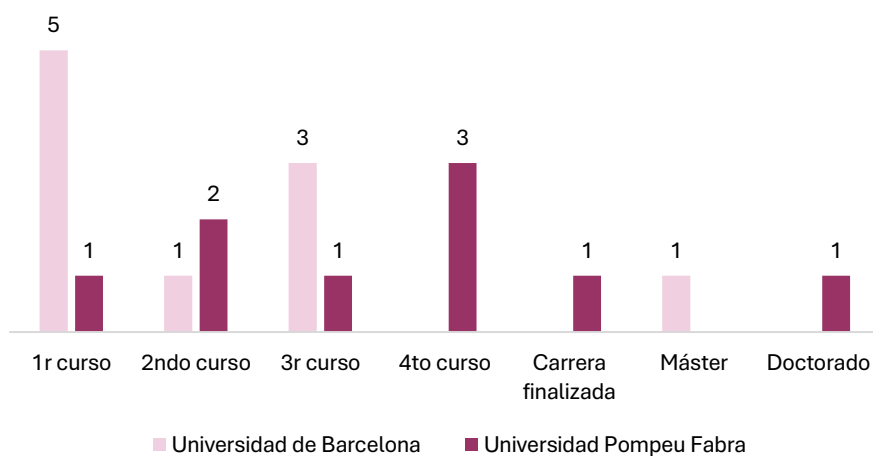
Gráfico 5. Identidad de las personas participantes en la investigación



Fuente: elaboración propia

Respecto al curso, este ha sido variado: han participado estudiantes desde primero hasta cuarto de carrera, uno que la ha finalizado; estando de Erasmus o cursando el segundo año de máster (gráfico 6). Los estudiantes que más han participado cursaban primero de carrera (un total de 6 estudiantes, el 31,57%), seguido de los estudiantes de tercero (4) y cuarto de carrera (3).

Gráfico 6. Curso académico y tipología de estudios de la persona participante

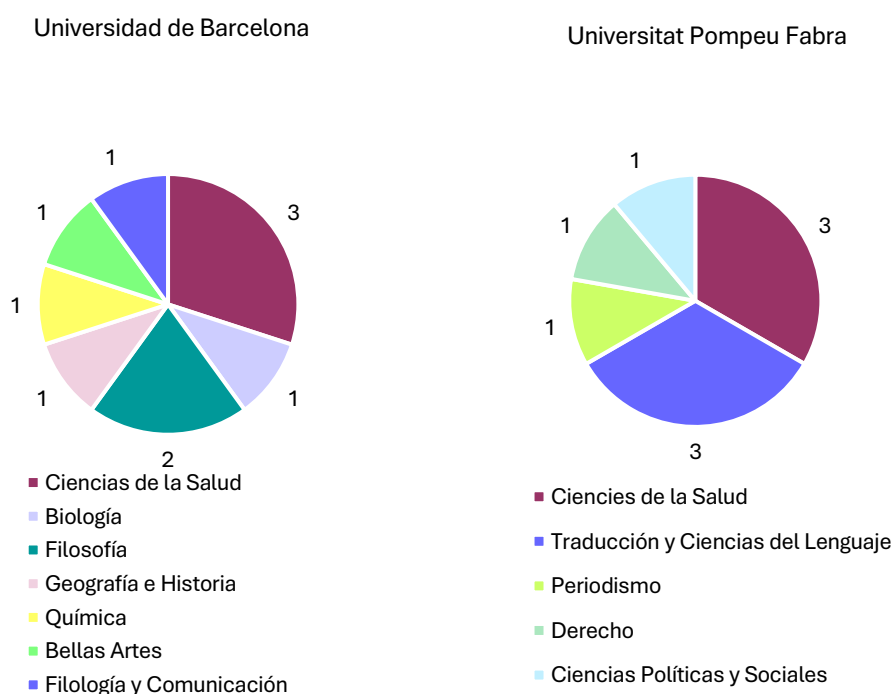


Fuente: elaboración propia

En cuanto a la procedencia por universidades, la mayor participación se ha dado en la Universidad de Barcelona, con 10 estudiantes, mientras que en la Universidad Pompeu Fabra ha sido de 9. Por lo que respecta a las facultades, han predominado las de ciencias sociales (un total de 6 estudiantes, 3 de cada universidad), seguido de las de traducción y ciencias de lenguaje (en el caso de la UPF).

Tal como puede observarse en el gráfico 7, la participación ha sido muy diversa según las facultades: de Química, Derecho, Filosofía, Periodismo, Bellas Artes, Ciencias Políticas o Biología, entre otras. En este sentido, han predominado las carreras del ámbito social, en un 72% frente al 28% restante.

Gráfico 7. Distribución de las personas participantes según facultad y universidad



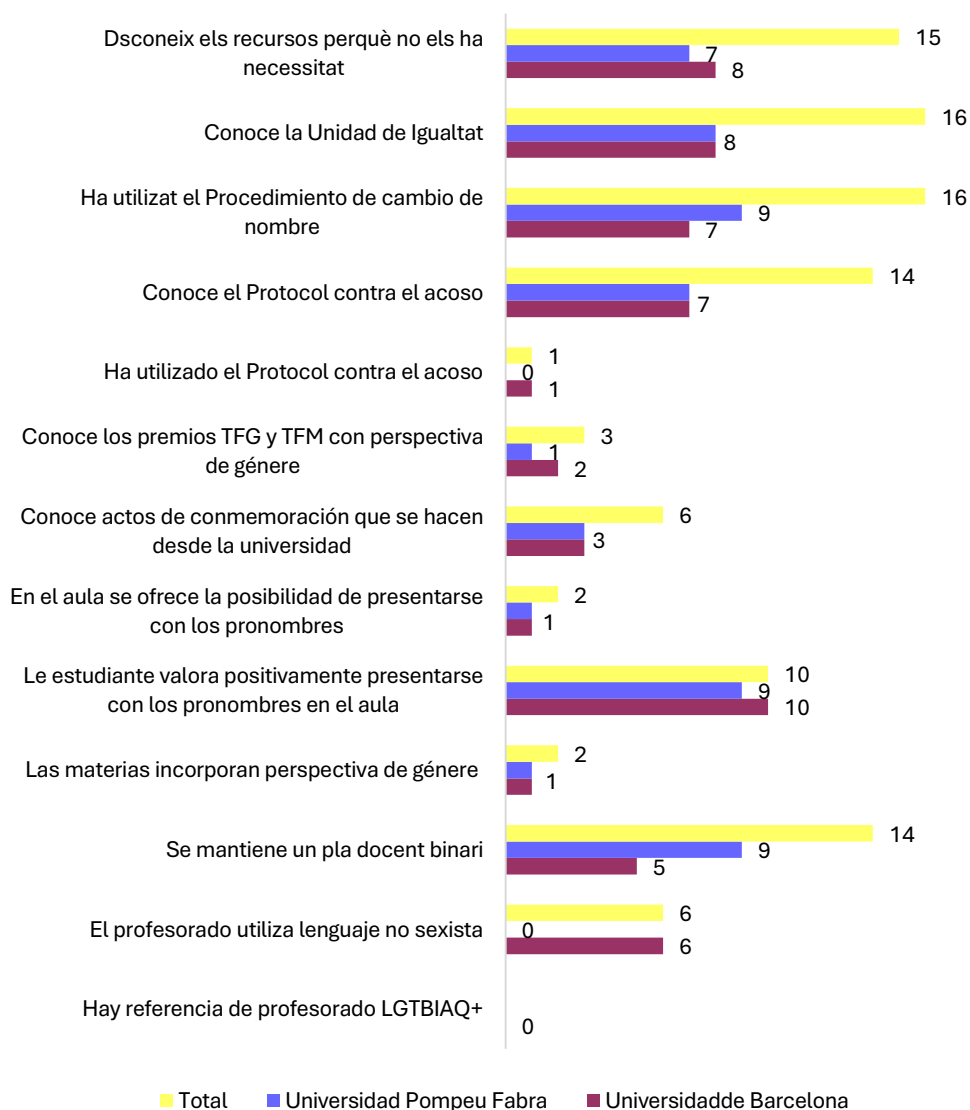
Fuente: elaboración propia

5.2. Percepción de la visibilidad

La percepción de la visibilidad por parte del alumnado es similar en ambas universidades, pese a disponer de planes docentes diferenciados y tratarse de universidades distintas.

En el grado de visibilidad, tal como se ha expresado a lo largo del informe, se han querido observar diferentes elementos, como el nivel de conocimiento de los recursos, la implementación de la perspectiva de género en el plan docente, el uso del lenguaje inclusivo y pronombres para evitar el *misgendering*, principalmente.

Gráfico 8. La comparativa de la percepción de visibilidad en porcentaje de los estudiantes entre ambas universidades



Fuente: elaboración propia

Para el presente gráfico se han tenido en cuenta las respuestas afirmativas del alumnado de ambas universidades, tanto aquellas expresadas de forma taxativa por parte del alumnado como aquellas que afirmaban que les resultaba conocido dicho recurso.¹³ El grado de conocimiento de los recursos es ligeramente superior en el caso del alumnado de la UPF, en diversas ocasiones apelando a la estrategia de comunicación aprovechada a la hora de realizar las matrículas en la diversidad. Así, un 84,21% de la muestra de la presente investigación conoce el Protocolo contra el acoso sexual y actitudes LGTBfóbicas (7 de 10 estudiantes en la UB frente a 9 del total de la muestra en el caso de la UPF), así como la Unidad de Igualdad de su respectiva universidad (7 estudiantes en la UB y 5 en la UPF), el mismo porcentaje que afirma conocer el Procedimiento de cambio de nombre (7 estudiantes en la UB y 9 en la UPF). No obstante, cabe señalar que, entre las personas que dijeron no conocer alguno de los recursos (6 estudiantes en la UB frente a 7 en la UPF), fuera la Unidad de Igualdad, el Procedimiento de cambio de nombre o el Protocolo contra el acoso, afirmaron no disponer de información sobre su existencia, uso o funcionamiento por no haber requerido de su necesidad.

Respecto a la difusión que se realiza desde las UI, han sido pocas las estudiantes que conocen actos que conmemoren la lucha histórica y reivindicaciones del colectivo LGTBIAQ+: únicamente el 31,58% de las personas participantes (3 estudiantes de cada universidad) o premios con perspectiva de género o LGTBIAQ+ en el ámbito científico o de investigación, con un 15,79% (2 estudiantes de la UB frente a 1 de la UPF). Cabe señalar que algunos estudiantes que han participado en la presente investigación se encontraban en primero de carrera (6 estudiantes concretamente) y la investigación se llevó a cabo en el primer trimestre del curso: ello puede, en cierta medida, explicar el porqué de su desconocimiento.

Si bien el 100% de la muestra manifestó como herramienta de inclusión positiva poder emplear los pronombres en las clases a la hora de presentarse frente a los compañeros, el profesorado, las tutorías, los trabajos, las presentaciones en clase u otros escenarios, cabe señalar que 3 estudiantes de la UPF expresaron que puede ser una herramienta para ciertas ocasiones y no siempre, según el contexto, el profesorado y la clase en que se desenvuelva para que no se vuelva un arma en su contra y produzca situaciones incómodas o un *outing* inintencionado.

La falta de perspectiva de género se contempla con similitud entre ambas universidades: únicamente 2 estudiantes de cada universidad consideró que la perspectiva de género es aplicada en su grado (un 10,53% de la muestra), mientras que el 73,68% consideró que se mantenía un plan docente binarista (5 estudiantes de la UB y 9 de la UPF). Así, ninguna de las personas entrevistadas expresó

¹³ Para un análisis más exhaustivo en el cual se ha hecho la distinción entre las respuestas afirmativas, las que niegan conocer los recursos y las que dicen resultarles familiares, véanse los gráficos 15 y 16 para la Universidad de Barcelona y los gráficos 24 y 25 para la Universidad Pompeu Fabra.

conocer referencias de profesorado LGTBIAQ+ en sus grados, por lo que es una representación actualmente inexistente en ambas universidades en los casos analizados.

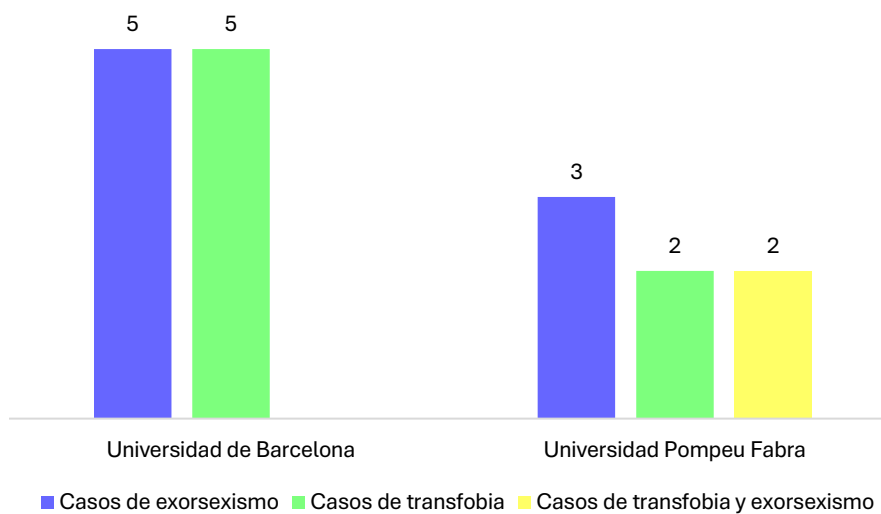
De igual forma, el lenguaje no sexista es empleado en muy pocas ocasiones por el profesorado de acuerdo con el alumnado (solo 6 estudiantes de la UB manifestaron que se dé la mayoría de las ocasiones o alguna vez). Además, se ha observado en les estudiantes una mayor tendencia a dicho uso en las carreras humanísticas y sociales en ambas universidades.

5.3. Grado de discriminación

Se preguntó a las personas participantes si han vivido situaciones de transfobia o exorsexismo en sus respectivos campus. Las formas de discriminación recogidas han sido en gran mayoría implícitas y técnicas, formas de discriminación sutiles que pasan casi desapercibidas. La transfobia se ejerce tanto entre el alumnado (de forma horizontal) como del profesorado hacia el alumnado (de forma vertical) aunque de forma menos contundente. Esto afirma que la transfobia y el exorsexismo son una forma de violencia y discriminación contra el colectivo LGTBIAQ+ estructural y social y que debe ser abordada también en las universidades puesto que es un reflejo de la sociedad actual.

En la mayoría de los casos, la falta de información y conocimiento a la hora de tratar con alumnado trans* y no binario ha sido la forma de discriminación más repetida, conduciendo a la necesidad de realizar pedagogía o tener que explicar sobre la identidad que se habita a personas externas. Cabe señalar, además, que les estudiantes, cuando viven este tipo de situación, tienden a optar por no querer enfrentarse a la situación y la dejan correr para evitar problemas o situaciones incómodas. La falta de información por quienes cometen ese tipo de discriminaciones, sin embargo, normaliza y perpetúa las violencias contra las personas trans* y no binaries. De esta forma, se han detectado las siguientes discriminaciones: en el caso de la Universidad de Barcelona, 10 casos, de las cuales 5 han sido de exorsexismo y 5 de transfobia; mientras que en el caso de la Universidad Pompeu Fabra, se han recogido un total de 7 casos: 3 de exorsexismo, 2 de transfobia y 2 de transfobia y exorsexismo (véase el gráfico 9). La forma como se han recogido dichos tipos de discriminaciones ha sido a través de los relatos de las personas entrevistadas o bien preguntando de forma directa. Así, cada caso de discriminación queda recogido por una persona diferente de la muestra.

Gráfico 9. Transfobia y/o exorsexismo detectado en las vivencias de los estudiantes por universidad

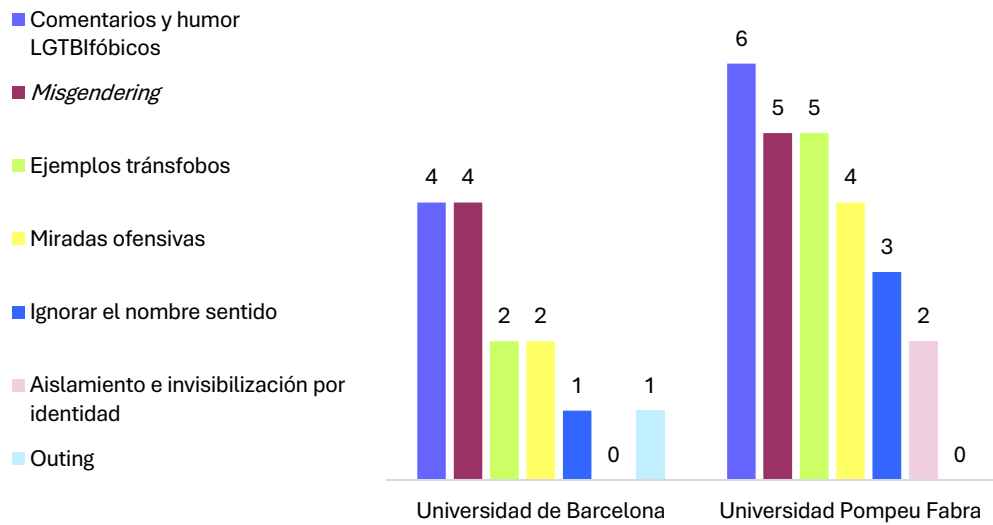


Fuente: elaboración propia

Tal como se expone en el siguiente gráfico (véase el gráfico 10), se concretan de forma más específica el tipo de discriminación vivida en las universidades, entre las que predominan los comentarios y humor LGTBIfóbicos, la falta de voluntad o interés en preguntar por los pronombres, la asunción directa de unos pronombres, los ejemplos tráfobos es clase para cuestionar o ejemplificar ciertas circunstancias o situaciones en relación con la materia. Quedan en un segundo plano, pero no de manera menos importante ni relevante, otras formas de violencia sutiles e implícitas, como las miradas ofensivas, la falta de voluntad para aludir a la persona por el nombre sentido, el aislamiento e invisibilización y, en un único caso detectado, el *outing*. Cabe señalar que cada forma de transfobia y exorsexismo detectado no es excluyente, de forma que en el gráfico se recogen el total de las discriminaciones de los relatos de cada persona. Esto es, ha habido estudiantes que han oído comentarios LGTBIfóbicos y han vivido situaciones donde se han dado ejemplos tráfobos en clase.

Se recogen así, entre ambas universidades, un total de 39 relatos o situaciones de las 19 personas entrevistadas, de los cuales son hegemónicos los comentarios y humor LGTBIfóbicos (10 ocasiones), no prestar atención o ignorar los pronombres (9), el empleo de usos tráfobos (6) y las miradas ofensivas o despectivas (6). Las formas de discriminación diferenciadas entre ambas universidades se han dado respecto al *outing* (en la UB, con un único caso) y el aislamiento e invisibilización (en la UPF, con dos casos).

Gráfico 10. Formas de transfobia y exorsexismo detectado en las vivencias de les estudiantes por universidad



Fuente: elaboración propia

5.4. Buenas prácticas

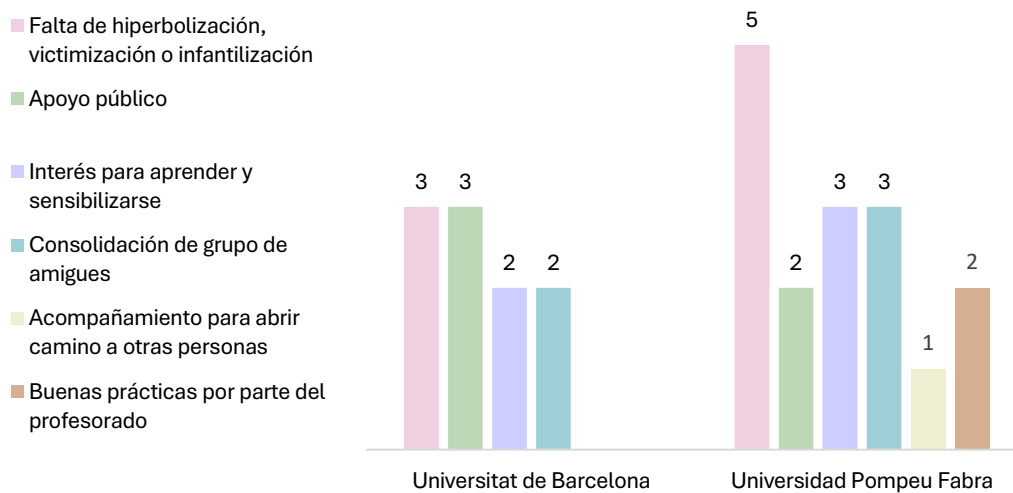
Las buenas prácticas identificadas son aquellas que tienen una función inclusiva para visibilizar y mejorar el sentimiento de acogida, pertinencia y ausencia de violencias LGTBIfóbicas en el campus universitario, tal como se ha mostrado en el apartado 3.1.

Bajo esta premisa, si bien se han detectado ciertas formas de discriminación, las buenas conductas han sido recogidas en base a actuaciones tanto del alumnado como del profesorado. En este sentido, se han mostrado voluntades y actuaciones conjuntas que repercuten en toda la comunidad universitaria.

Tal como se muestra en el gráfico 11, las narrativas por parte de les estudiantes a la hora de expresar que, en los casos donde su identidad ha sido compartida, no ha habido ningún tipo de sobreactuación e hiperbolización para mostrar un espacio afable ha sido la buena práctica más común, normalizando identidades disidentes sin necesidad de mostrar una sobreprotección o paternalismo al respecto. Esta “buena práctica” ha sido señalada hasta en 8 ocasiones, sobresaliendo más la UPF (con 5 casos) que la UB (3). Acompaña también el apoyo público como herramienta de sororidad en casos donde se han requerido intervenciones o muestras de apoyo (hasta en 5 ocasiones), bien en clase o en espacios no lectivos en el entorno universitario. El interés mostrado por querer deshacerse de patrones normativos y mandatos hegemónicos (hasta en 5 ocasiones) así como la voluntad de disculparse cuando, por falta de desconocimiento, no se han hecho alusiones o comentarios

adecuados ha sido también una forma más de buenas prácticas como muestra de interés por deconstruir espacios hegemónicos y poder construir espacios inclusivos y acogedores para todes.

Gráfico 11. Formas de buenas prácticas detectadas en las vivencias de les estudiantes por universidad



Fuente: elaboración propia

Se han detectado en ambos casos, tanto en la UB como en la UPF, experiencias donde la identidad o expresión de género no ha supuesto ningún problema para consolidar lazos de amistad o que incluso haya permitido enlazar y entablar amistades con otras identidades disidentes, permitiendo incluso abrir el camino al campus universitario y su funcionamiento. Finalmente, en el caso de la UPF, se han detectado dos casos donde una estudiante expresó las buenas prácticas ejercidas por una figura docente y un caso donde una persona permitió poder acompañar a otra sobre cómo gestionar cuestiones en torno a la identidad dentro del campus universitario. Así, se han detectado entre ambas universidades, de acuerdo con las personas entrevistadas, un total de 26 buenas prácticas.

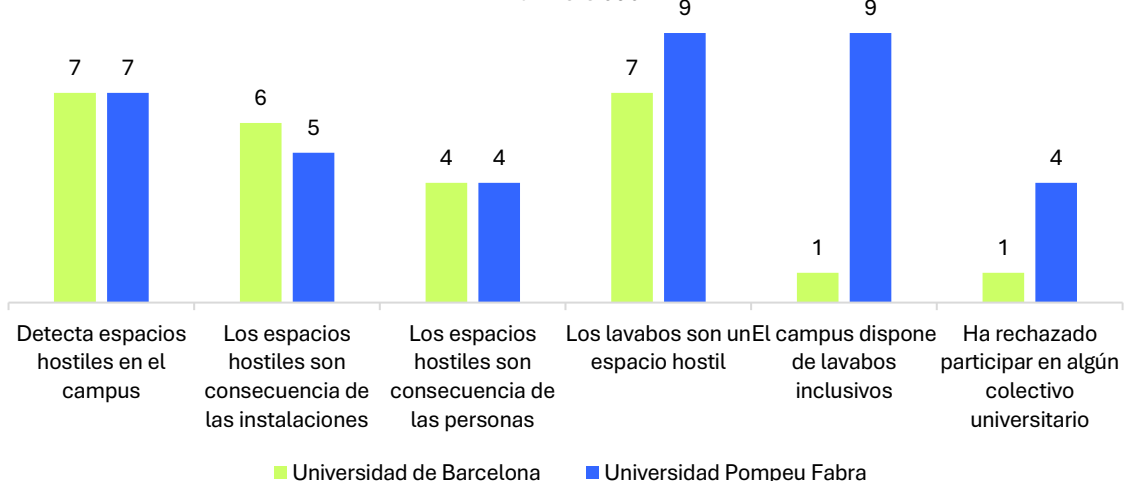
5.5. Aquello que habitamos: identidad-espacio

La construcción de los espacios públicos, como es el de los campus universitarios, sigue patrones androcéntricos que deben ser analizados desde una perspectiva feminista. Como se ha mencionado, la UPF realizó su diagnóstico con Col·lectiu Punt 6¹⁴ y la UB, con motivo de la presente investigación, lo realizó con especial énfasis en los campus de Zona Universitaria.

La interacción de las corporalidades con los espacios que se habitan en entornos donde se desarrolla el salto hacia la adultez, la formación marcada por un currículum binario y espacios donde la diversidad tanto corporal como expresiva no tienden a ser abundantes pueden ser motivos de sensaciones hostiles; pero, al mismo tiempo, la sensación de autonomía, de pasar como sujeto anónimo, dada la libertad que ofrece la universidad en comparación con el instituto, puede resultar también favorable.

Como puede apreciarse en el gráfico 12, de las 19 personas participantes, 14 de ellas afirmaron detectar espacios hostiles en sus respectivos campus (el 73% de la muestra total); 11 de ellas como consecuencia de las instalaciones y 8 por las personas que los habitan. En el caso de las instalaciones, deviene consecuencia de la ausencia de espacios inclusivos; principalmente, los lavabos. En el caso de las personas, por el temor a posibles comentarios que puedan escucharse o recibir en dichas instalaciones. Por todo ello, 16 personas de las 19 participantes afirmaron que los lavabos resultaban ser un espacio hostil como consecuencia de la segregación de sexos bajo el sistema sexo/género, incomodando y negando la existencia a identidades disidentes como son los alumnas trans* y no binarias.

Gráfico 12. Respuestas afirmativas de los estudiantes en relación con los espacios según la universidad



Fuente: elaboración propia

¹⁴ Véase la página 49.

En el caso de la UB resulta sumamente llamativo, puesto que únicamente una persona afirmó conocer la existencia de lavabos inclusivos en su campus, mientras que el resto de los estudiantes afirmaron la ausencia de lavabos mixtos. Cabe señalar, además, que, si bien esta persona afirmó la existencia de lavabos inclusivos, otros estudiantes del mismo campus dijeron no conocer tales lavabos, con lo que resulta aún más llamativo no solo por lo que a la existencia se refiere, sino por el desconocimiento y falta de difusión y alcance que tienen los servicios mixtos.

Finalmente, 5 personas afirmaron no haber participado en espacios de militancia, agrupación o actividades de la universidad (coro, teatro, deporte, entre otros) por el tipo de espacios. Concretamente, los espacios donde la normatividad corporal, de expresión e identidad de género suelen ser la 'desviación de la norma' y 'lo alternativo' suponen una señal para los estudiantes sobre la norma que rige dichos espacios, factor que les permite identificar como espacios posiblemente no seguros o agradables para identidades disidentes. Así, la ausencia de un espacio ocupado y habitado única y exclusivamente por identidades no normativas hace reflexionar y llama a la necesidad de su existencia.

6. El caso de la Universidad de Barcelona

A lo largo del capítulo 6 se expondrán las aportaciones de los estudiantes de la Universidad de Barcelona.

Como se ha expresado en el apartado 4.3, las siguientes narrativas y voces quedan recogidas bajo el III Plan de Igualdad de la Universidad de Barcelona, dentro del séptimo eje —“Diversidades e interseccionalidad con el género”—, seguido por la Guía para la incorporación de la diversidad sexual y de género en las universidades catalanas a partir de la Ley 11/2014 (Coll-Planas, et al, 2018) para contribuir a la “recogida de datos para identificar las desigualdades producidas por motivo de orientación sexual, identidad o expresión de género y para informar de las políticas, prácticas y servicios de la universidad” (2018:18). De esta forma, el presente capítulo tiene como objetivo recoger las voces, necesidades y propuestas de los estudiantes trans* y no binarios dentro del contexto de la UB, con el fin de que estas sean recogidas y tenidas en cuenta para las futuras políticas de inclusión.

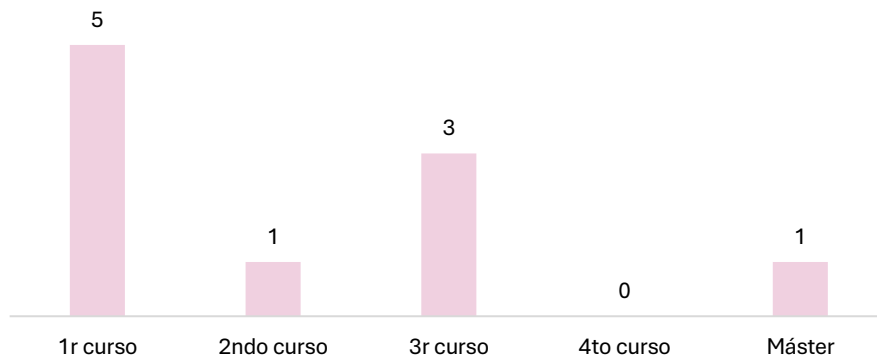
Así, a continuación, se presenta información detallada sobre la muestra de los estudiantes en el caso de la UB, así como los resultados en torno al grado de visibilización e inclusión, discriminación, buenas prácticas y relación con la identidad-espacio de los estudiantes. Como se ha expresado en el capítulo 3, sobre la metodología, se trata de entrevistas semiestructuradas que se llevaron a cabo entre los meses de octubre y noviembre de 2023 a estudiantes que participaron de forma voluntaria. Dichos resultados van acompañados de las que han sido consideradas narrativas más relevantes para el caso, junto con gráficos para poder obtener un mayor grado de claridad de los relatos cualitativos. Finalmente, el capítulo concluye con unas ideas finales a modo de resumen.

6.1. Información de la muestra

En la presente investigación han participado un total de 10 estudiantes, la mayoría de los cuales, en el caso de la Universidad de Barcelona, se encontraban cursando una carrera. Concretamente, observando la muestra (véase el gráfico 13), la mayoría del alumnado se encontraba en su primer año de carrera. No obstante, en el caso de los estudiantes de la UB, hubo dos alumnos que, pese a ser su primer año en la universidad, no era su primer año universitario, pues realizaron previamente sus estudios en la UPF —si bien estos no fueron finalizados—. Otros dos estudiantes cursaban su segunda carrera, una procedente de otra comunidad autónoma y otra tras haber cambiado de carrera (también de la UB). Únicamente hubo dos alumnos que no cursaron la carrera en la UB, pero que han participado en la investigación: una estudiante catalana que estudia fuera, pero cursa Erasmus en la UB, y otro estudiante que cursa su segundo año de máster. Esta realidad ha permitido poder ampliar

y enriquecer la experiencia universitaria como estudiante de la Universidad de Barcelona, y llegar a realizar comparativas sobre las vivencias y experiencias entre una y otra universidad.

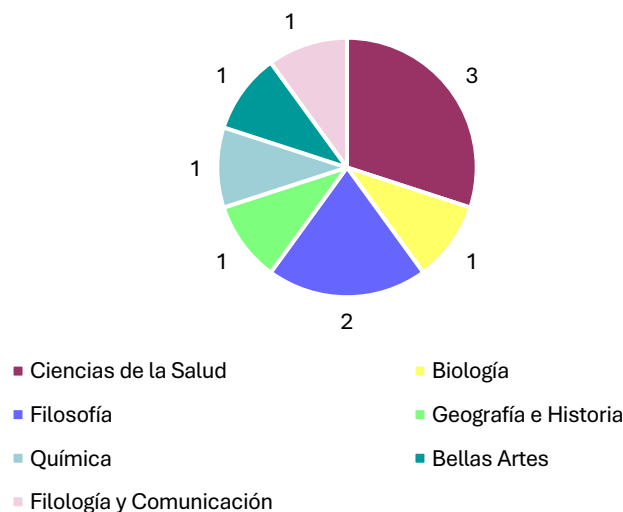
Gráfico 13. Número de estudiantes de la Universidad de Barcelona que han participado en la investigación, según curso o título académico



Fuente: elaboración propia

Centrándonos en las facultades, podemos observar que la participación ha sido bastante diversa, si bien destaca principalmente la Facultad de Ciencias de la Salud, con 3 estudiantes, seguida de la Facultad de Filosofía, con 2; mientras que se ha dado una única participación en facultades como las de Geografía e Historia, Biología, Filología y Comunicación, Química y Bellas Artes.

Gráfico 14. Participación de los estudiantes por facultades de la Universidad de Barcelona



Fuente: elaboración propia

6.2. Percepción de la visibilidad

Como se muestra en el apartado 4.3.1, la Universidad de Barcelona recoge en dos ejes esenciales la cuestión en torno a la visibilidad del colectivo LGTBIAQ+ —con especial énfasis de las personas trans* y no binaries para la presente investigación—, que son: el “Eje 4. Perspectiva de género en la docencia” y el “Eje 7. Diversidades e interseccionalidades con el género”.

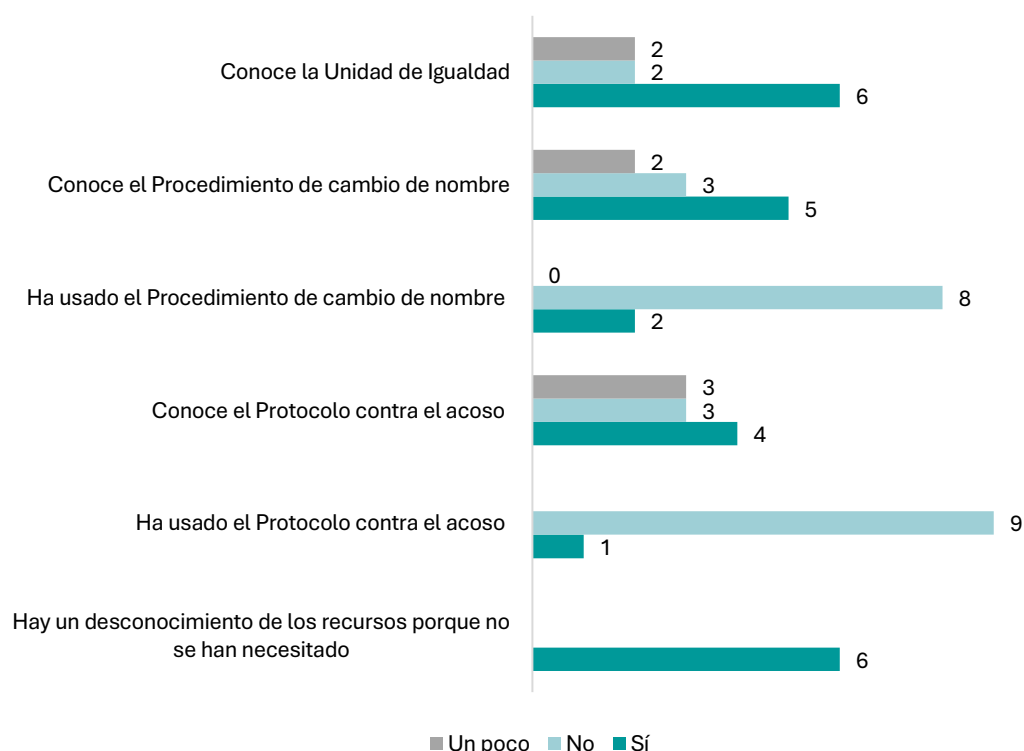
CONOCIMIENTO DE RECURSOS

Los datos en torno a la percepción de visibilidad que muestran las entrevistas son diversos (véase el gráfico 15). De forma general, la mayoría de las personas entrevistadas sí que conocen la existencia de la Unidad de Igualdad para dirigirse a ella en caso de sufrir algún tipo de discriminación, acoso o situación LGTBIfóbica, así como para solicitar el cambio de nombre; pero la mayoría de los estudiantes afirmaban desconocer los procedimientos o qué hacer, si bien tienen constancia de la existencia de algún recurso. Cabe señalar que, en el caso de la UB, un total de 5 estudiantes cursaban su primer año en la universidad y, quizá, ello podría ser motivo de su desconocimiento.

La importancia de conocer los recursos que se ofrecen y contemplan desde la Unidad de Igualdad son indispensables para saber cómo operan los mecanismos al alcance del alumnado y si estos llegan a los estudiantes y no se pierden en el proceso de su difusión. Si las acciones del III Plan de Igualdad de la Universidad de Barcelona se despliegan, pero no se extienden entre el alumnado y no se visibilizan las acciones, pueden llegar a no generar un impacto real.

Tal como puede observarse en el gráfico 15, la contundencia y la forma tajante con la que se ha respondido sobre el conocimiento de la existencia de la Unidad de Igualdad, del Protocolo contra el acoso y del Procedimiento de cambio de nombre es bastante reducida: la mitad de la muestra (5 de 10) conocía el Procedimiento de cambio de nombre; menos de la mitad (4 de 10) conocía el Protocolo contra el acoso de la universidad, y 6 personas afirman conocer la Unidad de Igualdad. Un total de 6 personas han dicho, a su vez, no conocer ni el Protocolo contra el acoso ni el Procedimiento de cambio de nombre, por no haberlos necesitado, hecho que ha conllevado a que no busquen tal información.

Gráfico 15. Grado de conocimiento de los recursos que velan por la igualdad y no discriminación de los estudiantes trans* y no binaries en la Universidad de Barcelona



Fuente: elaboración propia

Concretamente, una alumne no binarie, actual estudiante de la UB, constata la falta de información de la cual dispone en torno al Protocolo contra el acoso y al Procedimiento de cambio de nombre en comparación con su experiencia como estudiante en la UPF, situación parecida a la de otre estudiante de segundo de carrera:

“[En la UPF] Jo vaig fer la matrícula, em van donar una minirevista que posava la Unitat d'Igualtat, no sé què... Si tens algun problema, vine a la Unitat d'Igualtat. Hi havia cartells a tot arreu. Aquí no hi ha cartells d'això. Aquí, en plan... Jo, per exemple, tinc una agressió trànsfoba contra mi, que espero que no, i no sabia què fer. No sabia on anar, no sabia a qui recórrer, no sé... No sabia què fer. Que potser és perquè no m'he informat, podria ser.”
[E2]

“Yo solo sé que hay algo, no sé el qué. Yo ahora mismo, si sufro acoso, no sé qué hacer.”
[E5]

Les estudiantes que conocían la Unidad de Igualdad era por las redes sociales y carteles en las facultades o por solicitar el cambio de nombre (2 personas) o porque en sus antiguas universidades conocían también la Unidad de Igualdad, por lo que ello les hacía pensar que en la UB también habría una.

En el primer caso, se trató de un estudiante que acudió para activar el Protocolo contra el acoso: ha sido la única persona de la muestra que ha hecho uso de él, mientras que en el otro caso se trató de una solicitud de ayuda por la falta de apoyo familiar durante su transición. Así lo explica un estudiante:

“Hablé una vez, porque claro, como mis padres me habían dejado de... Como si me hubieran echado de casa. Pues no tenía ningún tipo de ayuda para conseguir dinero para pagarme la uni. Entonces pregunté, porque había una beca, que, si tú estás como en una situación precaria por motivos externos a ti, por ejemplo, un familiar se muere y... Imagínate, mi padre se muere y es el que me daba dinero para la uni. Pero claro, no hay una versión de... Bueno, mi padre no se ha muerto, pero ha decidido... Que no me va a pagar, que no me va a pagar los estudios ni la comida ni absolutamente nada. Me han echado de casa. Me he tenido que independizar económicamente, entonces no hay nada para eso. Entonces yo pregunté si... Porque claro, hay como un vacío raro de... Esto es una situación en contra de mi voluntad, pero no se ha muerto nadie. [...] No, no hay ninguna ayuda por si te echan de casa. Es como algo que decides tú, al parecer.” [E11]

En otro caso narrado por un estudiante, en relación con el cambio de nombre, mostraba lo que para ella fue una experiencia ambigua. Concretamente, la experiencia resultó ser confusa por la falta de información que le facilitó la administración, además de ser errónea, así como por la falta de claridad con la Unidad de Igualdad:

“O sea, yo el primer contacto que tuve, porque era mi mayor inquietud, era matricularme aquí y cómo hacer todo el trámite [...] todo el trámite del cambio de nombre o cómo iba todo este procedimiento, porque tenía entendido que en Murcia había uno y, pues aquí supongo que habrá otro. Entonces yo fui a... Con las cosas de pagar la matrícula aquí a la administración y pregunté si había un procedimiento para el cambio de nombre, creo que lo dije así literalmente. Y no me supieron decir.” [E14]

Pregunta: ¿Aquí? [*Referencia al campus, Bellvitge*]

“Aquí, aquí, en la administración. O sea, me dijeron, no sé, tal. Y se quedaron así pensando. Y dijo, voy a mirar, no sé qué. Y no sabían decirme. Entonces me dijeron, hay una Unidad de

Igualdad, pero, o sea, desde su... Todo bien, me refiero. La chica simplemente no sabía. No sé. Es que debería haber hasta una opción en la matrícula. [...] Entonces yo contacté con la Unidad de Igualdad. Que, por cierto, me dieron el contacto de la Unidad de Igualdad de la Facultad de Educación. O sea, ni de... Ni la general ni nada, sino la de Educación [...] Lo primero que me dieron fue el contacto de la Unidad de Igualdad, la Comisión de Igualdad de la Facultad de Educación” [E14].

La falta de sensibilización e información por parte de la administración en torno al Procedimiento de cambio de nombre denota la necesidad de desplegar un dispositivo entre todo el PTGAS de la universidad como agentes que también deben formarse y conocer los recursos existentes hacia la comunidad LGTBIAQ+ de la universidad y no solo el profesorado, a quien habitualmente se considera que recae toda la responsabilidad por tener el rol formativo.

Más allá de la gestión procedente para el cambio de nombre con la Unidad de Igualdad —la cual valora de forma positiva—, le alumne recalca la ambigüedad como la falta de información que a veces resulta al solicitar el cambio de nombre como inquietud e intranquilidad, por no saber cuál es su estado o si lo sabrá el profesorado, por ejemplo:

“O sea, quizás... Bueno, dentro de lo que cabe, un poco ambigua. Me hubiese gustado que fuese más... Pero claro, o sea... Yo venía todos los días pensando un poco..."a ver, ¿cuándo?" [...] O sea, porque creo que me dijeron, sí, ya está como hecho, pero ahora depende un poco que le den a los profes, no sé qué. Eso es lo que yo no sabía bien de cuándo le iban a decir a los profes, si le iba a llegar, si cuándo la profesora iba a saber que... O sea, yo quería saber que la profesora que tenía antes mía se lo había llegado a eso, por ejemplo. Y cuando me cambié lo del alias y no sé qué, fue como igual, porque claro, yo me lo cambié y digo, vale, pero ¿esto sirve o no sirve?” [E14]

No obstante, las personas que han hecho uso del procedimiento del cambio de nombre o lo conocen consideran que es un procedimiento sencillo y sin complicación. Así, para algunos estudiantes:

“Doncs la veritat va ser bastant fàcil. Va arribar un correu com, entenc que tothom, que es podia fer. I vaig dir-ho i m'ho van canviar al cap de poc. La veritat és que molt fàcil, m'he trobat, però que clar, els professors no han actualitzat les llistes; per tant, bé, els ho he de dir.” [E16]

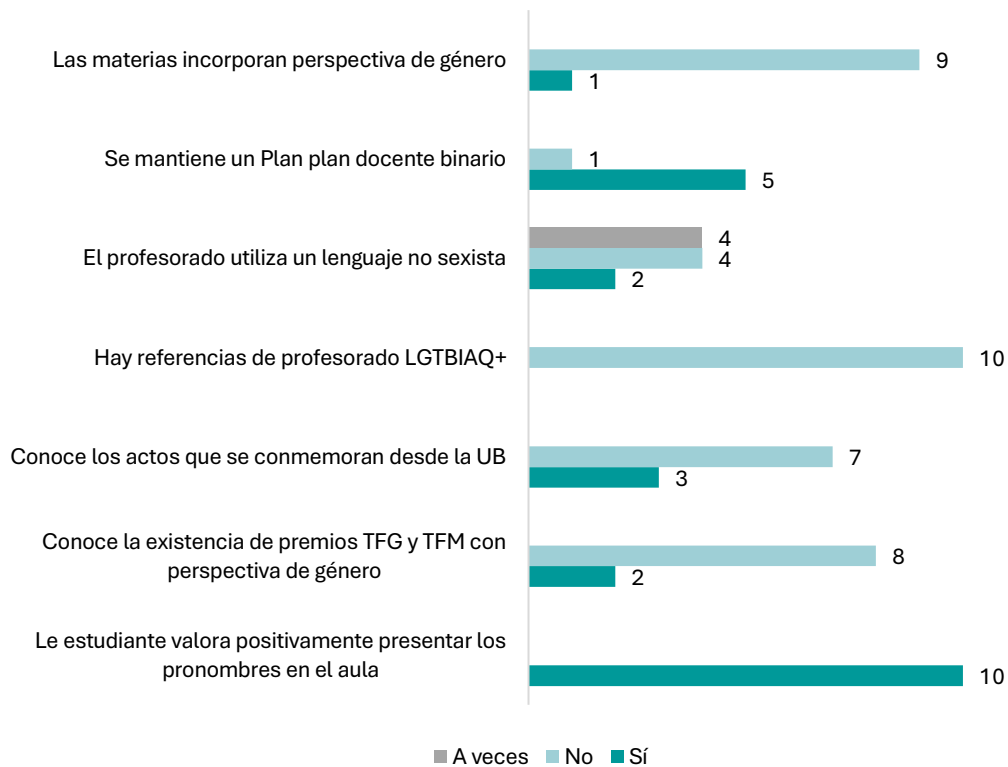
“Sí que he vist a la pàgina web que és molt senzill, entre cometes, això del canvi de nom, perquè és només omplir un formulari i avisar al professorat per tu, i això em sembla superbé. [...] aquí a la UB em sembla molt més senzill i com més anònim, perquè és com no et poses

tant en risc. Molt més senzill, més anònim, més segur per l'alumnat, i em sembla superbé.”
[E2]

DOCENCIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Dentro del ámbito de la docencia, se ha querido conocer cómo se incorpora la perspectiva de género, el uso del lenguaje no sexista por parte del profesorado, el conocimiento sobre la promoción de investigaciones (TFG y TFM) con perspectiva de género, actos conmemorativos y la posibilidad o existencia del uso de pronombres a la hora de presentarse para evitar *misgendering* (véase el gráfico 16).

Gráfico 16. Percepción de la incorporación de la perspectiva de género en la docencia para les estudiantes trans* y no binarios en la Universidad de Barcelona



Fuente: elaboración propia

Como se ha mencionado, el cuarto eje del III Plan de Igualdad de la Universidad de Barcelona está destinado a la incorporación de la perspectiva de género en la docencia. De acuerdo con les estudiantes, la perspectiva de género no está integrada en las asignaturas que se imparten, todas

ellas muy diferenciadas, dada la diversidad de los estudios de quienes han participado, como se ha expuesto en el capítulo 6.

La única persona que ha afirmado que la perspectiva de género está incorporada ha sido una estudiante, si bien considera que se hace de forma sutil y tímida. Según su perspectiva:

“També, per exemple, tinc moltes classes on en algun moment de la classe alguns temes que podem tractar s'aborden a la qüestió de sexe, gènere, etc. [...] com les definicions, i a vegades em semblen una mica insuficients, però... No ho sé. Són coses que em donen la impressió que... No ho sé. Hi ha recerca que va molt avançada i els professors potser no han arribat a això i... No ho sé. Com que jo internament penso... Estaria bé de construir-se una miqueta més. [...] Però no sé, sobretot com es tracta la noció de sexe i de gènere, perquè és com que es poden, potser sí que fan servir autors com... amb reflexions superinteressants, no sé, en plan Judith Butler. Però em dona la impressió que no la desenvolupen fins al final. Llavors, no ho sé. Però és com que depèn bastant del profe.” [E15, Facultat de Sociologia]

Lejos del intento, algunas estudiantes no solo han negado dicha afirmación, sino que aseguran que el plan docente es, además, binarista. En el caso de dos estudiantes que se están formando en el ámbito de la salud, mencionan cómo la falta de incorporación de la perspectiva de género se da ignorando otras realidades que, en no nombrarse, parecen no existir:

“La perspectiva de género no se contempla. [...] Anatomía es muy... binario.” [E14]

Pregunta: ¿No habéis abordado ni si quiera la existencia de personas intersexuales?

“No, nada. [...] Pero bueno, desde luego a nivel de diversidad de género no. O sea, no, en las materias no se incluye.” [E14]

Si bien en estudios como los de medicina y de psicología la cuestión trans* y de diversidad sexual tiende a abordarse desde una visión patologizante (Coll-Planas, 2018: 15), en el caso de las dos estudiantes del ámbito de la salud afirmaron no haberse encontrado con este escenario.

La incorporación de la perspectiva de género como se ha abordado en el apartado 4.1, con su definición de acuerdo con el marco normativo vigente, no pasa por la incorporación en la bibliografía de investigadoras marginadas o pequeños abordajes, aproximaciones a las teorías de investigadoras y pensadoras como exponía el alumne E15. La falta de la incorporación de la perspectiva de género queda recogida de la siguiente manera con las narrativas de cuatro estudiantes:

“Per exemple, en física i en química, abans de fer el tema, el context històric, aquí hi ha l'oportunitat de mencionar figures femenines, qualsevol cosa que han fet. Per la qual... L'oportunitat l'han tingut, però no ho han fet. També perquè la presentació la tenen feta des del 2011. [...] Els autors són tots masculins.” [E9, Facultat de Química]

“A la Pompeu es tractava bastant el tema, a les assignatures. Ara no bastant, però era com un tema molt recurrent en certes assignatures, sobretot tipo Història, tot això. Però, no sé, a mi m'ha sorprès bastant que aquí no s'hi tractés.” [E2, estudiant de la UPF y actualmente de las Facultades de Filosofía, y Geografía e Historia de la UB]

“O sea, desde mi perspectiva, como yo lo que he vivido mucho es como que se tratan las cosas con mucho binarismo, o sea, como que quizás es lo que te decía, que con todo el colectivo a lo mejor como lo que queda más colgado son las personas trans* y dentro del paraguas trans*, las personas no binaries.” [E4, Facultad de Psicología]

“Res, però absolutament res. Mira que he fet assignatures de sociologia. [...] Però el professor, per exemple, de sociologia... Sé que el feminisme és molt necessari, però a vegades sentia com que l'estava juntament amb el marxisme... l'estava ficant molt. O sigui, està molt bé que s'entri, perquè és cert que les dones necessiteu moltíssima més representació de la que s'està donant, però considero que també hi ha altres col·lectius molt desafavorits en aquesta societat que també es necessita parlar d'ells.” [E13, Facultades de Filosofía, y Geografía e Historia de la UB]

Le alumne E13 pone la edad del profesorado como posible factor de resistencia, y el género o pertinencia al colectivo LGTBIAQ+ de quien imparte la clase como posible motor de interés en aplicar la perspectiva de género:

“El que sí noto en molts professors és que depèn molt de l'edat. Sonarà molt estigmatitzat, però sí que noto que en certs professors li costa una mica d'acceptar i s'hi han de mencionar això en el pla docent, perquè, òbviament, toca, feia ciències polítiques. Notava que, quan més avançarà l'edat, més costava d'entendre aquests termes. [...] jo ara estic fent dues assignatures, arqueologia i art. Arqueologia, res. Però a art sí que ho he notat. Per exemple, la professora sempre parla en femení. Sempre intenta donar una visió molt completa dels autors, molt decolonialista. I això, la veritat, m'agrada bastant. Explica les obres, la sexualitat, dintre d'algunes escultures, d'algunes pintures. [...] Si tenen aquests coneixements, sobretot eren persones amb expressió femenina, alguns homes també perquè pertanyen al col·lectiu.” [E13, Facultades de Filosofía, y Geografía e Historia de la UB]

La falta de perspectiva de género es contemplada por una estudiante no solo como una forma de cuestionar las estructuras sociales, sino también la mirada con las que se analizan y critican estas para desmantelarlas. La falta de visibilización en clase, dada la ausencia de personalidades

marginadas, historias, vivencias y análisis crítico, conduce a la frustración o falta de entendimiento no solo por el currículum androcéntrico sino también por el tipo de carrera donde se da la falta de perspectiva de género. Ello queda reflejado en el siguiente diálogo:

“No [...] No estamos pidiendo tanto, de verdad. Y no estamos pidiendo sobre todo una hora el día de los *gays*. ¡Vamos a dar un *gay*! No. [...] No le da sentido. Que simplemente pongan gente distinta, diferente. Pero de todo. Gente trans*, asexuales... Todo, todo. De verdad. No binaria... [...]¿Cómo no va a haber? Es que no tiene sentido. Que pongan representaciones, ya está. [...] Nunca he escuchado hablar nada de... No sé, literatura, LGTBI... trans, muchísimo menos. Es como que nunca hemos existido.” [E11, Facultad de Filología]

Pregunta: O sea, ¿y en el plan docente no habláis de autoris?

“No. Ni uno. Ni uno.” [E11, Facultad de Filología]

Pregunta: ¿Y de autoras?

“De autoras alguna sí. Alguna. Típica... Jane Adams. Pero no salimos de ahí, con lo cual es una pena. [...] A lo mejor hay un escritor *gay*. Lorca tenía sus cosas. Pero no nos centramos. No hay nada. No hay ninguna asignatura. No hay ninguna parte que sea... Hoy vamos a dedicarle una hora a tres autores trans. No existe eso. [...] A mí me ha sorprendido porque damos literatura universal. Pero hacemos solamente occidental. Lo cual es una pena. Es una pena, de verdad. Yo esperaba un poquito más. [...] Es una pena, la verdad. Porque... Yo he leído autores hablando sobre experiencias personales, tanto pues, chicas lesbianas, chicos *gays*, [...] gente asexual... Gente... Y es... Tan interesante. [...] Yo creo que, si aprendemos todo sobre las experiencias ajenas, entendemos mejor la experiencia propia. Porque a mí me ha ayudado mucho saber, por ejemplo, mis amigos cis, cómo ellos experimentan la masculinidad. Una cosa completamente distinta como la experimento yo. Y a la vez hay tantas cosas que nos unen.” [E11, Facultad de Filología]

Más allá de la perspectiva de género en el plan docente, el uso del lenguaje inclusivo —entendiendo este como la herramienta para evitar universalizaciones genéricas masculinas que invisibilicen la presencia o actuación de las mujeres (según la definición del III Plan de Igualdad)— es otro elemento para poder trabajar una docencia y una imagen universitaria inclusiva. Respecto a ello, los estudiantes de la investigación afirman que esto es una realidad lejos de materializarse. Tal como se muestra en el gráfico 16, 2 de las 10 personas afirmaron de forma contundente que se hace uso del lenguaje no sexista e inclusivo en sus carreras, frente a 4 personas, que afirmaron que se daba en ciertas ocasiones, y otras 4, que no se daba nunca. Una alumne afirmó tener una profesora en su carrera que empleaba el lenguaje inclusivo (en las Facultades de Filosofía, y Geografía e Historia de la UB).

Esta realidad suele darse según el tipo de alumnado que haya en las aulas, aunque tampoco es un factor estrictamente necesario, como puede verse a continuación:

“En grups en què hi ha majoritàriament noies, utilitzen el masculí genèric.” [E9, Facultad de Química]

“En mi caso es porque, como es la profesión de enfermería, y hay muchas chicas, se acostumbra a utilizar el femenino. Porque vamos a ver, estamos hablando de una clase de chicas, los chicos te los puedo contar con los dedos ahora mismo, creo que son 5. Entonces lo lógico es que se hable en femenino.” [E5, Facultad de Enfermería]

“Se suele hablar en masculino, y en algunos casos en femenino, sobre todo las profesoras.” [E4, Facultad de Psicología]

“No gaire [...]. És això, depèn de la classe. La classe de teoria, literatura feminista es fa servir com... fa servir bastant el llenguatge inclusiu i... va intercanviant, inclusiu, masculí i femení. Que per mi seria com l'ideal.” [E15, Facultad de Sociología]

“Lenguaje inclusivo no [...] que hablen en femenino, sí. Lo he visto más. Me parece muy positivo porque la mayoría somos chicas, la mayoría de veces [...] He tenido profesores muy... de... De que están a favor. De que han hablado del tema.” [E11, Facultad de Filología]

Únicamente hubo un caso (en un máster) donde se preguntó por la identificación de pronombres de los estudiantes del aula para hacer uso del lenguaje genérico femenino, de acuerdo con la siguiente estudiante:

“No, solamente en la clase de introducción, en la primera clase, los profesores preguntaban que, si a todas nos parecía bien que hablara con pronombres femeninos, aún él siendo un hombre, que sí podía hablar en pronombres femeninos todo el tiempo, y el director del máster también. Y todas dijeron que sí, que no había ningún problema, que se identificaban con pronombres femeninos y que los podía usar. Pero justo al día siguiente, después de que él ya dijera esto, fue que vino esa persona no binaria, entonces ahí fue donde se confundió todo y el profesor siguió hablando en femenino.” [E7, Facultad de Bellas Artes]

Finalmente, el uso del lenguaje inclusivo como herramienta de representación paritaria en el lenguaje y evitar infrarrepresentaciones en el aula no es el único instrumento de empleabilidad necesaria para hacer de la universidad un espacio más inclusivo y visible para la comunidad LGTBIAQ+, sino que también lo es el uso de los pronombres.

De les 10 estudiantes, 9 de ellas afirmaron que en el aula no se da espacio para preguntar o mencionar los pronombres personales. Si bien muchos de ellas relataban que en diversas clases no se da pie a la presentación de cada alumne en el aula, pues no se dan espacios de diálogo dada la metodología o la unidireccionalidad de la clase profesorado-alumnado, es normal que no se realice un uso de pronombres en el aula:

“Bueno, a ver, hay alguno que hace la típica sesión iniciativa de, ‘preséntate, ¿quién eres? Me lo vas a recordar porque no me acordaré’. Pero solo en temas un poco como el mío, yo entiendo que el mío genera confusión y que me lo preguntes, y agradezco que me lo preguntes, ¿no? Claro, en cuanto al pronombre, no... no acostumbra a ser frecuente, porque también considero que es algo intuitivo [...]. No fue hasta que una profesora me preguntó esto de... Para un ejercicio de clase, ¿cómo te llamas tú? Y yo dije, Carla. Y ahí es cuando la mitad de la clase ya empezó a enterarse, y noté cómo ya se iban dirigiendo a mí de una manera distinta.” [E5, Facultad de Enfermería]

Con el fin de no generar confusiones, todes les participantes se muestran a favor de generar en el aula un espacio donde poder alentar la presentación de las personas de la clase con los pronombres (véase el gráfico 16), sea mediante diapositivas, a la hora de debatir en seminarios o exigir la participación del alumnado en la clase. Para algunos alumnos:

“Jo crec que estaria molt bé i també com... Sí, perquè simplement no assumissin com els pronoms de la gent. I perquè també que els professors tinguin els seus pronoms com fa que et sentis en una zona de molta més comoditat i que si algú potser vol explicitar els seus pronoms, però no sap com fer-ho, sap que pot anar al profe personalment i dir-li com mira, em sento més còmode amb què et refereixis a mi així.” [E15, Facultad de Sociología]

“Yo creo que me gustaría que fuera así, pero más por integración de grupo, ¿no? Que mejora el *feedback*, profesor-alumnado. En cuanto a la visibilidad, bueno, en casos como el mío, yo creo que sí sería conveniente que se hiciera. [...] Pero, claro, yo creo, desde mi subjetividad, que yo doy las suficientes señales, o ya se me ve, ¿no? Que quizás, a lo mejor, me tendrías que preguntar.” [E5, Facultad de Enfermería]

A modo de conclusión, para les estudiantes de la UB el grado de visibilización e inclusión es aún una tarea pendiente para la propia universidad, ya que la falta de incorporación real de la diversidad en los diferentes ámbitos aún no se ve reflejada de forma integral.

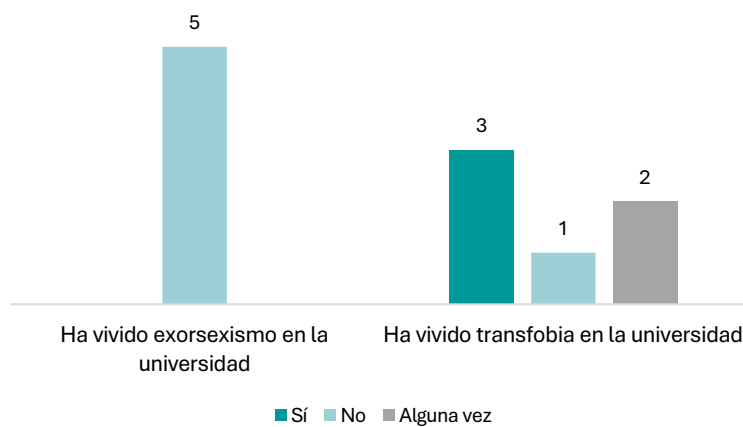
6.3. Grado de discriminación

El grado de discriminación que se presenta a continuación sigue las líneas definitorias del apartado 3.1 y recoge la muestra de datos según la forma en la que se identifican los estudiantes tal como se ha recogido al comienzo del análisis de la Universidad de Barcelona.

De forma genérica, el tipo de discriminación que inicialmente se ha recogido ha sido de dos tipos — exorsexismo y transfobia en los espacios universitarios—, bajo la pregunta “En general, diries que al teu campus/ a la teva universitat hi ha transfòbia o exorsexisme?” (véase el gráfico 17) como titular, con otras preguntas que la siguen.

Como puede observarse, la forma de discriminación más explícita que interpretan haber vivido ha sido la transfobia, produciéndose una identificación de casos en tres personas mientras que otras dos afirman haber vivido alguna vez alguna situación de transfobia. Por el contrario, no detectaron casos de exorsexismo en su experiencia universitaria. En total, se han detectado cinco situaciones de transfobia en los discursos analizados.

Gráfico 17. Discriminación exorsexista o tráfnsfoba vivida en la Universidad de Barcelona

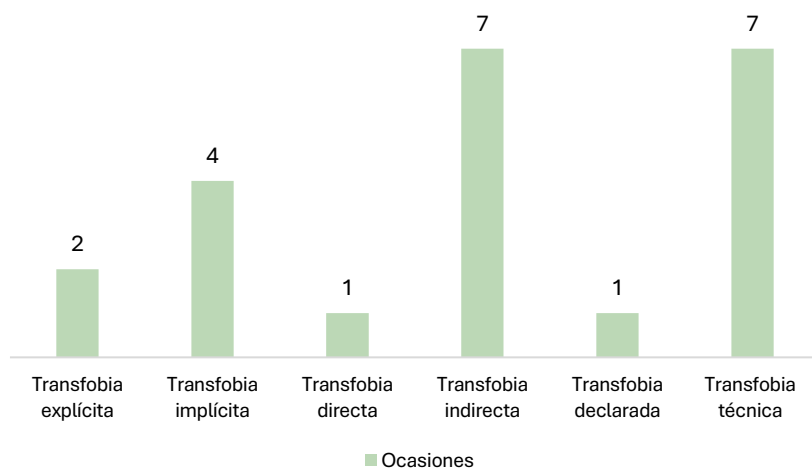


Fuente: elaboración propia

Estos datos, sin embargo, si son analizados según el tipo de discriminación, puede observarse que en la mayoría de los casos, para los estudiantes la forma de discriminación más común es la transfobia indirecta y la técnica (véase el gráfico 18), con su detección en 7 relatos de los 10 concedidos. Esto es, en buena medida, porque los casos de discriminación que han vivido se dan de forma inintencionada por parte del entorno que les rodea, así como por una falta de claridad de que le estudiante identifique la situación vivida como tráfnsfoba (técnica). En cuanto a las formas explícitas e implícitas, se han detectado 2 casos donde la transfobia ha sido explícita, mientras que

en el de la implícita han sido 4. No se ha detectado ningún tipo de violencia física, acoso verbal o agresión en ninguna de les estudiantes.

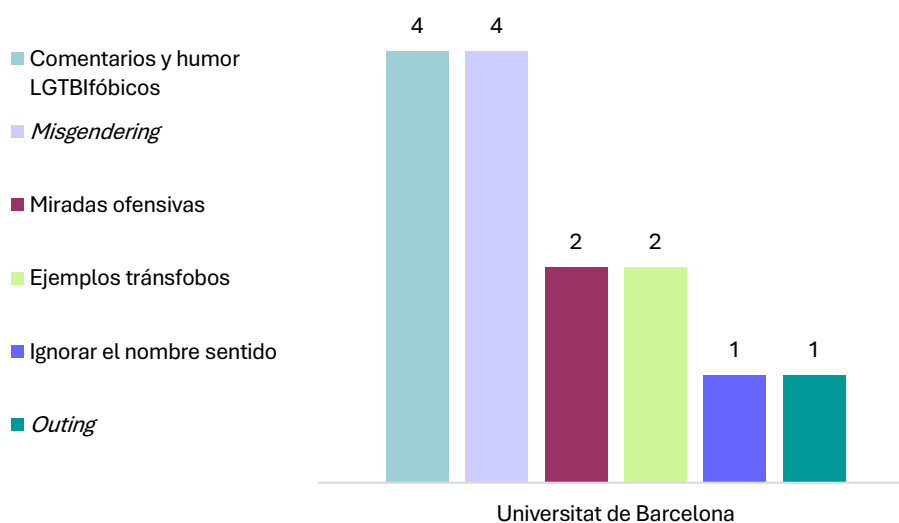
Gráfico 18. Formas de transfobia recogidas en los discursos de les estudiantes de la Universidad de Barcelona



Fuente: elaboración propia

De acuerdo con el análisis de los discursos, los tipos de discriminación transfobia que se han detectado en los relatos de las vivencias y experiencias de les estudiantes trans* y no binaries de la Universidad de Barcelona son los siguientes (gráfico 19):

Gráfico 19. Tipos de discriminación detectados en los discursos de les estudiantes de la Universidad de Barcelona



Fuente: elaboración propia

- 1) Los comentarios y el humor LGTBIfóbicos son el tipo de discriminación más frecuente (4 casos), y son discursos realizados por el alumnado masculino cisgénero [E2, E4, E5, E11].

“También, sobre todo lo que he escuchado, es como... el mofarse del neutro, sobre todo, o como de la existencia de las personas no binarias, de que ahora hayan 80 géneros.” [E4, No binarie]

“Un compañero de clase al que dije que había tenido como una experiencia así un poco... Le comenté. Bueno, ni le comenté. Salió el tema de que yo era trans. Yo la verdad que no lo había dicho. A veces se me olvida. Simplemente hablo para mí en masculino y no pienso que es raro porque para mí no es raro. Esta persona no me conocía muy bien. Entonces pues nada, salió el tema. Me preguntó y me dijo... ¿cómo era? ‘Aunque la mona se vista de seda, la mona se queda.’” [E11, Trans* no binarie]

- 2) Ignorar los pronombres de les estudiantes también ha sido un malestar detectado en los discursos (hasta en 4 ocasiones, igual que los comentarios).

Este factor ha venido dado en algunos casos conscientemente por el alumnado por no tener *passing* (para las personas trans* femeninas) y por el desconocimiento general que hay respecto a las identidades disidentes no binarias, tanto para el profesorado como para el resto de compañeres. En algunos relatos, les estudiantes expresan el malestar inicial cuando los pronombres eran empleados para aludir a la persona de forma errónea; mientras que, en otros casos, interpretan este tipo de situaciones como cuestiones ‘corrientes’ o propias del sistema binario en el que vivimos. Dicho contraste puede observarse en los siguientes relatos:

“Al principi m'indignava molt el fet que no respectessin, perquè era com, només són uns pronoms, no passa res. Però la veritat és que és una miqueta xof. Ara ja m'és igual perquè ara utilitzo tots els pronoms. Però l'any passat només utilitzaven els masculins i els neutres, estava sentint tota l'estona, ‘ella’, ‘ella’, ‘ella’, ‘xica’, ‘ella’, ‘nena’, no sé què. Era com: no [...]. Però tampoc els culpo, perquè tenen molts alumnes. I també és cert que la meva aparença, del fet que soc no binàrie, no només binari masculí, i la meva aparença és binària femenina, és com un poc de cacau mental. [...]. I també que estic acostumat.” [E2, Trans* no binarie]

“Sí, o sea, he encontrado casos donde no se ha acabado de entender. Y, tipo, muchos casos en los que, pues, algunas personas me han dicho, es que yo me he acostumbrado a tratarte

en femenino. Y, claro, como creo que no me he encontrado con nadie que me trate sólo en masculino. [...] Aparte de que hay desconocimiento, que se me juzga mucho por la apariencia física, que es algo que ahora tengo totalmente asumido, que no le debo androginia a nadie, que para que me trate el masculino no tengo que lucir masculino. Pero en su momento son cosas que sí que me han calado bastante.” [E4, No binarie]

“Mira, aquí me he topado con dos tipos de personas. Me he topado con gente que está abierta o que ya tiene experiencia, sabe que a lo mejor tú puedes ser del colectivo o no, y tienes otra gente que no es que diga que esté en contra, pero simplemente que como van al Hospital a trabajar y luego vienen aquí a ser profes para subir la nómina, con todo mi respeto. Pues claro, a lo mejor eres una persona con muchos años de experiencia, te has criado en una sociedad que, bueno... entonces simplemente estás ahí, ni en contra ni a favor, simplemente que es como que pasan. Y yo creo que quizás esto puede resultar bastante ambiguo, porque he visto profes que ya como que se han olido un poco a través de la apariencia que pertenecía al colectivo. [...] Entonces me preguntaron ‘¿tú cómo te llamas?’ O quizás me preguntaron ‘¿cómo me refiero a ti?’. Son dos segundos preguntarlo. He visto otras personas que a golpe y porrazo dirigirse en masculino todo el rato y es como, yo creo que se intuye... Claro, a ver, no siempre voy tan arreglada, pero ya me ves con un *eyeliner*, me ves con ciertas características, yo creo que ni que sea... que sé que no lo han hecho mal, pero no cuesta, yo creo que ya huele. Se podría preguntar ni que sea, pero tampoco es que me lo tome a mal, ahí está el detalle.” [E5, Transfemenina]

“No, no. Y a mí siempre me dirigen en masculino. [...] Es que no hablo, es que no sé cómo... Yo tampoco he dicho nada, pero... Ahora siempre digo Ángela, obviamente.”

Pregunta: “¿Y aun así siempre te apelan con pronombres masculinos?”

“Sí. Pronombres no, pero ‘chico’, ‘el vostre company’, o ‘como decía el chico’ [...] El otro día en recepción, dije ‘¿oye me pueden abrir las clases?’ Y llamaron por teléfono para preguntar y dijeron ‘Oye que hay un chico aquí...’” [E14, Transfemenina]

3) Ejemplos transfobos cargados de prejuicios expuestos en el aula.

El alumnado ha expresado cierto malestar originado por los comentarios que ha expuesto el profesorado en el aula en torno a la materia que están trabajando, y se ha generado un espacio de incertidumbre sobre la seguridad que pueden sentir en el aula bajo la verticalidad relacional profesorado-alumnado (véase el capítulo 8):

“O sigui, és com si en el debat, per exemple, estàvem tractant Judith Butler a classe i a vegades s'utilitza com a exemples de com si, digués, una persona molt conservadora o com que estigués en contra de la seva teoria diria *bla-bla-bla*. I una persona, per exemple, diria com... Que les identitats trans* pot ser que siguin un home i vulgui transicionar en una dona per anar al lavabo de les dones i violar dones. I en quin moment utilitzes això com a exemple? O sigui, per dir com... O sigui, per després donar un argument en contra d'això, però penso que estàs utilitzant un exemple que potser és com... que no cal. No saps a qui pot fer sentir incòmode. Però això és un profe en particular, no dic que tots els profes facin això.” [E15, Facultat de Sociologia]

“O sigui era com... Va dir com els realment era com a la biologia com els únics organismes que poden ser realment trans* són rotllo els peixos, pallasos, saps o com tal que els humans no podem fer això, saps?” [E16, Facultat de Biologia]

- 4) En la línea del punto 2), se han detectado dos casos en relación con la apelación del *deadname*, esto es, ignorancia del nombre común/sentido. Como puede verse en el gráfico 19, se expone únicamente un caso, puesto que solamente en uno de los dos casos se dio de forma directa apelando a la persona mientras que, en el otro caso, como veremos a continuación, se basó en un posible error de gestión.

En el primer caso, se trata de un error marcado por un descuido que el propio estudiante interpretó como resultado de una ignorancia y desinterés hacia él:

“O sigui, sí s'equivocaven, però sempre. Ho interpreto... o sigui no ho interpreto gens que hi hagi mala llet darrere, es descuido. Hàbits.” [E16, Transmasculino]

Mientras que, en el segundo caso, se trata de una praxis cuestionable en relación con la confidencialidad que sigue y rige el Procedimiento de cambio de nombre de la Universidad de Barcelona, donde en un listado de alumnado de clase que tenía el profesor aparecía el nombre sentido de la estudiante acompañado de su necrónimo:

“Sí, vi una vez... porque normalmente cuando entras en un examen, van leyendo de tal a tal. Y entonces vi que estaba mi *deadname* entre paréntesis y mi nombre. Que digo, bueno... En principio me dio un poco igual, pero me sacó un poco... [...] Pero bueno, tampoco, es que no sé.” [E14, Transfemenina]

- 5) Las miradas ofensivas, en este caso detectadas en dos ocasiones, son aquellas observaciones que denotan una carga juzgadora y crítica por la condición de género.

En el caso recogido, se dio por parte de un profesor:

“Si, en el aula. [...] Incluso tuve un profesor que estaba muy arriba de mí y mis propias compañeras se dieron cuenta de eso y me dijeron, el profesor, ‘¿por qué está tan encima de ti como si fueras un bicho raro?’ [...] Con compañeras, no. Pero con profesores sí me ha pasado.” [E7, Transfemenina]

Esta estudiante relata en su experiencia la transfobia vivida en clase con un profesor y el apoyo por el resto de las compañeras donde recoge diversas ideas en torno a la forma en que operan las discriminaciones en el ámbito educativo de la universidad, en su caso personal con comentarios y miradas:

“Sí [...], porque no fue una sola vez, sino que pasaron como diferentes tipos de comentarios por parte del mismo profesor [...]. Que las mismas compañeras dicen, es que tenemos que hablar con él porque no puede ser que tenga un pensamiento tan retrogrado. [...] Yo siento que es... Yo siento que es una transfobia como internalizada. O sea, como que nunca te insultaría y nunca te pegaría, pero en mi mente si estoy pensando, ‘¿y este quién es?’ ‘¿y esto qué es?’ ‘Y te tengo que tratar bien porque es mi deber y porque es políticamente correcto tratarte bien, pero para mí sigues siendo un bicho raro.’ [...] Entonces, intenta hacerse el inclusivo, pero también me mira de arriba abajo como, ‘¿dónde se le nota lo trans?’ ‘A ver sus piernas, a ver su cara, a ver su forma de hablar, sus expresiones, a ver...’ como que me siento todo el tiempo observada. Entonces, si siente que es más eso, como que sí son tránsfobos, pero como están en un ámbito educativo, no van a pasar los límites que no tienen que pasar. A lo cotidiano, van a lo cotidiano” [E7, Transfemenina]

Por su parte, en el otro caso, la sensación de observación en exceso viene condicionada por las posibles miradas en espacios públicos comunitarios de la universidad, las cuales generan una sensación de incomodidad en los mismos (sobre ello, profundizaremos en el apartado 7.4). Así lo expresa una de las estudiantes:

“Quizá la cafetería es como más agresiva. Sí, más expuesta igual, ¿no? [...]” [E14, Transfemenina]

- 6) El *outing* ha sido detectado en una ocasión por una estudiante que expuso y describió la situación y las circunstancias que se dieron. El hecho, que fue propiciado por el profesor, se dio en el contexto universitario en el cual se estaba hablando de la construcción del cuerpo y las

identidades, y decidió exponer como ejemplo las corporalidades trans*, exhibiendo de forma abierta sin ningún tipo de legitimidad ni consideración su condición identitaria como mujer trans. Más aún, ella no sabía que él dispusiera de dicha información:

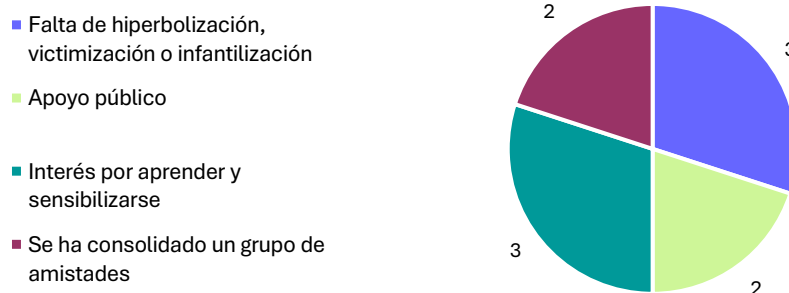
“Bueno, una vez en una clase de construccionismo social, el profesor estaba hablando de cómo nosotros construimos nuestro cuerpo social y culturalmente. O sea, ‘¿qué nos dice la sociedad? ¿Qué es correcto? ¿Cuál es el cuerpo ideal? ¿Y cómo nosotros adoptamos esas ideas?’ Y entonces, a él le pareció una genial idea ponerme a mí como ejemplo, diciendo que yo antes era un chico y que ahora era una chica. Y todo el mundo se quedó helado. Entonces, no sé, siento que hay muchísimas maneras de llegar a decir eso. Y no sé, fue como demasiado violento tener esa situación en el aula. Entonces, sí, para mí hay mucho estigma y mucha desinformación. [...] Y entonces sí, o sea, es como demasiado violento que algunas compañeras me vengan y me digan que ‘yo no tenía ni idea que vos eras trans’. O sea, es como algo de mi vida privada que yo lo compartiré con quien yo quiera compartir.”
[E7, Facultad de Bellas Artes]

En este sentido, puede decirse que las formas de discriminación dentro de la muestra analizada en el campus universitario se dan de forma sutil, indirecta e implícita, en forma de comentarios LGTBfóbicos u omisión de pronombres y *misgendering*, principalmente.

6.4. Buenas prácticas

Las buenas prácticas se han identificado en diversos discursos, en total, en 10 ocasiones (véase el gráfico 20).

Gráfico 20. Tipo de acción interpretado como buenas prácticas detectado en los relatos de los estudiantes trans* y no binaries de la Universidad de Barcelona



Fuente: elaboración propia

Estas buenas prácticas quedan recogidas de diferente manera según la circunstancia y acción que ha implicado, y se pueden destacar cuatro:

- 1) Falta de hiperbolización, victimización e infantilización: bajo esta mirada se recogen aquellas reacciones que se han dado cuando le alumne ha compartido su identidad trans* y/o no binarie con el resto de las personas del entorno educativo y se ha dado una reacción insignificante y trivial en lugar de una paternalista, sobreprotectora o de fragilidad cargada de transfobia implícita de trasfondo. Algunos de los casos son:

“Em sento supercòmode perquè més d’un cop ja li he dit a algun alumne tot això, estem xerrant i em diu el seu nom jo dic, ah, jo em dic Roc. No em mira ni estrany, ni res. Diuen, ah, val, encantada, no sé què.” [E2, Facultades de Filosofia, y Geografía e Historia de la UB]

Seguido de este relato, sin embargo, sigue otro que rompe con el significado de las “buenas prácticas” del presente informe:

“O per exemple, jo ara fa poc estic fent un treball amb un noi i em va dir el seu nom, jo estava superansiosa en plan, coi, li dic Roc, li dic un altre nom, què faig? I li vaig dir, em dic Roc, però físicament sóc una noia. I diu, ah, val, no et preocupis. Em vaig quedar de pedra, en plan, que no em preocupés? No m’entenia.” [E2, Facultades de Filosofia, y Geografía e Historia de la UB]

“Como de salir de clase con alguien y decirles ‘yo soy una mujer trans’ y que me digan, ‘¡ay, no, tranquila conmigo, ¡que yo tengo muchos amigos *gays!*’. Yo me lo tomo bien porque es como que siento que, como que de su parte esa persona siente que el comentario está bien. No sé, no sabría ni por dónde empezar.” [E7, Facultad de Bellas Artes]

En otro caso, para una alumna, la marca del género como elemento de socialización y constructo educativo puede ser un factor a favor para ejercer tales buenas prácticas:

“En mi caso he tenido bastante suerte, porque ya son... La mayoría son chicas que, pues, son un sector que... Son más compasivas. Somos más compasivas con estas cosas. Y sí, bastante fácil, la verdad. Tengo mucha suerte.” [E5, Facultad de Enfermería]

- 2) El interés por querer deshacerse de estigmas y prejuicios y trabajar sobre cómo abordar y atender las necesidades de las personas trans* y no binaries por el entorno cercano de los estudiantes en la universidad también ha sido recogido (con un total de tres casos detectados):

“Como así que ha sido bastante más guay, tipo el... No sé, yo llegara a una mesa, gente a la que conozco de haber visto una vez y haber hablado con ellos una vez, que me preguntan ‘oye, ¿cuáles son tus pronombres?’ [...] Y eso sí que para mí ha sido algo muy guay. Y algo que es lo básico, pero que yo acabo valorando bastante de las personas, porque, al fin y al cabo, o sea, es un poco triste, pero no me lo espero. Entonces sí, bastante guay, la verdad.” [E4, Facultad de Psicología]

“He tenido amistades que, a lo mejor, yo qué sé, me han dicho... A lo mejor me han llamado por mi nombre antiguo. Y me dicen, ‘perdón, lo siento, lo siento’. Y yo en plan, no pasa nada, estamos bien. Entran más en pánico ellos que yo. Sí, y es tierno. A veces veo a mis amigos y veo como... Lo sé, lo que se esfuerzan a veces. Se esfuerzan. Sí, y lo veo como tierno. Me hace quererlos más, la verdad.” [E11, Facultad de Filología]

- 3) El apoyo público se ha detectado tanto en casos en los que se ha vivido de forma explícita una situación de transfobia evidente en el aula, así como interviniendo en la corrección de los pronombres de la persona también de forma pública:

“Entonces para mí lo que él hizo [el profesor], aunque sí fue muy violento hacia mí, no sentí que tuviera esa intención de ser agresivo. Entonces como que lo dejé pasar, simplemente pensé que es una persona que no tiene mucha información, etc. Pero luego las compañeras se me empezaron a acercar, me dijeron mira, esto estuvo muy mal, estamos contigo para lo que necesites, no sé qué. Tuve el apoyo inmediato de mis compañeras. [...] Entonces, como al recibir tanto *feedback* negativo de mis compañeras hacia el profesor, entonces decidí hacer la denuncia y estoy en proceso de hacerla. [...] Ese día nadie dijo nada porque fue demasiado incómodo, como que nos quedó todo resonando en la cabeza, pero después recibí el mensaje de alguna de ellas, de un par de ellas, dándome su apoyo, diciéndome que estaban conmigo, y un par de días después incluso alguna de ellas me dijo como ‘si necesitas hablar en la universidad, yo te acompaño’, ‘yo soy tu soporte’, ‘yo doy mi opinión, mi testimonio de lo que pasó’, ‘estoy contigo’, ‘te acompaño’.” [E7, Facultad de Bellas Artes]

“Siempre me alegra cuando se corrige a otra persona del género o algo o sea, en femenino, [...] cuando a alguna persona le corrige a otra persona de ‘no, es ella’” [E14, Facultad de Enfermería]

Así, para los estudiantes, la falta de inclusión en los ámbitos que conciernen a la propia universidad no son excluyentes para que puedan darse buenas prácticas. La existencia de acciones que velan

por la inclusión y acogida de las identidades disidentes con especial interés por parte del alumnado permite poder generar un sentido de comunidad más agradable.

6.5. Aquello que habitamos: identidad-espacio

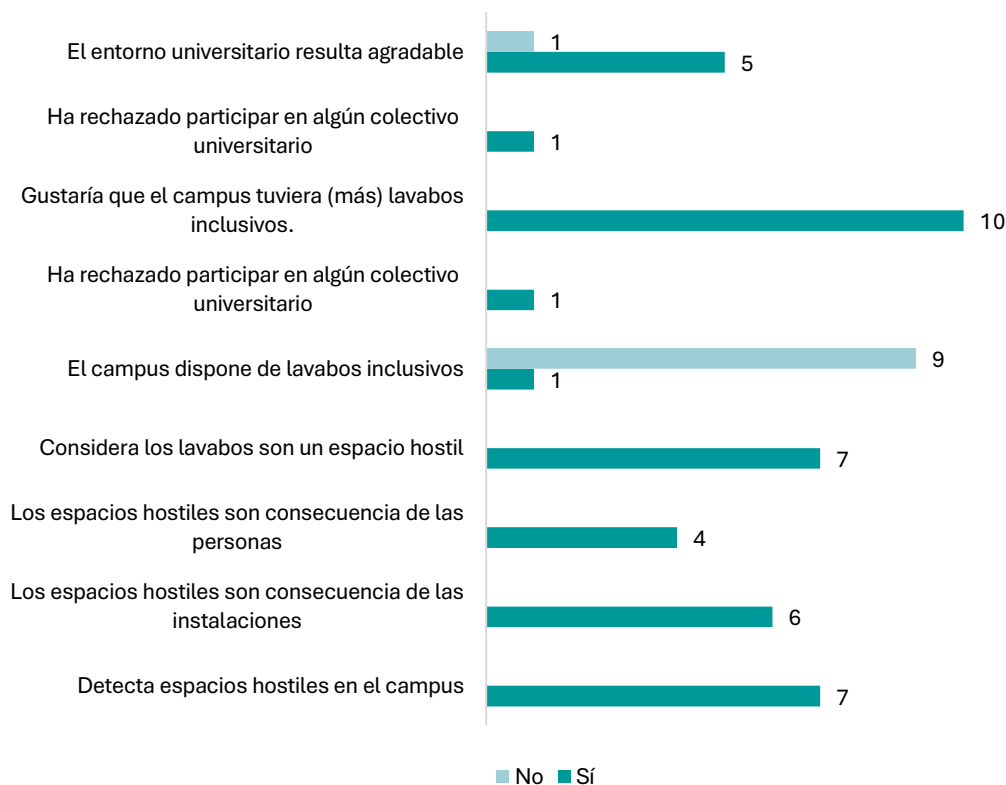
EL CAMPUS UNIVERSITARIO

Las instalaciones del campus universitario son un elemento crucial para poder construir espacios seguros e inclusivos para todes.

Según el espacio y la percepción que el alumnado tiene sobre su respectivo campus, se han podido identificar diferentes espacios que son hostiles por las instalaciones o bien por la gente que los habita, así como espacios agradables por los mismos motivos (véase el gráfico 21).

De las 10 personas entrevistadas 7 han detectado espacios hostiles en su campus, sin ser ello excluyente de reconocer que el campus dispone de espacios agradables, que resultan afables de habitar.

Gráfico 21. Análisis de la relación con el espacio de su campus de les estudiantes trans* y no binaries de la Universidad de Barcelona



Fuente: elaboración propia

Por un lado, el espacio hostil más repetido ha sido el lavabo, concretamente en aquellos campus que no disponen del lavabo inclusivo:

“No. El más inclusivo que te vas a encontrar es el de personas minusválidas” [E4, Facultad de Psicología]

Cabe señalar que, si bien una estudiante indicaba que el Campus Ravañ disponía de lavabos, otros estudiantes en diferentes entrevistas reclamaron la ausencia de dichos lavabos. Como señalaba el alumne que afirmaba su existencia:

“És una miqueta ridícul, però calen indicacions que hi ha lavabos unisex, perquè jo me’n vaig assabentar perquè estava passejant abans de classe i vaig entrar i dic, a mi em sembla un magatzem. De veritat. I em vaig quedar flipant. Jo no sabia que hi havia lavabos unisex.” [E2, Facultades de Filosofia, y Geografía e Historia de la UB]

Los dos motivos principales por los cuales los lavabos no mixtos se convierten en espacios hostiles para el alumnado trans* y no binario son los siguientes: por un lado, porque segrega a las personas según su género y las excluye como personas disidentes que no se rigen bajo la norma cis hegemónica y, por otro lado, porque el discurso transexcluyente actual genera un ambiente desfavorable y de riesgo sobre ellos mismos como consecuencia a la incerteza de la posible reacción de las personas cis del campus que hacen uso de esos lavabos.

Además, algunos de los discursos reflejan el malestar según el estado de transición, que se convierte en una problemática diferente entre las personas trans* con más *passing* que otras o las personas no binaries.

Una estudiante expresa así la duda que le genera la posibilidad de compartir un espacio comunitario (el lavabo) cuando se entrecruza con su identidad, ser mujer trans*:

“Estaría bien que se especificara un poco qué pasa con las trans*, porque somos pocas; pero dentro de este poco somos muchas, ¿sabes? Entonces, yo cuando a veces voy a un lavabo con una amiga, las amigas me dicen ‘tú, entra’, pero claro es que en mi DNI aún pone otra cosa hasta que no me den el cambio y, no me atrevo, porque realmente si una persona se cruzara en el lavabo... Creo que me podrían poner una denuncia si ven que en el DNI no está cambiado y creo... No lo sé, no tengo ni idea, pero yo tengo este miedo porque claro, no se especifica. [...] Que los lavabos especifiquen o bien si las mujeres trans* estamos incluidas dentro del paquete de mujeres en el lavabo o que directamente los hagan todos mixtos. [...]. O sea, los baños serían una ayuda enorme [...] Depende de para qué persona, para mí sería algo muy positivo y una ayuda muy grande.” [E5, Transfemenina]

Otra estudiante, con un proceso de transición más avanzado, relata cómo dicha cuestión supuso un gran malestar al inicio cuando empezó a transicionar. Más adelante, a medida que fue adquiriendo *passing*, dicho malestar fue disminuyendo [E7]. No obstante, de acuerdo con las narrativas de los estudiantes, el proceso de transición supone un punto de inflexión donde se fusiona la incertidumbre del uso al lavabo a que acudir con el proceso de indagación identitario personal que violenta los cuerpos disidentes:

“Para mí, en otro punto de mi transición era algo muy ruidoso. Mientras yo hacía mi grado, yo estudiaba a las seis de la mañana a las seis de la tarde. En Chile [...] era muy fuerte porque, como yo estaba empezando mi tránsito, era muy evidente. Incluso una vez tuve un caso de discriminación en el baño de las mujeres, entonces yo pasaba demasiadas horas sin ir al baño porque yo decía, ‘no puedo ir al baño de las mujeres, pero no puedo entrar al baño de los hombres’. Entonces, ¿a dónde entro? No puedo entrar a ninguno. ¿Qué hago? Entonces, durante muchos años sí que fue algo muy fuerte para mí, y era un espacio muy violento. Era una puerta que yo no quería cruzar por más que fuera exclusivamente necesario. O sea, yo llegué a entrar, no sé, una vez en todo el semestre y una vez al baño cuando no podía más con mis esfínteres. Pero normalmente no lo hacía. Pero en ese momento, sí que tengo como más *cispassing*, así que siento que no es un lugar turbio para mí. [...]” [E7, Transfemenina]

“Los baños me resultan hostiles ahora que estoy transicionando, la verdad. Antes no, porque claro, se me veía como una muchacha, entonces [...] ahora que estoy transicionando, sí me preocupa un poco. No sé hasta qué cierto punto voy a hacer *passing*, no sé hasta qué cierto punto voy a entrar al de muchachas y las muchachas se me van a incomodar si es que se incomodan. No sé si es que si entro al de los tíos también se me incomodarán los muchachos. No, yo por mí sinceramente entraría en el de los chicos, porque es donde me siento más cómodo, pero claro, no sé si eso va a incomodar a los chicos. [...] Si yo entro al baño es pa' mear o cagar, ¿sabes? O sea, no voy a... No voy a interactuar, no voy a hacer amigos.” [E11, Trans* no binarie]

“O sea, que se me juzgue, también. Y, por otro lado, que se me juzgue de esa manera, como que parece que soy... agresora.” [E14, Transfemenina]

Se detecta, además, un campus donde la cuestión de los lavabos mixtos parece ser una disputa entre el alumnado del mismo campus: el de Geografía, Historia, Antropología y Filosofía. Los lavabos tanto de la segunda como tercera planta se convierten en un espacio donde aparecen y desaparecen pintadas que remarcan los símbolos de ambos géneros binarios: son lavabos para mujeres y lavabos

para hombres, frente a pintadas que borran constantemente dichos símbolos defendiendo los lavabos mixtos (véase el anexo 2).

Además de los cambios en los indicadores de los lavabos, una alumne describe también pintadas visibles en los mismos lavabos en relación con las personas trans*, algunos que desatan comentarios transexcluyentes y otros transfeministas. Les alumnas del campus son conscientes de ello, y tal circunstancia influye sobre ellas de la siguiente manera:

“Estan fent un debat, o sigui, estan fent d'un tema d'un tema que són drets humans bàsics estan fent d'aquest tema un debat. Cosa que no s'hauria de fer. No s'hauria de fer. Perquè, a veure, per exemple, no és el cas de tothom, però jo he vist alguns dibuixos gravats i tot de feministes radicals als lavabos i és com..., és horrible. Perquè jo també me'n considero feminista perquè jo en part també soc dona. I és com... Si tu estàs lluitant pels teus drets, també hi ha molta gent trans* que lluita pels teus drets. La gent trans* forma gran part de la teva comunitat feminista. I tu vas per allà en plan bàsicament debatent els teus drets com si fossin joguines, com si fossin... No és cap opinió. Són drets humans bàsics. És que és horrible, de veritat. [...] El més hostil que m'he sentit com més insegur és els lavabos de dones de la tercera planta, bàsicament. No deixo de parlar dels graffitis aquests, que n'hi ha alguns que estan guais, perquè diuen coses xules, però aquests que diuen en plan que odien les entrants, tal, tal, tal, és com... Tio, no només això, en plan, cap professorat ni res entre el lavabo i veu aquestes coses i no diuen res, ni ho treuen. No sé, a mi em causa una miqueta bastanta d'inseguretat.” [E2, Trans* no binarie]

“O sigui, és com si ara agafo un Pilot d'aquests de pissarra, que són grossíssims, i hagués ratllat tot per sobre de forma que no es poguessin distingir.” [E13, no binarie]

“A veure, sí que tots els lavabos d'aquesta facultat han com... trobo que... i el primer cop que ho vaig veure vaig pensar com... que xulo, com que han tret com els simbolitos i els hi han pintat com coses *randoms* i llavors està bé perquè realment és com que pots anar a qualsevol dels dos lavabos que hi han a cada com costat i llavors... això ho trobo divertit. Però no explicitat, això no és la uni en si, sinó com els estudiants que hem decidit com pintar-ho. Però bueno [...] jo crec que sí, o sigui que seria interessant que ho prenguessin com a institució, saps?, aquesta decisió. Però explicitar-ho perquè hi ha... No sé, en plan com... Perquè al final les universitats també es posicionen com ideològicament, llavors això seria una manera de fer veure com la seva posició respecte a l'organització de la uni.” [E13, mujer no binarie]

Desde otro ángulo, además de los lavabos, diferentes estudiantes han detectado espacios posiblemente hostiles dentro de sus campus. Esta percepción de inseguridad hace alusión especialmente al entorno del mismo espacio; destacando las bibliotecas y la ubicación del campus por la falta de movimiento y vida social en la zona en la que está ubicada a ciertas horas del día:

“Eso más en la biblioteca porque allí se junta todo, todas las clases entonces a veces cuando vas caminando [...] pero cuando paso yo la miradita dura un ratito y no me importa, si te gusta... pero aquí yo creo que es más porque son gente que como no es lo que siempre ven, se te quedan mirando. Salvo por esto, yo creo que no he apreciado más cosas. [...] pero justo al fondo de la biblioteca esos sitios quizás tengan un poquito más de incomodidad. Cuando estoy con amigas no, porque ahí es como el arropamiento. Pero si sales tarde de la uni tienes que coger el metro y tienes que salir por la zona del campus... Es que eso siempre, porque de noche salen los lobos y ahí siempre tengo miedo salir de noche, porque he encontrado noticias de gente trans* literalmente que la han agredido en el metro. Pero eso siempre, o sea, a la salida del campus, a la salida de un centro comercial... si es de noche y ya ves que hay poca gente, poca luz, ahí yo tengo mucho miedo.” [E5, Facultad de Enfermería]

“En el campus, en el de Bellas Artes donde yo estudio ahora, me parece como todo demasiado turbio. No sé si has estado por ahí por la noche, pero yo tengo clases hasta las nueve y justo enfrente creo que hay incluso hay prostitución [...]. Y bueno, yo tengo clases hasta tarde y a esa hora menos que hay gente. Cuando yo salgo, hay una señora en una computadora que a veces ni siquiera está, una máquina de expendedora que a veces ni funciona, salgo a la calle, no hay ni siquiera luz en la calle, solamente pasa el tranvía por el medio y están las prostitutas ahí cerca del tranvía. Entonces como que toda la imagen, toda la imagen que yo estoy construyendo como alrededor del campus es como muy negativa, como esta falta de luz, de energía, de ruido, de seguridad. O sea, yo salgo de la puerta, yo digo, ‘aquí me roban’. Como que si me meto por donde está el *parking*, me secuestran, me pasa cualquier cosa. Entonces sí, tengo como esa energía muy pesada del lugar.” [E7, Facultad de Bellas Artes]

Como se ha mencionado inicialmente, la detección de espacios percibidos como inseguros u hostiles no resulta excluyente para reconocer espacios agradables dentro del campus. Si bien tres de los estudiantes de la muestra pertenecían al campus de Geografía, Historia, Antropología y Filosofía, todos ellos afirmaron que el lugar resulta un espacio afable y seguro, no solo por su ubicación —en el centro de Barcelona—, sino porque perciben que dicho campus es un espacio reivindicado y apoderado por el alumnado, sensación que provoca un espacio informal y próximo:

“Quan vaig venir aquí vaig dir que hi havia gent més *queer*, més oberta a explorar identitats. I també visibilitat, de veure gent més *queer*, perquè a la Pompeu Fabra jo no veia gairebé ningú *queer*, sinó una noia de la meua classe que és vestida de forma alternativa, però ja està [...]. Però la veritat és que són superoberts. Em sento superguai.” [E2]

“El bar de la facultat i sobretot el pont, el pati. Allà pots veure tot, converses d'alumnes vario pintes, gent amb expressió corporal de tota mena. Pots veure amb camisa i el vàper i pots veure una persona que té tot això rapat i això super llarg. I és fantàstic.” [E13]

“No sé, és una facultat en què amb l'entorn, amb la gent, l'estètica de la gent, em sento còmode [...], i suposo que també... pel fet que les associacions de estudiants deuen tenir un tipus de reclamacions o temes a tractar que també arriben a l'administració, llavors això també es pot reflectir. O el fet que... No ho sé. Es puguin... A vegades les van esborrant... com fer pintades, es puguin penjar cartells i així com accés a la universitat.” [E15]

Otra estudiante también relataba lo siguiente de sus campus, nuevamente apelando a la diversidad identitaria y expresiva como un elemento crucial para simbolizar un espacio seguro:

“Pero cuando estoy con mis compañeras o en las zonas comunes de la universidad, que hay como gente tan diversa, siento que puedo ser también diversa y puedo ser visible. O sea, como que siento que si en ese espacio alguien se da cuenta de que soy trans, no va a pasar nada porque son personas muy deconstruidas.” [E7, Facultad de Bellas Artes]

IDENTIDAD-ESPACIO: DUDAS INTERNAS

La forma de habitar el cuerpo y el espacio son maneras de residir y ocupar espacios políticamente. Los espacios normativos como los campus universitarios, tal como se ha recogido en las percepciones y vivencias de les estudiantes —originado por un plan docente binario, espacios que segregan por género y la falta del uso de un lenguaje inclusivo, entre otros—, puede alentar a la introspección sobre cómo habitar un cuerpo disidente en espacios normativos.

A continuación, se recogen ciertos debates internos que se expresaron en las narrativas de les estudiantes, donde se pueden encontrar diferentes elementos: por un lado, en el caso de las personas trans*, si han transicionado antes de comenzar la universidad o durante los estudios, si le estudiante tiene *passing* o no, o si se reside en Barcelona con su familia o es procedente de otra ciudad, hecho que implica un traslado. Por otro lado, en el caso de las personas no binaries, la falta de contemplación de identidades no binaries por las personas cis y ser leídas dentro del binomio

provoca dificultades para poder autoafirmarse y ser apelado de la forma deseada. Sin embargo, en ambos casos se da una fuerte intersección donde se alinean diferentes sensaciones: el miedo, la inseguridad y el expresar la identidad o no hacerlo.

1) Abrirse y expresarse libremente en el campus

Las dudas internas en cuanto al posible escenario de que la identidad trans* de una misma sea expuesta no depende de la propia persona, sino del temor o inquietud de reacciones adversas; esto es, de reacciones externas frente a las identidades disidentes.

Como dice una estudiante trans* no binaria [E11], “[...] he tenido menos problemas por ser trans* que por la gente dándose cuenta de que soy trans”. En este sentido, el miedo se infunde en cómo reaccionarán las personas del campus bajo el temor del rechazo. Estas gestiones se abordan según las experiencias de cada persona: en el instituto, según el entorno que se contemple en el campus, según el *passing*, o la performatividad, entre otros. En los próximos relatos se encuentran desde experiencias donde la persona ha decidido expresar su identidad de género de forma voluntaria hasta las de quienes no lo han hecho por temor a las posibles reacciones.

Para la siguiente estudiante, por ejemplo, la percepción del entorno universitario con las personas que lo habitan es clave para poder expresarse con plena libertad como mujer trans*:

“Ya tengo mi grupito y no empiezas de una porque ya tengo la experiencia de varias culturas y bueno, tenía una amiga que era rumana bueno, que tiene ascendencia rumana, que es súper maja. Luego otra que también tenía ascendencia guinea ecuatorial. Entonces, un poco... Una que me dice que en su pueblo la carpa de VOX estaba muy poblada. Así que, a ver, yo no es por aquí en esta entrevista soltar polarizaciones, ¿no? Pero claro, cuando escuchas eso dices... Vamos con pies de plomo; no vas a ser la primera en saberlo, ¿no? Entonces... No, pero ya fue. Como te comenté, tres meses pasaron. Nos dio tiempo, con alguna a abrirme más en diálogo. Entonces ya cuando vi que... Que sí, que independientemente de la cultura, a diferencia de la FP aquí había gente un poco más... Más abierta, digamos.” [E5, Transfemenina]

En una misma línea, la siguiente estudiante también explica cómo, además del entorno, el *passing* que tenga cada persona también puede ayudar a tener una mayor ‘tranquilidad’ en la forma en la que se experimentan las relaciones en el campus, puesto que dicho *passing* ofrecerá una lectura de un cuerpo inteligible como cis y reducirá posibles problemas. Sin embargo, el deseo de alcanzar dicho *passing* puede producir también cierto malestar en caso de que este se observe como una posible meta y, por las condiciones o circunstancias que sean, no se perciba como plenamente alcanzable:

“Entonces, para mí, hoy en día, como que entre más cis sea, como que es un espacio más seguro para mí. Como que, si la gente no se da cuenta, es como ese mi escudo ante el mundo. Entonces,

cuando ya todo el mundo se enteró gracias a una persona que nunca me pidió mi consentimiento para eso, entonces, como que el escudo se rompe, quedó a la intemperie, descubierta ante todo el mundo, y es como, ‘¿y ahora qué va a pasar?’ [...]. Mis compañeras... ‘¿qué va a pasar?’ ¿sabes? Pero bueno, después del apoyo que recibí por parte de ellas y todo, como que no creo que vaya a cambiar, pero pudo pasar [...] Entonces, y es que tampoco es algo que yo tengo que decir, yo no me ando por la vida presentándola, yo soy Natalia y soy trans. Si la gente se dio cuenta bien, si no se dio cuenta también. Como que no es algo que me clasifique en algo. [...] Me encantaría poder llegar a un momento de mi vida donde me sienta como orgullosa de demostrar mi cuerpo de manera libre. Pero no lo es y la universidad muchísimo menos. Entonces, estoy todo el tiempo como... como haciendo cosas hiper femeninas para que no se vayan a dar cuenta, como para pasar desapercibida, como... Sí, o sea, como que no voy a usar una camiseta donde se vea que no tengo senos. No voy a usar un pantalón demasiado apretado porque se me va a ver el pene, se me va a marcar. Entonces, como... Y no solamente cosas físicas, también de mi voz, de cómo actúo, de cómo expreso, de cómo me siento, que son un montón de cosas que... que por ahí debería hacer más libremente, pero no hago, como por esa presión social. Sí, como que no me quiero exponer de primeras al mundo, pero lo que te digo, eso lo aplica a todo. En mi trabajo también lo hago. En general, en mi vida.” [E7, Transfemenina]

Para la siguiente persona, por ejemplo, la experiencia vivida en el instituto provoca cuestionarse a abrirse o no plenamente a la hora de expresar su identidad con la gente del campus universitario:

“Primer, estic acostumat a no dir-ho obertament. Segon, per experiències a l'institut no personalment meves, però amb altra gent que conec que és trans, que és no binari, sí que s'han rigut molt. Inclús si no eren ni del propi institut. Com que és un poble, tothom es coneix. I arribar aquí, primeres impressions, la gent s'assembla molt físicament i de manera que gesticulen i parlen i el que sigui gent del meu institut de l'any passat. Per la qual cosa això ja em va tirant cap enrere, però no és ni molt menys el que era l'any passat.” [E9, No binarie]

Le siguiente estudiante también relata cómo el estigma social que persigue a las personas trans* y no binaries en la actualidad viene asignada por etiquetas como sujetos ‘modernos’ o ‘alternativos’ y un lugar ubicado en el limbo donde, si bien ellos son las voces que merecen ser escuchadas como identidades disidentes, pareciera que precisamente esa alteridad identitaria fuera vista, a ojos de la perspectiva cis, como un motivo para victimizarse:

“Nunca lo he dicho en el contexto académico. Sobre todo, porque hay cierta... ¿cómo decirlo? Hay como algo, no sé, como que se te tacha de modernillo. Contexto muy extraño. Es algo muy raro, un sentimiento muy extraño que me relacionen con el concepto de modernillo cuando es mi experiencia de vida, ¿sabes? [...] Pero que me tachen ahora de conceptos de modernillo, por

el hecho de ser trans, con la cantidad de historia trans* que hay... Es que no ha habido una época en la que no haya habido gente trans. Generalmente no lo ha habido nunca. Entonces me sorprende como este concepto de me tachen de modernillo. Entonces es verdad que en el ambiente académico siento un poco como de como que no quiero decir que soy trans. Como si hago un trabajo sobre la gente trans* a lo largo de la historia... siento que no se me va a tomar en serio. Es como no sé, es triste. Pero también pienso que me van a decir, 'claro, aquí este trans* va a hacer el trabajo sobre personas trans.' Es como... ya, bueno, es que, si no lo hago yo, ¿qué lo va a hacer? [...] Es algo que me planteo. Me asusta mucho. En general testeaba las aguas un poco, a lo mejor depende de cómo mira la persona. A lo mejor lo decía el primer día o no. O a lo mejor no lo decía. O simplemente a lo mejor esa persona preguntaba o lo que sea. [...] He tenido menos problemas por ser trans* que por la gente dándose cuenta de que soy trans.” [E11, Trans* no binarie]

“Cuando empecé en enfermería, en el clínico, sí. En plan, me daba bastante cosa. Pero cuando empecé aquí no. [...] No llegué a decir cuáles son todos los pronombres. Intentaba pasar por que no era una persona no binaria, por ejemplo. Intentar encajar en las normas binarias. Este tipo de cosas [...]. O sea, es algo como que, por el miedo al rechazo, yo ocultaba mucho entonces, como de primeras, o sea, como al igual que yo utilizo pronombres masculinos y femeninos, me daba igual que solo me trataron en femenino, me daba igual de cara para afuera, porque tampoco quería decir nada.” [E4, No binarie]

Las dudas en torno al nombre como persona trans* no binaria también han estado presentes en la vivencia de una estudiante: en su contexto personal, si bien su nombre sentido supone una disrupción con su expresión de género, este funciona como elemento visible y simbólico como identidad disidente. Sin embargo, las reacciones por parte de la norma del sistema sexo/género ubican dicha cuestión en una posición de mayor vulnerabilidad como persona trans* no binaria:

“També em vaig començar a plantejar si realment valia la pena tenir el meu nom legal, que és Marc, [...] però, això també és com un tema d'això del nom, és molt complicat el tema, perquè és com, no sé si canviar-me'l, no sé si deixar-me'l, perquè és com... és com la sensació que si me'l canvio estic donant peu a la poca visibilització que hi ha cap a la gent trans, però a la vegada és per tema de seguretat, però és que és com un malestar que tinc, que no sé què fer [...]. Jo més d'un cop he pensat a canviar-me el nom per temes de seguretat, més que res per no ser el marginat a la classe, en plan, de canviar-me de Marc a un nom com més... Sí, més neutre, per no patir tant assetjament, que tampoc era com assetjament directe, però bueno.” [E2, Trans* no binarie]

2) Salir del lugar de residencia habitual: *poder estar* en Barcelona

Tres estudiantes procedentes de otras comunidades autónomas del Estado o de diferentes comarcas de Catalunya manifestaron que la experiencia universitaria estaba siendo en parte gratificante como consecuencia de la salida del entorno habitual de sus respectivas localidades. La marca de ciertas etiquetas identitarias, estigmas y prejuicios hacia ellos en los lugares de crianza ha supuesto un desligamiento, una desvinculación y liberación del imaginario encasillado que las personas normativas han hecho sobre ellos.

La ubicación de los campus de la UB en una ciudad como Barcelona, conocida por su pluralidad, multiculturalidad y ser una ciudad histórica de las luchas LGTBIAQ+, la han convertido en “un lugar de referencia para el desarrollo de sexualidades transgresoras en general y para las multitudes *queer* en particular” (Prieto Drouillas, 2009: 13).

“Yo transicioné hace un año y medio, y estaba aquí. O sea, lo viví aquí y fue como también como una inspiración como si fuese de tener referencia, de tener ejemplo, que quizás allí no. O sea, quiero que quede como constancia de esa valoración de lo que supone Barcelona y por eso también vengo aquí, a Barcelona y no a otro sitio [...]. Yo creo que en parte sí, pero siempre he como concebido Barcelona como muy diversa, ¿no? Yo, por ejemplo, voy por la calle y sé que se me pueden estar juzgando, pero no soy una excepción. O sea, veo mucha diversidad, me veo más reflejada, me veo más segura en ese sentido.” [E14, Transfemenina]

En uno de los casos, el rechazo familiar para aceptar un hijo trans* no binario fue motivo de salida del entorno familiar para poder desarrollar una identidad plena, como relata uno de los estudiantes:

“Tuve que salir del armario, entonces mis padres dejaron de apoyarme y estuve solo, así que estaba solo, fuera de mis tierras, fuera de mis amigos y claro, viviendo un poco al día [...] Córdoba es un sitio chiquito, la gente se conoce. No se puede hacer nada. Uno de los motivos por los que yo me quise venir aquí fue precisamente para poder explorar mi identidad [...] Así que claro, cuando vine aquí y me di cuenta de que aquí la gente hacía lo que le daba la gana y no había repercusión en el sentido, pues eso, como podría haber en mi casa o en Córdoba, de ‘es que la vecina dice que te ha visto así’, claro, todo el rato el ‘que dirá’, no sé [...] Porque allí siento que el concepto sobre todo de vergüenza está muy arraigado en todo, en la cultura LGTBI, en todo en general. Pero sobre todo en el ser trans, la vergüenza es una cosa que está arraigada. O sea, yo sé que yo voy a Córdoba voy a dar vergüenza. Y es duro saber eso, que tú da igual lo que hagas, da igual lo bien que vistas, que si hago *passing*, que no hago *passing*, que lo que sea. Yo al llegar a casa, yo sé que mi madre me va a ver con vergüenza. Es un sentimiento duro [...] Creo que no hay nada que te pueda dar más vergüenza que alguien diciéndote que se vergüenza de ti. Eso es como lo más bestial, creo [...] Encima no puedo controlarlo. Ahora estoy en mi cuarto a las 3 de la mañana pensando qué vergüenza doy y no he hecho nada.” [E11]

El temor a qué dirán los demás ha sido un factor que también se ha repetido en otros discursos. Este temor se incrementa al salir de la norma, al salir de los códigos y conductas establecidos, que lleva a generar una rebelión “errónea” en la que la concepción del sujeto es errática por no acogerse a lo establecido, a lo “normal”; esto es, ser cis. Siguiendo con el relato del estudiante trans* no binario:

“O cosas como mi madre diciéndome ‘vas a parecer un monstruo’, ‘vas a estar horrible’, que ‘vas a estar feo’, no sé qué. Bueno, decía fea, pero vas a estar fea y horrible, no sé qué, todo por tener barba y la voz un poco rasposa y ‘nos va a destrozar la vida’. Y yo pensaba, es que es verdad, lo dudas ya, te lo grita tu madre y tú, ¿qué haces?, pues te lo crees, te lo crees. Y yo pensaba, es verdad, estoy destrozando la vida a todo el mundo, me lo voy a destrozar a mí. Me va a crecer barba y voy a querer arrancarme la cara, me voy a ver horrible, no sé qué. Y para nada, mejor decisión de mi vida. Tengo una gana de peinarme el bigote [...] Así que sí, venirme aquí sí que fue como a lo mejor puedo por fin salir de casa vestido así [...] Pero sí es verdad que me daba como un poco... te quita la soga del cuello un poco, de decir ‘si fallo en cualquier momento, si me ven, si mis padres ahora entran en el cuarto, voy a tener que dar explicaciones’. Y aquí no hay que dar explicaciones. Puedes salir y ya está, nadie te dice nada. [...] Y venirme aquí sí fue darme cuenta de muchas cosas.” [E11]

De una forma similar, una estudiante relata la tranquilidad que supone que el campus universitario y la ciudad no sean como su lugar de residencia habitual, el entorno familiar o el instituto:

“Sí, tinc cert vertigen que la universitat sigui un institut 2.0, perquè està encara a Barcelona, i al final el teu entorn més proper tampoc canvia. [...] Perquè aquest tema, la identitat no binària, és una cosa que tinc internalitzada des de fa temps per mi, però per qüestions familiars no ho puc expressar totalment lliure. O sigui, lliurement. Per tant, no estic acostumat a dir-ho, en general, ni mencionar-ho de manera directa, de forma personal. No ho sé. Pel que he vist amb altra gent i tal, cadascú té més o menys llibertat de ser com vulgui i no veig signat de discriminació directament.” [E9, No binarie]

Pregunta: Diries, en aquest cas, el fet de ser una altra província i estar estudiant aquí a la ciutat, [...] està sent com una mica alliberador?

“Sí, definitivament sí. Perquè t'he dit que soc d'un poble al voltant de Lleida, No soc de Lleida ciutat, i coses de pobles... Tothom es coneix amb tothom. I no em sento del tot còmode amb que tothom sàpiga, sense jo haver-ho dit.” [E9, No binarie]

En suma, para les estudiantes trans* y no binaries de la Universidad de Barcelona la forma en la que se habitan los espacios y su intersección con la identidad y expresión de género supone una fusión de múltiples elementos. Mayoritariamente, gran parte de la carga de malestar es originada por el *passing*, bajo preguntas internas sobre cuánto de *passing* tendrá la persona. Ello tiene relación con

el periodo de transición que, según el momento en el que se inicie en relación con la universidad, puede generar ciertas dudas e inseguridades, especialmente cuando se trata de espacios reducidos y clasificables como los lavabos no mixtos. Así, el proceso de transición y *passing* son los elementos que mayor peso alcanzan en las dudas internas sobre cómo expresarse y poder ser libremente un estudiante más en la universidad, puesto que acentúa las dudas sobre cómo podrán reaccionar el resto de las personas. En algunos casos, además, esta sensación supone una dimensión particular, puesto que el escenario de salir del lugar de residencia habitual supone cierta tranquilidad para poder expresarse libremente, mientras que la incertidumbre de cómo puede reaccionar la comunidad universitaria sigue estando presente.

6.6. Propuestas, demandas y solicitudes: elles hablan

Resulta imprescindible recoger las propuestas, demandas y solicitudes de les estudiantes trans* y no binaries para evitar “hablar por los demás” (Alcoff, 1991). De esta forma, las personas entrevistadas se convierten en protagonistas de la investigación, sujetos políticos con una voz propia donde sus ideas, peticiones y proposiciones sean recogidas con dos funciones: por un lado, evitar una asimilación de las peticiones de la comunidad LGTBIAQ+ desde la mirada cis y institucional y, por otro lado, ofrecer un espacio de escucha y recolección de solicitudes que garanticen la capacidad de agencia visibilizando a las personas trans* y no binaries así como sus intereses y necesidades para que el campus se convierta en un espacio más inclusivo y seguro.

ÀMBITO**PROPUESTA****Docencia**

i. Perspectiva de género

“A les classes teòriques s'hauria d'incloure una miqueta més el tema *queer*, tema transgènere.” [E2]

ii. Formación al profesorado en materia de género y diversidad

“Un seminari sobre què és la teoria *queer*, que és la variació de gèneres, quants gèneres hi ha, com desmuntant una mica la teoria *queer*, però en positiu. Cap a gent que no estigui tan informada. El problema, que hi haurà molta gent que no hi assistirà, perquè dirà ‘ah, jo trobo la teoria *queer*’, ‘qué pesados que son, lo típico’. I sempre hi van els mateixos.” [E2]

iii. Preguntar los pronombres en clase

“Fer ús dels pronoms: que els profes es presentin amb els seus pronoms, trobo que ja seria un començament xulo.” [E15]

iv. (In)formar al profesorado sobre protocolos, buenas prácticas y descentralización de la Unidad de Igualdad

“Informar al personal que trabaja allí como... Sí, que tengan como un protocolo de actuación ante situaciones como esta. ¿Cómo trata una persona no binaria? ¿Cómo me presento? ¿Cómo, no sé, cómo... como cosas de esas... de inclusión más reales? [...] Por ejemplo, dentro del mismo alumnado, que alguien discrimine a otra persona, que el profesor sepa qué hacer, sepa cómo actuar, sepa cómo llevar el caso. Entonces sí me parece importante eso. Al final, evitar esta dependencia igual de la unidad de igualdad, de que, si la unidad de igualdad es el ente principal que tiene que gestionar todo eso está bien, porque son figuras profesionales, pero si se está dando un caso como el que decías de falta de compañerismo en este sentido, que el profesor también disponga de herramientas para poder hacer una figura mediadora de qué está pasando.” [E7]

“Llavors, com que pot costar més si potser fan un comentari cap a una persona que sigui LGBTfòbic o un tipus d'eix d'opressió, com que costi més, com per part de l'alumnat, dir com, bueno, aquest profe m'ha dit això o com comunicar-ho, o algú buscar ajuda o... No sé, o sigui, jo crec que és... que la uni informés de... o que és com un... bueno, és que això, suposo que la Unitat d'Igualtat també funciona per això, per si tens algun problema que volia fer que també el pogués comunicar, però... no sé.” [E15]

	<p>v. Incorporar docentes LGTBIAQ+ como referentes para el alumnado</p> <p>“Pues hombre, empezando por poner gente como ejemplo de la comunidad LGTBI. Sería increíble. Ya sea la asignatura, a rama, lo que sea.” [E11]</p> <p>“Això és com més desig personal en general, però seria xulo com veure... No ho sé, com més professorat, com no molt... Menys normatiu; però clar, això.” [E15]</p>
<p>Campus universitario</p>	<p>i. Lavabos inclusivos</p> <p>“Visibilització dels lavabos inclusius.” [E2]</p> <p>“Los baños. O sea, los baños serían una ayuda enorme [...] Depende de para qué persona, para mí sería algo muy positivo y una ayuda muy grande.” [E4]</p> <p>“Baños mixtos, porque hay mucha gente que no puede entrar a un lado, que no puede entrar al otro o que quiere entrar a los dos o que, bueno, como que para no ser disruptivo con el espacio de las otras personas debería hacerlo.” [E7]</p> <p>“O sigui, jo per mi els ficaria tots unisex i ja està. Però bueno, suposo que sóc pessimista i conformista, no sé, i que n'hi hagués un o dos o alguns que siguin unisex” [E16]</p> <hr/> <p>i. Ir más allá del binarismo en la matrícula universitaria</p> <p>“Una cosa molt fàcil que poden fer és, a l'hora d'identificar-se per fer la matrícula, que jo recordi, pots posar l'opció de no binari. Però després no pots posar l'opció de no binari. No és difícil d'incloure, però ho podríem fer.” [E9]</p>
	<p>i. Difusión</p>

<p>Comunicación institucional</p>	<p>“Ampliar la informació: i també posar més informació sobre què fer si t'han discriminat, més visible. Molt més visible. I que no hakis d'anar rebuscant per la pàgina web, ni que hakis d'anar preguntant a tot arreu, sinó que ho posin a la pàgina web en unitat d'igualtat. O qualsevol cosa així. Allà ben gran. I que es vegi bé.” [E2]</p> <p>“El pancarteo desde mi punto de vista, el hacer poca promoción, ¿no? Yo aquí veo, por ejemplo, en la universidad hay un montón de carteles que no le importan a nadie.” [E5]</p> <p>“Jo crec que una mica més d'informació pública, tipus cartells, que no estigui centralitzant un punt, sinó que estigui repartida per tota la facultat.” [E13]</p> <p>“O com que es donés a conèixer com ja, per exemple, ja sigui com en el campus virtual o alguna cosa així, els protocols que té la uni, informar als alumnes com fer una... no sé, una intervenció classe o, per exemple, a París, al principi de curs sempre hi havia una professora encarregada de, per exemple, la Unitat d'Igualtat, o sigui, el que seria..., tenia el seu i cadascun. En una classe que sabia que estariem tots els de la carrera, venia i feia una intervenció, deia com està això, estic aquí, teniu això..., em podeu contactar per mail pel que sigui, com, explicava una mica el que era i quines funcions tenia.” [E15]</p> <p>“Ja, és que els correus es perden molt, jo crec perquè em van enviar aquell com tres vegades. Potser també jo sóc uni despistadi. No ho sé. Ja els cartells, jo els llegeixo moltíssim per la Universitat, al cap i a la fi els veus cada dia quan passes i els acabes llegint, la majoria.” [E16]</p>
	<p>ii. Campaña por la desestigmatización</p> <p>“Primer de tot corregint la mala informació que hi ha, i segon, escampant informació correcta, ja sigui en campanyes que pugui fer un grup, tipo la comunitat LGTBIAQ+, o les notícies mateixes, que a vegades entrevisten a una persona que ha fet no sé què en l'àmbit científic o salut, també podrien entrevistar la comunitat, a l'àmbit científic o salut, també podrien entrevistar gent ordinària per explicar la seva història personal.” [E9]</p>
	<p>iii. Cambio de nombre</p> <p>“Más comunicación sobre el proceso de cambio de nombre: avisar y ofrecer toda la información posible sobre el transcurso del cambio de nombre.” [E14]</p>
	<p>iv. Conmemoración de días relevantes en la lucha LGTBIAQ+</p>

	<p>“Un poco más de visibilización del tema [...] las fechas relevantes en cuanto días importantes LGBT en el campus virtual un espacio de igualdad en cuanto a lo de los lavabos más especificación y lo que te he comentado antes tema de pronombres dudas, preguntas [...] por ejemplo, en mi pueblo, yo estoy suscrita al SAI, y a veces voy a eventos que hacen en pueblo y no sé, solo una notificación al día, yo creo que no cuesta. La universidad podría hacerlo.” [E5]</p> <p>v. Poner banderas todo el año en entornos visibles</p> <p>“Visibilidad con banderas: hombre, sería bastante interesante, yo creo, más que nada porque sobre todo las personas cis, muchas personas cis que no tienen ni idea se preguntarían ‘¿qué coño es eso?, ¿es la bandera de Barcelona?’.” [E14]</p>
<p>Ayudas económicas como reparación y apoyo</p>	<p>i. Ayudas económicas</p> <p>“Yo sí pondría ayudas en caso de que tu familia te eche. Porque te quedas sin nada. Yo me quedé sin nada. Me tuve que independizar con, creo que eran 300 euros en la cuenta. Así que a pasar hambre. Menos mal que tenía trabajo estable. Y en mi trabajo, gracias a Dios, se lo tomaron muy bien. El trabajo fue de las mejores reacciones que tuve. Y no sé ni cómo. Porque yo el día antes de decidir, decidir poner el trabajo porque trabajaba de cara al público, no era algo que pudiera esconder, yo ya estaba mirando a trabajar en McDonald's por si me echaban.” [E11]</p>
<p>Unidad de Igualdad</p>	<p>i. Buenas prácticas</p> <p>“Jo crec que una bona pràctica seria deixar sempre que es pugui la porta oberta. Molts cops vas amb molts nervis, que fins i tot obrir una porta et costa.” [E13]</p>
<p>Impulsar acciones dirigidas al colectivo</p>	<p>i. Mentoría</p> <p>“Compartir experiències, vivències, consells que ens puguin ajudar, perquè jo consells de la gent del col·lectiu, sí que els tinc.” [E13]</p>

6.7. Conclusiones

Las voces y los testimonios recogidos del alumnado de la Universidad de Barcelona permiten establecer un escenario de propuestas políticas para guiar a las instituciones internamente, ya que son las responsables de recoger peticiones e iniciativas que impacten y se extiendan sobre el colectivo LGTBIAQ+ y toda la comunidad universitaria.

Las diversas actuaciones desde la UI para visibilizar acciones en clave de género —como la dotación de premios e investigaciones con perspectiva de género (como el TFG y el TFM), o las conmemoraciones históricas para visibilizar la lucha feminista y LGTBIAQ+— parecen no trascender del todo en la comunidad universitaria, especialmente entre el colectivo al cual tienden a estar dirigidas.

Principalmente, por un fallo de estrategia comunicativa o de difusión que no llega a los sujetos de interés. A su vez, parece haber mayor conocimiento sobre la disponibilidad de herramientas que permiten proteger o vivir en pleno derecho la identidad de les estudiantes —como es el Procedimiento de cambio de nombre (que ha sido empleado por dos de las personas entrevistadas, siete de las diez personas lo conocían y ha ido aumentando su demanda desde que se aprobó), y el Protocolo contra el acoso, que se ha activado en una ocasión según relataba una alumna con una atención inmediata por parte de la UI—. Del mismo modo, ocho de las diez personas entrevistadas (80% de la muestra de la UB) dijo conocer la UI.

Lejos de las funciones y actuaciones que competen a la UI, en el marco curricular se ha detectado una falta de perspectiva de género global, desde las carreras de los ámbitos social, de salud y científico. Esta percepción ha sido defendida y compartida por nueve de las diez personas entrevistadas, y solo una única persona ha considerado que, en su grado, sí que se incorporaba (ámbito social). Por ello, puede decirse que el plan docente tiene un gran componente binarista que excluye otras diversidades y disidencias.

Adentrándonos en las aulas, la mayoría de les estudiantes, tanto trans* como binaries, han considerado que son un espacio neutral, si bien en alguna ocasión se han generado situaciones en las que se les ha apelado con el pronombre erróneo o con el que no se identifican, por lo que se ha defendido de forma contundente (100%) que, en las clases, el profesorado (como agente impulsor) de pie a que se haga referencia al uso de los pronombres como mecanismo de inclusión y presentación. Dentro de estos espacios, como en la universidad en general, las formas de transfobia detectadas han sido indirectas y técnicas (7 estudiantes) como consecuencia de un desconocimiento, ignorancia e inconsciencia por parte tanto del alumnado como del profesorado hacia el colectivo trans* y no binario y cómo tratar con ellos. Por ello, una de las demandas más solicitadas ha sido la formación integral del profesorado, tanto en cómo incorporar la perspectiva de

género, como en la manera de tratar con el alumnado trans* y no binario, para no hacer comentarios desafortunados, incluyendo también miradas y expresiones corporales.

Siguiendo con las formas de discriminación, se ha detectado un único caso de transfobia declarada mediante el *outing*, que llevó a la activación del Protocolo de la Universidad de Barcelona para la prevención, la detección y la actuación contra las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual, y otras conductas machistas o LGTBIQ+fóbicas.

Por todo ello, el alumnado valora positivamente el interés y la voluntad de otros estudiantes en aproximarse a escuchar las demandas de las personas con identidades disidentes, con el fin de que las desigualdades que les atraviesan no queden relegadas única y exclusivamente en dicho colectivo, sino que sea global. La ausencia de observaciones, comentarios compasivos, misericordiosos o hiperbolizantes a la hora de compartir la identidad son, por ello, una de las buenas prácticas mejor valoradas.

La forma en que se desarrolla la identidad a lo largo de cuatro años de estudio influye sumamente en la manera como se compone la personalidad y el sujeto. Salir de localidades donde las “etiquetas” sobre el alumnado quedan marcadas en las corporalidades de forma persistente permite poder desarrollar la identidad de forma plena sin preocuparse del “qué dirán” y con una menor carga de culpabilidad en tres de las personas entrevistadas de la UB. De igual modo, la identidad y su expresión son gestionadas a través de un intervalo de miedos y dudas de “qué dirán” respecto a la identidad; esto es, a la posibilidad de reacción cuando la gente de alrededor conozca la identidad de le estudiante. Más aún, cuando se empiezan los estudios en la universidad sin haber iniciado la transición.

No obstante, en ningún caso no tener *passing* ha supuesto un obstáculo a la hora de generar vínculos de amistad o realizar trabajos grupales en el entorno académico. Sin embargo, uno de los espacios que más atención ha acaparado han sido los lavabos. Según las personas entrevistadas, la UB carece de lavabos mixtos en sus campus —la mayoría de las personas así lo ha afirmado (9 frente a 1) y la participación ha sido de seis campus diferentes—. Es por ello que los lavabos se convierten en un espacio hostil como consecuencia de las instalaciones, pero también por las personas, según cómo reaccionen frente a las identidades disidentes. Dicho caso ha podido constatarse en la Facultad de Historia, Geografía Filosofía y Antropología, donde los lavabos son un espacio de debate constante frente a quienes pintan sobre los símbolos (véase el anexo 2).

Finalmente, en cuanto a las propuestas y demandas más detectadas, se solicita de forma imperante una incorporación real e integral de la perspectiva de género en todas las materias de los grados, así como una formación efectiva del profesorado, una mejor difusión y fortalecimiento de las vías de comunicación entre el alumnado y la UI para que lleguen al mayor número de estudiantes las

actividades, conferencias y talleres que se realizan desde la UI, así como finalizar con los lavabos segregados en todos los campus.

7. El caso de la Universidad Pompeu Fabra

A lo largo del capítulo 7 se expondrán las aportaciones de los estudiantes de la Universidad Pompeu Fabra.

Como se ha expresado en el apartado 4.3, las siguientes narrativas y voces quedan recogidas bajo el Segundo Plan de Igualdad de la Universidad Pompeu Fabra, dentro del quinto eje, “La UPF, una institución libre de discriminaciones y violencias”, “OE.5.1 Prevenir, detectar i contribuir a erradicar la violencia machista i l’LGBTIfòbia de l’entorn universitari”, siguiendo la Guía para la incorporación de la diversidad sexual y de género en las universidades catalanas a partir de la Ley 11/2014 (Coll-Planas, et al., 2018), para contribuir a la “recogida de datos para identificar las desigualdades producidas por motivo de orientación sexual, identidad o expresión de género y para informar de las políticas, prácticas y servicios de la universidad” (2018:18). De esta forma, el presente capítulo tiene como objetivo recoger las voces, necesidades y propuestas de los estudiantes trans* y no binarios dentro del contexto de la UPF, con el fin de que estas sean tenidas en cuenta para las futuras políticas de inclusión.

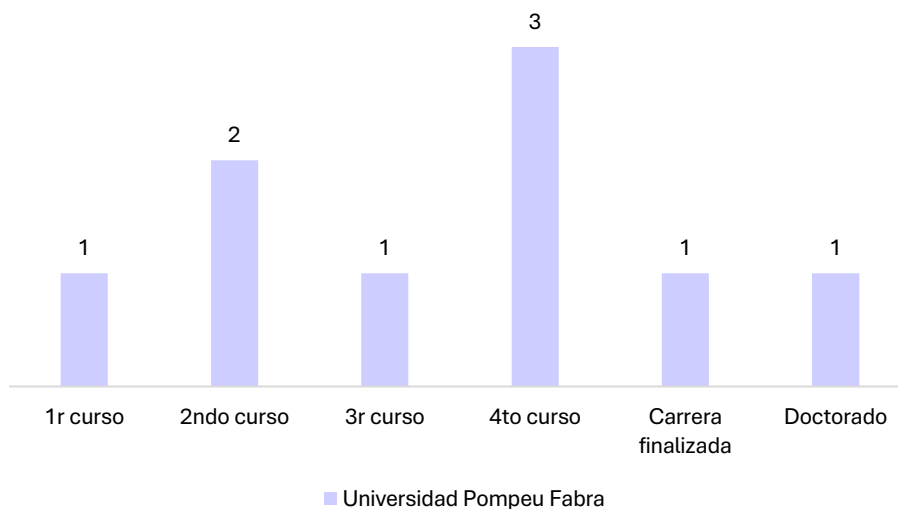
Así, a continuación, se presenta información detallada sobre la muestra de los estudiantes en el caso de la UPF, así como los resultados en torno al grado de visibilización e inclusión, discriminación, buenas prácticas y relación con la identidad-espacio de los estudiantes. Como se ha expresado en el capítulo 3, sobre la metodología, se trata de entrevistas semiestructuradas que se llevaron a cabo entre los meses de octubre y noviembre de 2023 a estudiantes que participaron de forma voluntaria. Dichos resultados, van acompañados de las que han sido consideradas narrativas más relevantes para el caso, así como de gráficos para poder obtener un mayor grado de claridad de los relatos cualitativos. Finalmente, el capítulo concluye con unas ideas finales a modo de resumen.

7.1. Información de la muestra

Para la presente investigación han participado un total de 9 estudiantes. A diferencia de la UB, la mayoría de los estudiantes (4) estaban en cuarto de carrera, a punto de finalizarla. El resto de estudiantes se encontraban en primero de carrera, segundo y tercero; o la habían acabado recientemente o realizaban un doctorado. La mayoría de los estudiantes en el caso de la Universidad de Barcelona se encontraban cursando una carrera (véase el gráfico 22).

Puesto que en el caso de la UB el número de estudiantes en toda la universidad y solicitudes de cambio de nombre es mucho mayor que en el caso de la UPF, en este capítulo no se ha ofrecido información más allá de la facultad en la que estudia el estudiante, con el fin de preservar al máximo su anonimato.

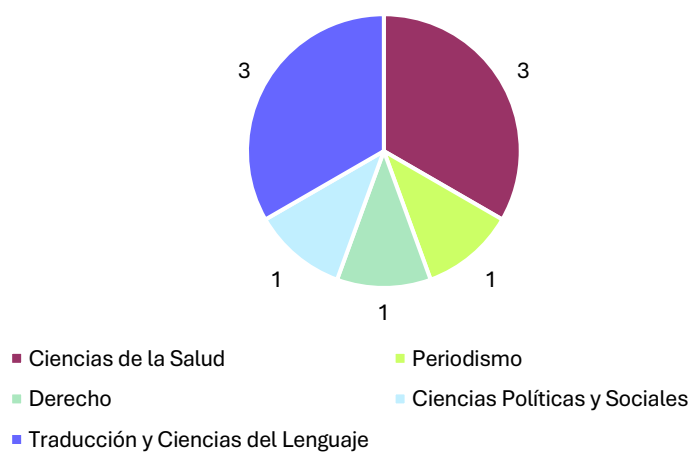
Gráfico 22. Número de estudiantes de la Universidad Pompeu Fabra que han participado en la investigación, según curso o título académico



Fuente: elaboración propia

Centrándonos en las facultades, podemos observar que, a diferencia de la UB, las facultades en el caso de la UPF han sido mayoritariamente las de Ciencias Sociales y de Salud (véase el gráfico 23).

Gráfico 23. Participación de los estudiantes por facultades de la Universidad Pompeu Fabra



Fuente: elaboración propia

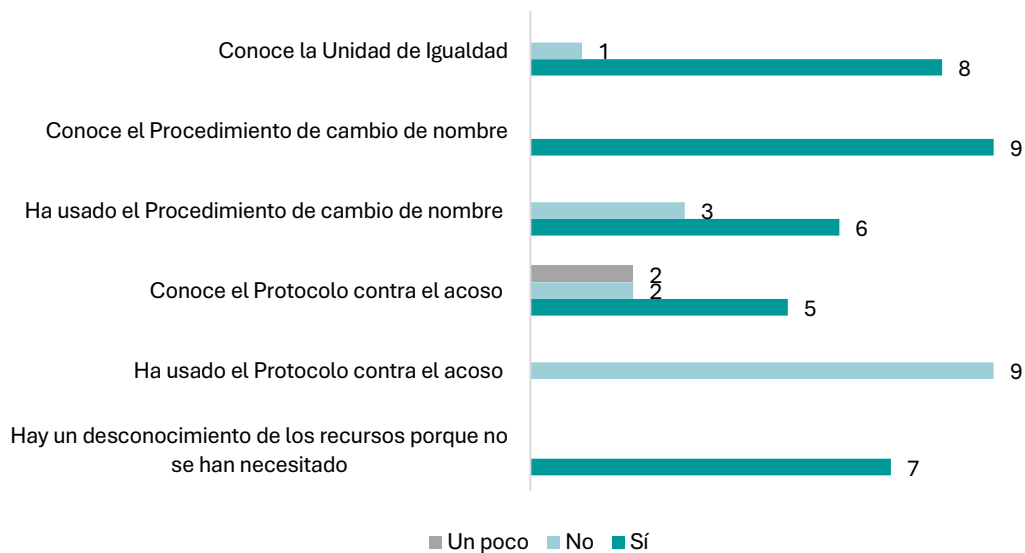
7.2. Percepción de la visibilidad

Como se muestra en el apartado 4.4.1, la Universidad Pompeu Fabra recoge en el quinto eje, “La UPF, una institución libre de discriminaciones y violencias”, el punto de actuación para la prevención, detección y contribución para erradicar la violencia machista y la LGTBIfobia en el entorno universitario.

CONOCIMIENTO DE RECURSOS

Los datos en torno a la percepción de la visibilidad y conocimientos de los recursos que muestran las entrevistas son diversos (véase el gráfico 24). Como se puede apreciar en el mismo, la mayoría de las personas entrevistadas sí que conocen la existencia de la Unidad de Igualdad (8 de 9) para dirigirse a ella en caso de sufrir algún tipo de discriminación, acoso o situación LGTBIfóbica. Además, todas las personas entrevistadas conocían el procedimiento para solicitar el cambio de nombre, de las cuales 6 lo han utilizado y las otras 3 no lo han necesitado.

Gráfico 24. Grado de conocimiento de los recursos que velan por la igualdad y no discriminación de les estudiantes trans* y no binaries en la Universidad Pompeu Fabra



Fuente: elaboración propia

Destaca la agilidad y la facilidad en el procedimiento del cambio de nombre, tal como lo expresa E3: “Sí que al principi em vaig posar en contacte amb algú de la Unitat d'Igualtat i clar, és que tot això va

ser a primer, però sí que va ser molt fàcil i molt ràpid.”. De igual forma, otre estudiante comenta lo siguiente:

“El canvi de nom va ser el primer que vaig fer i de fet el vam poder tramitar, crec que just abans de començar la universitat per tant, el dia de recollir de carnet jo ja el tenia perquè vaig anar a la Unitat i ja ho vam fer tot i ràpid.” [E3]

No obstante, aunque el procedimiento haya sido ágil y generalmente fácil, se destacan repetidas incidencias derivadas del cambio de nombre por parte de las personas entrevistadas, como son la no actualización de las listas y/o el sistema informático (correo, biblioteca, etc.). Esto se puede reflejar con el ejemplo explicado por E10, donde expresa que, “és veritat que a alguna llista es colava el meu antic nom, però bueno, clar jo al final tampoc sé si el professor s'havia imprès la llista abans que sol·licités al canvi”. Otre estudiante nos explica la experiencia de una amistad y las dificultades que le generó el cambio de nombre para hacer un Erasmus:

“No, no, afortunadament no l'he necessitat. Una amic sé que sí, que va poder fer-ho i el vaig ajudar el tràmit. Però, ha tingut problemes i també entenc que això marxa de l'àmbit de la Universitat. Ha tingut problemes per l'Erasmus. Perquè això li ha generat bé diferents problemàtiques a nivell burocràtic, però, més enllà d'això, sí, sí que és cert que la Universitat té un tràmit fàcil per fer-ho dins del que cap. Els terminis són molt flexibles i assequibles.” [E18]

En cambio, el conocimiento del Protocolo contra el acoso no es un recurso que todas las personas entrevistadas conociesen (solo 5). Cabe señalar que la mayoría de las personas entrevistadas cursan cuarto de carrera o superior, y el protocolo fue aprobado en 2018, y recientemente modificado; lo que puede resultar un factor para el desconocimiento de dicho protocolo. En relación con lo anteriormente expuesto, todas las personas han afirmado no haberlo utilizado; sin embargo, esto no quiere decir que no lo hayan necesitado. Por ejemplo, una de las personas entrevistadas expresa que:

“És a dir, és el que comentava abans, per mirades jo no obriré protocols a ningú. A més penso, i fins i tot si hagués tingut una agressió verbal o una situació de violència més identificable, el rebuig social que m'hagués causat i el cost social que m'hagués causat reportar-ho, i la i la incomoditat d'haver de seguir compartint espais amb aquesta gent crec que m'hagués tirat enrere.” [E18]

Este hecho nos puede poner de manifiesto la ‘infradenuncia’ que existe ante situaciones de discriminación que son percibidas como no suficientemente graves por las personas, pero que sí impactan en su salud mental, en su desarrollo social, así como en el desarrollo académico. No

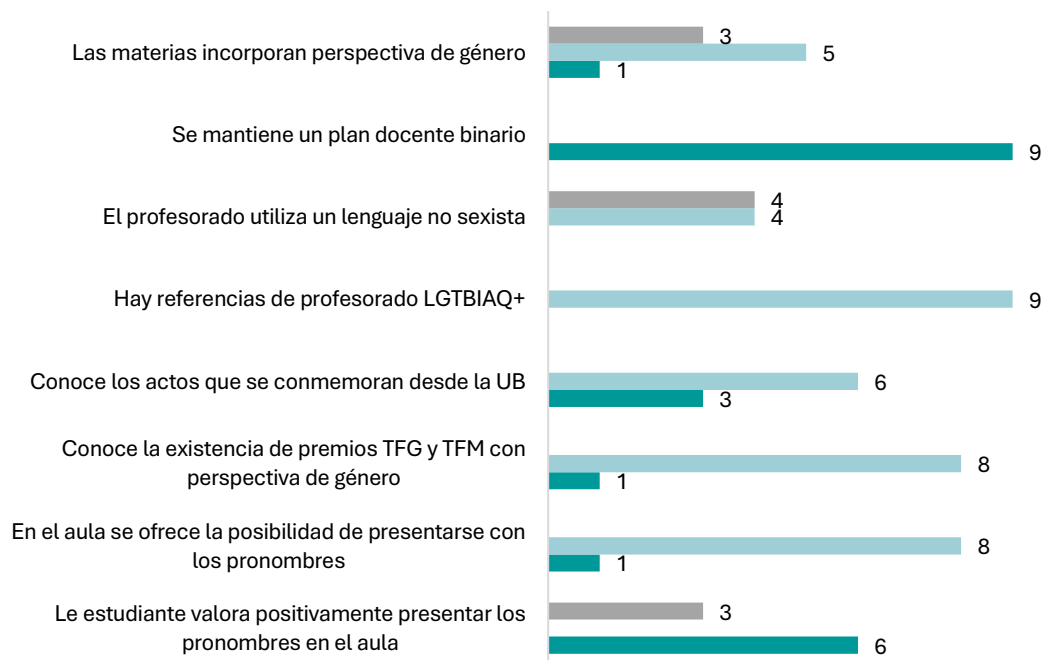
obstante, se puede observar que el desconocimiento de los recursos disponibles tiene que ver, en parte, por no haberlos necesitado de forma imperante. Así lo expresa la siguiente persona, para quien el *passing* por haber comenzado la transición previamente al inicio de los estudios en la universidad ha podido suponer una mayor ‘tranquilidad’ hacia la falta del posible uso de los recursos:

“Bueno, sí que em van comentar que hi havia que, en el cas que tingués qualsevol problema, que em posés directament en contacte amb la Unitat d'Igualtat de la UPF. I en aquest sentit sí que, com que des del principi que em van donar com aquest suport, però com mai he tingut cap problema, doncs la veritat és que no sé com funciona el protocol. Sí, o sigui, sabia que tenia un suport i sabia amb qui contactar en el cas que em passés alguna cosa, però en sí també jo per part meva no m'he posat a mirar-ho i no... Bueno, no me'l conec.” [E1]

DOCENCIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Dentro del ámbito de la docencia, se ha querido conocer cómo incorpora la perspectiva de género y usa un lenguaje no sexista el profesorado. También, saber el grado de promoción de investigaciones (TFG y TFM) con perspectiva de género, actos conmemorativos y la posibilidad o existencia del uso de pronombres a la hora de presentarse para evitar *misgendering* (véase el gráfico 25).

Gráfico 25. Percepción de la incorporación de la perspectiva de género en la docencia para les estudiantes trans* y no binaries en la Universidad Pompeu Fabra



Tal como puede observarse en el gráfico anterior, la mayoría de las personas entrevistadas refieren que las materias impartidas no incorporan la perspectiva de género. Fuente: elaboración propia

perspectiva de género de una manera efectiva. Por ejemplo, E6 manifiesta que:

“L’última classe consistia en fer dones i periodisme i dius, hòstia, això no és perspectiva de gènere, això és un cupo... o sigui, això és un cupo i no té cap mena de sentit. O sigui, està completament *out of context* ‘dones i periodisme’. Com si fos aquí un gènere musical, com si fos una cosa a part de la història del periodisme, com si fos un capítol. I sí que veies com en moltes assignatures, sobretot teòriques, la perspectiva de gènere era un afegit al final, perquè t’obligava la uni [...] Però sí que es nota molt que qui ho sap és perquè ho ha buscat, no perquè ho hagi estudiat a la uni.” [E6, Facultad de Comunicación]

No obstante, algunas personas consideran que se intenta incorporar la perspectiva de género en las materias por parte de algunas personas docentes, aunque es claramente insuficiente y secundario:

“Jo crec que s’ intenta. És que clar, dret és una carrera que té uns currículums no tradicionals, però sí molt marcats. Llavors, en carreres com criminologia, que s’ocupen de ciències socials i que per tant estan una mica més a l’aguait de tot el que succeeix i de les problemàtiques actuals, en dret moltes vegades és relativament difícil incloure aquesta perspectiva de gènere. I es podria fer, eh, el que passa és que es prioritza la matèria bàsica per sobre de presentar aquestes problemàtiques que sí que tenen a veure amb la llei, perquè la llei és molt important en un pacte de gènere, perquè al final és un modelador de la societat [...] És com que si dona temps a explicar-ho molt bé i si no, tampoc ens hi matarem. Aquesta és la idea. [...] En general la gent no s’hi acaba mullant gaire. La majoria de professors simplement no ho comenten. Ho comenten amb alguna idea i ho deixen anar i a veure què passarà amb això. Però no es mullen en el debat. No els interessa, jo tampoc, crec.” [E10, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales]

En cambio, una de las personas entrevistadas sí que cree que la UPF está trabajando en la dirección de incorporar la perspectiva de género en las materias impartidas, aunque sigue siendo necesario incidir más y ampliar la mirada:

“Creo que la Pompeu es una de las pocas universidades que habla de esto, sobre todo en ámbitos científico, y medicina no se le da mucha importancia a la parte social, lo cual me parece... Pero bueno, aun así, creo que se podría haber incidido más ¿no? No se habló exactamente de las personas trans, dijo que existían, pero no se nos tiene en cuenta como una realidad más. Se menciona, existe y bueno, ya está. No necesitáis saberlo porque no lo vais a encontrar nunca.” [E19, Facultad de Medicina y Ciencias de la Vida]

Si bien la perspectiva de género todavía no está del todo incorporada en las asignaturas y queda trabajo por hacer, tal como relatan las personas entrevistadas, sí que ha habido unanimidad al expresar que el plan docente es binarista; es decir, que sigue reproduciendo un modelo binario y

cisgénero de la sociedad, excluyendo e invisibilizando otras realidades como la de las personas trans* y no binarias.

“Tema académico yo diría que entre cero y nada, o sea muy, muy baja. Básicamente yo diría lo que más me suele molestar a mí, que es lo primero que puedo pensar ahora, por ejemplo, en las clases de anatomía y cosas así que siempre se describe la anatomía en plan las mujeres tienen esto y los hombres tienen esto. Entonces no se tiene en cuenta nada más. Entonces es como que bueno, las personas trans* y no binarias se quedan aisladas, no se habla de ellas directamente, no existen entonces. O sea que entiendo más o menos de dónde viene, pero yo creo que estamos en un momento en el que también se podría hacer algo más, ¿no? Visibilizar los cuerpos un poco más diversos que se salen de la norma. No sé, en medicina yo creo que no se han hecho los avances suficientes todavía.” [E19, Facultad de Medicina y Ciencias de la Vida]

“Així com a nivell d'institució universitària en general, hi ha manca de visibilitat de qüestions com el racisme, qüestions com l'assetjament cultural o per motius d'origen. A classe passa una mica el contrari, és a dir, se'ns dona molta consciència respecte d'això, però després assumptes que són LGBTI concretament de persones trans* i *queer* no hi ha tanta tanta visibilització.” [E18, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales]

Además, en ocasiones estas realidades se han tratado con prejuicios:

“Doncs en els casos en què s'ha parlat de gènere com a part del temari d'una assignatura, *buena*, és una perspectiva binarista, és a dir, en cap cas s'ha esmentat persones que puguin estar fora d'aquest binomi o, *buena*, o el que sigui, home o dona. [...] Però n'hi ha d'altres que responen coses esbiaixades o prejudicis, històries. I moltes vegades de part del professorat tampoc s'ha intentat respondre adequadament a aquestes assercions que en realitat no són gaire...” [E12, Facultad de Medicina y Ciencias de la Vida]

En lo que respecta al uso del lenguaje no sexista por parte del profesorado, la mayoría de las personas entrevistadas afirman que no se utiliza un lenguaje no sexista e/o inclusivo, sino que sigue predominando la forma del masculino genérico y de forma consciente, incluso con comentarios peyorativos y que ridiculizan el lenguaje neutro:

“M'he trobat en situacions de profes que han fet comentaris ‘ara podríem dir totis lis personis perquè així fem el neutre’ i vaig dir que no em semblava adequat aquest comentari. I és que no som *personis*. Aquí tothom som persones no?” [E17, Facultad de Traducción y Ciencias del Lenguaje]

Aún y así, sí que algunas de las personas manifiestan que hay algunas veces que algunas profesoras utilizan formas que no son el masculino genérico, como, por ejemplo, el desdoblamiento. Así lo expresa E12:

“No, en general els professors fan servir el masculí genèric i si no, desdoblen, és a dir, el masculí i femení, tot seguit. Però en general predominar el masculí genèric pel fet que, a més a més, són acèrrims defensors del masculí genèric. [...] I, per exemple, no ens han fet una classe sobre heu de fer servir el masculí genèric per això o per allò o tal, però sí que ens han bombardejat d'alguna manera perquè fa poc l'UB es va posicionar i va dir que només faria servir el masculí genèric i tot seguit l'IEC va corroborar aquesta decisió i llavors l'IEC que és l'òrgan més important del català, de la normativa catalana, llavors els professors han publicitat aquesta decisió [...] En canvi, sobre el llenguatge no binari sí que encara hi ha un fort rebuig.” [E12, Facultad de Medicina y Ciencias de la Vida]

También encontramos otras formas de utilizar el lenguaje como es el femenino genérico por parte de algunas docentes:

“Femení genèric sí. Hi ha una quantitat bastant important del professorat que l'utilitza sense arribar a la majoria, eh? Però sí que és veritat que en molts casos són *xascarrillos*. I sí, bé, està bé. Però llenguatge inclusius no. No passa.” [E10, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales]

Si bien es cierto que el femenino genérico es una forma de lenguaje que intenta paliar la predominancia del masculino genérico, el uso del femenino genérico por parte de algunas personas docentes ha generado situaciones incómodas para alguna de las personas entrevistadas:

“Y he tenido un par de rebotes con este profesor, pero eso es, porque se refería a todo el mundo con el femenino [...] Entonces yo levanté la mano para preguntar una cosa, para decir algo y respondió ‘como ha dicho vuestra compañera’ y fue en plan de bufff..., me entró como un... Y bueno, es que lo utiliza para todo el mundo realmente, pero fue como que yo mismo me pillé el rebote porque dije, a ver, no puede ser que estés utilizando el lenguaje en femenino para ser más inclusivo, para cambiar un poco las tornas de usar el masculino genérico y referirse en femenino a todo el mundo y que al final termines haciendo *missgendering* a gente trans* y que igual no lo sabía, pues que lo me sepa.” [E19, Facultad de Medicina y Ciencias de la Vida]

Solo una de las personas entrevistadas ha comentado que tenía un profesor que utilizaba tanto el masculino como el femenino y el neutro indistintamente:

“Aquest curs sí que tinc un profe que de tant en tant posa exemples tipus bueno, és de llengua, és una assignatura que es diu edició i revisió de textos, i llavors quan posa exemples

de coses, doncs de vegades utilitzar el neutre igual que utilitza el femení el masculí i sí que en un moment donat a classe va dir que si ens trobem en un text que una persona no utilitzava articles que no corregíssim perquè podia estar fet expressament d'una persona que no vol utilitzar articles perquè no vol marcar el gènere. Però això és un profe molt molt particular. No, no és el general.” [E17, Facultad de Medicina y Ciencias de la Vida]

Con relación a si hay referencias a profesorado LGTBIAQ+, todas las personas entrevistadas han contestado que no; de igual forma que casi todes, excepto una persona, han respondido que en el aula no se ha dado pie a presentarse con los pronombres. Esta persona refiere, hablando de un profesor, que “Sí es va presentar amb pronoms masculins” (E17), lo cual podría ser lo más cercano a referentes LGTBIAQ+ que hay entre el profesorado. No obstante, la práctica de presentarse con los pronombres sí que se ha podido encontrar entre círculos extraacadémicos y entre el alumnado:

“I l'alumnat diguem que ha estat en activitats extraacadèmiques, és a dir, quan s'ha hagut de fer una assemblea per no sé què quan, quan ens hem trobat en espais purament estudiantils. Aleshores sí que hi ha hagut molta més propensió a dir pronoms.” [E18, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales]

También se preguntó si las personas entrevistadas creían positiva la estrategia de presentarse con los pronombres en el aula, y la mayoría la calificó como tal. Por ejemplo, destacamos las palabras de E8:

“Jo crec que és una cosa molt senzilla i evita molts mals entesos. I fins i tot si... Només el fet que sense ni tan sols preguntar-ho, perquè avui tampoc ens preguntaran el nostre nom, per tant... Només el fet que tu et presentis i els diguis, o no els diguis, els escriguis al *PowerPoint*, ja dona una sensació com de... no sé com es diu en català, com *d'awareness*, de... en plan... Com de consciència.” [E8, Facultad de Medicina y Ciencias de la Vida]

No obstante, algunas de las personas entrevistadas destacaron que esta práctica podría tener consecuencias no tan positivas para las propias personas, y que, por tanto, no siempre era una buena estrategia. Así lo expresa E12:

“Jo crec que aquesta segona opció em convenceria més, perquè pel fet que si és públic pot generar reaccions o assenyalaments encara que l'acció tingui una intenció totalment positiva. I també crec que pot generar una imatge com a l'alumnat, no sé com dir-ho, de la ideologia política del professor quan potser no es correspon amb la seva ideologia política i és el protocol. Llavors jo personalment preferiria que fos en privat, però sí, personalment preferiria això.” [E12, Facultad de Traducción y Ciencias del Lenguaje]

Para finalizar, con relación al conocimiento sobre actos conmemorativos o la existencia de premios para trabajos de fin de grado o de máster con perspectiva de género, la mayoría de las personas

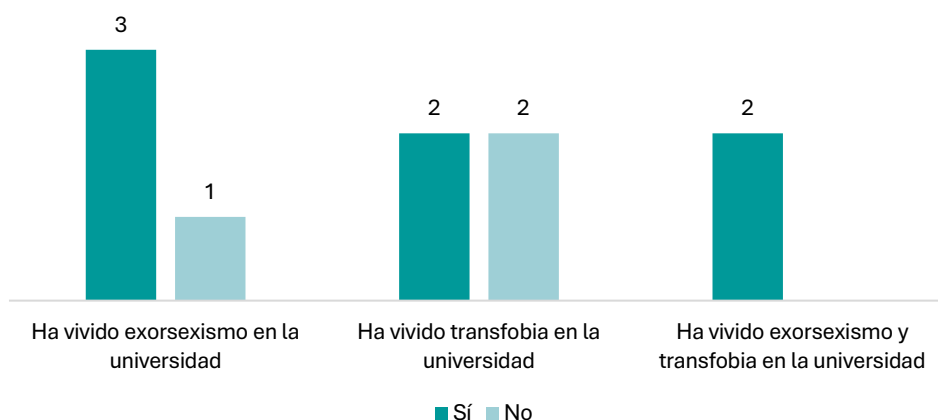
entrevistadas respondieron que no. Aun así, sí que encontramos que algunas personas tienen conocimientos sobre ello. Por ejemplo, con relación a los actos conmemorativos, una de las personas entrevistadas comenta que, a través de las redes sociales de la UPF, sí ha podido ver que se han visibilizado algunos días señalados:

“Això sobretot es fa mitjançant les xarxes de la universitat. Vull dir, és veritat que hi ha algunes organitzacions de la universitat, com el sindicat estudiantil, hi ha algunes organitzacions que sí que impulsen actes, però no són des de la universitat, són des de les organitzacions i les associacions de la universitat. Però sí que és veritat que la universitat per si mateixa, sobretot a xarxes, sí que fa, en dies assenyalats, per exemple, fa poc va ser el dia de la intersexualitat, de les persones intersex i tal, i sí que van fer, en ocasió d'aquest dia es diu i es llegirà alguna tesi o es farà algun seminari d'aquest tipus. És més dirigit a aquelles persones que hi estiguin interessades, més que al públic en general de la universitat.” [E10, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales]

7.3. Grado de discriminación

Como se muestra en el subapartado 4.4.1, la Universidad Pompeu Fabra, en su Plan de Igualdad, dedica al marco normativo un espacio para poder poner el foco en la manera como las diferentes formas, prácticas, estereotipos, roles y violencias actuales también afectan a las personas del colectivo LGBTIAQ+, sumándose así a la lucha LGTBIAQ+ en el Plan de Igualdad y reconociéndola. Así, la UPF pone el foco en estrategias contra la discriminación y las violencias.

Gráfico 26. Discriminación exorsexista o transfobia vivida en la Universidad Pompeu Fabra

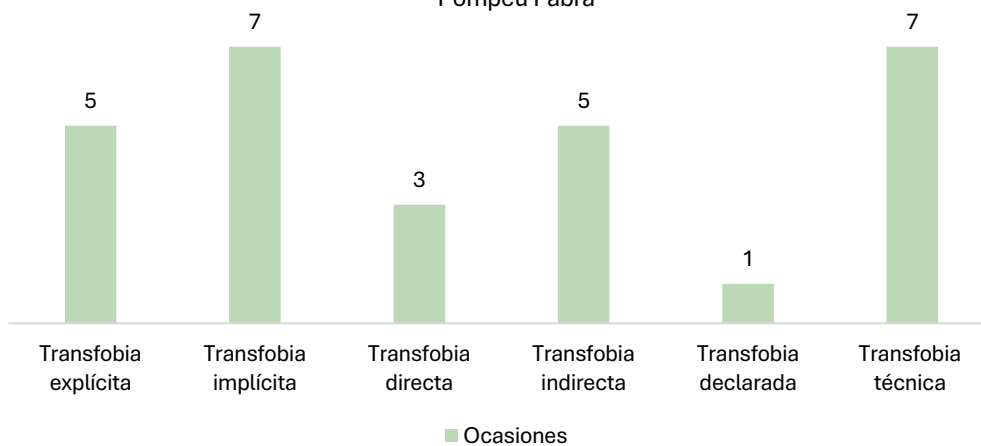


Fuente: elaboración propia

Para desarrollar el análisis, se ha incluido en este apartado el relato de una de las personas entrevistadas que actualmente está en la Universidad de Barcelona, pero que el año anterior estuvo en la Universidad Pompeu Fabra y manifestó cuestiones que hemos creído conveniente incorporar. Por ello, en este apartado la muestra será de un total de diez personas en lugar de nueve.

Tal como puede observarse en el gráfico anterior, a la pregunta “En general, diries que al teu campus/a la teva universitat hi ha transfòbia?”, la mayoría de las personas entrevistadas han manifestado que sí. La forma de discriminación más explícita y manifestada ha sido el exorsexismo o enefobia (3), seguida de la transfobia (2), y una de las personas entrevistadas dijo que ambas. En total se han detectado seis situaciones de transfobia y exorsexismo en el análisis de las entrevistas.

Gráfico 27. Formas de transfobia recogidas en los discursos de los estudiantes de la Universidad Pompeu Fabra

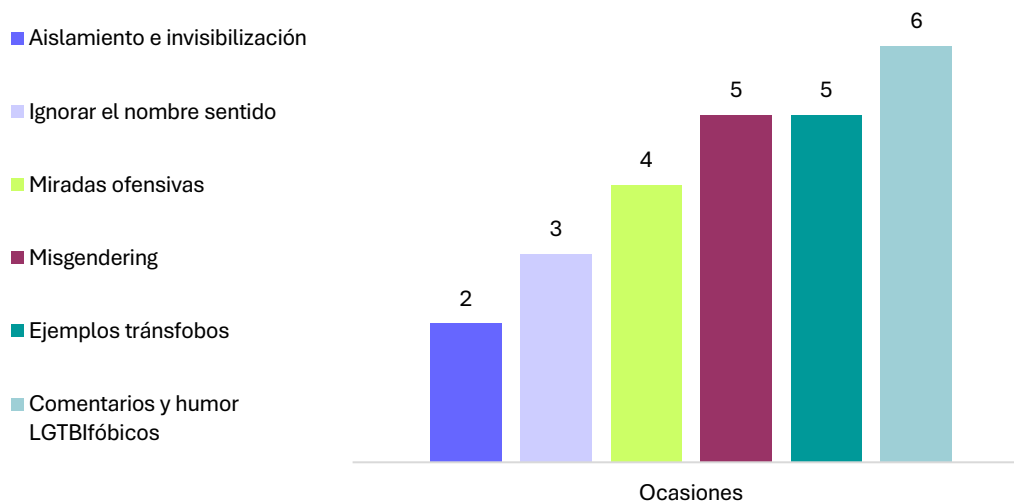


Fuente: elaboración propia

Estos datos, sin embargo, si son analizados según el tipo de discriminación, puede observarse que en la mayoría de los casos, para los estudiantes, la forma de discriminación más común es la transfobia indirecta y la técnica (véase el gráfico 27), que se detecta en siete de los diez relatos analizados. Esto es, en buena medida, porque los casos de discriminación que han vivido se dan de forma inintencionada por parte del entorno que les rodea (indirecta), así como por una falta de claridad sobre le estudiante de que la situación vivida sea una situación tráfnsfoba (técnica). También se ha detectado un número elevado de transfobia implícita y explícita manifestado por las personas entrevistadas en la UPF: tres han manifestado una transfobia/exorsexismo de forma directa; es decir, hacia ellos por parte de la comunidad educativa. No se han registrado manifestaciones de agresiones físicas a las personas entrevistadas.

De acuerdo con el análisis de los discursos, los tipos de discriminación transfóbicas y exorsexismo que se han detectado en los relatos de las vivencias y experiencias de los estudiantes trans* y no binaries de la Universidad Pompeu Fabra los podemos ver en el siguiente gráfico (28).

Gráfico 28. Tipos de discriminación detectadas en los discursos de los estudiantes de la Universidad Pompeu Fabra



Fuente: elaboración propia

- 1) Tal como se puede apreciar en el gráfico anterior, los comentarios y el humor LGBTIfóbico es el tipo de discriminación más frecuente (seis casos). Por ejemplo, E2 nos manifiesta que escuchó comentarios acerca de Samantha Hudson, una artista LGTBIAQ+, que eran peyorativos y transfóbicos, como “En pla, ‘es que mira la mamarracha esta’, i no sé què. [...] I comentarís així d’aquest estil, ‘es que parece un tío. És que ese tío parece supermaricón’, i no sé què.” O, por ejemplo, otre estudiante expresa comentarios de reticencia a salir de fiesta por locales LGTBIAQ+:

“He estat parlant de quin dia surten; jo no surto mai, però bueno, parlant de quin dia anem de festa i tal i han dit no, dimecres no que és el dia de les mariques. Vull dir que és quan surten les mariques. Simplement era com, no sortim, perquè és com que l'ambient serà, doncs això de mariques. No era mariques en plan, maricones, sinó de gent amb plomes.”
[E6]

- 2) El hecho de ignorar los pronombres de los estudiantes también ha sido un malestar detectado en los discursos analizados (cinco ocasiones). Este factor ha venido dado algunas veces por el hecho de no tener *passing* o por el desconocimiento que hay en general hacia las identidades disidentes no binaries, así como de la poca voluntad por parte de la comunidad educativa:

“Va haver-hi una classe en què em va sobtar. No és que em fes mal, però em va sorprendre molt de que una professora que era com molt conscient i que precisament havia posat com molt d'èmfasi en treballar les realitats que tenim davant [...] i que ens havia també posat

molts materials de persones LGTBI etcètera. I em va tractar en masculí i ho va seguir fent tot i jo en la interlocució que tenia amb ella vaig dir, ostres, potser no li ha deixat clar i em vaig referir a mi em femení. I allà va seguir parlant-me en masculí. Sí que em va xocar una mica però ja et dic, va ser com una sorpresa del moment i ja està.” [E18]

No obstante, no siempre ha sido así. En algunas ocasiones, las personas entrevistadas han detectado una mala intención por la otra parte, especialmente entre el alumnado. Queda relatado en la experiencia de una de las personas participantes, quién tuvo un conflicto con otro alumne a la hora de hacer un trabajo conjuntamente:

“Doncs a dos dies de l'entrega no havia fet res i jo vaig fer pel meu compte i unes hores abans de l'entrega li vaig dir: tu no sé què faràs jo ja ho tinc fet i entregat i ho presentaré. Després vam començar a discutir-nos per *WhatsApp* i sempre tractant-me femení i clar, va haver un punt que em vaig cansar i estava per dir-li o sigui, ja et val per què també quan em tractes així. Però que vaig decidir passar. Prou malament és com encara més terrible.” [E3]

Muchas de las personas entrevistadas manifiestan dificultades para corregir el *missgendering*, especialmente en docentes, a causa de la jerarquía de poder y vulnerabilidad a la que se exponen:

“Hi havia sobretot un professor que, de fet, a mi em fa molta vergonya corregir això. Sí, és molt violent i t'estàs exposant moltíssim i a mi em fa molta vergonya i moltes vegades no ho faig. Vaig fer una intervenció en una classe i el professor es va dirigir a mi amb masculí. I llavors, un parell de minuts més tard, un altre company va fer una aportació i va dir ‘Com ha dit ella’ llavors és com que ho va fer per mi i jo li vaig agrair. I el professor no es va adonar per a allò que he dit. No sé si és que no... Jo crec que no ho va fer amb malícia o se'n va recordar llavors i després ja se li va passar.” [E10]

Tal como se desprende de lo último comentado por E10 y retomando lo dicho al principio de este punto, muchas personas entrevistadas no ven con malicia muchos de estos actos y sí que lo justifican por desconocimiento o desinformación. Por ello, este es uno de los motivos de la discriminación técnica que se ha detectado mayoritariamente:

“Però tampoc els culpo, perquè tenen molts alumnes. I també és cert que la meua aparença, del fet que soc no binària, no només binari masculí, i la meua aparença és binària femenina, és com un poc de cacau mental. [...] I també que estic acostumat.” [E10]

- 3) Con el mismo grado, se han observado manifestaciones alrededor de ejemplos transfobos expuestos en el aula ocasionalmente; en parte, por desconocimiento. Este hecho genera en las personas entrevistadas un cierto malestar e inseguridad derivado de los comentarios que pueden llegarse a dar en el aula por parte del profesorado entorno a las materias impartidas:

“Sí, casos molt, molt residuals. I sobretot amb professors més veterans o professors que es veu que són d'una ideologia potser una mica més conservadora. I sí que recordo aquest cas on... De fet, no tenia res a veure amb la matèria que estaven donant, però es va començar a queixar de com s'estava portant a terme la tramitació de la llei trans* en aquell moment. I ho va plantejar com si fos un disbarat. Jo en aquell moment encara estava a l'armari, i clar, mutis. I clar, com ell tampoc veia que hi hagués ningú transsexual a l'aula, va tirar i va començar amb el seu discurs de per què no s'estaven respectant certes garanties. Però, tot i que és veritat que la seva crítica era més formal a com s'estava tramitant la llei, es podia intuir que la crítica també anava al contingut de la llei i als drets que s'estaven reconeixent. I tot això de la manca de possibles fraus que ha estat tan al·legat per certs sectors més conservadors, o d'esborrar les fronteres entre qui és un home i qui és una dona... És veritat que la idea que anava per sota era una mica aquesta, tot i que ell no volgués expressar-ho exactament. No ho expressava directament, però es notava que pensava així. I després ho vaig comentar amb companys i companyes de classe que són cis-hetero, persones que no poden estar tan sensibilitzades com jo i opinaven el mateix.” [E10]

“No sé si li diria transfòbia, però sí desconeixement. Un professor, jo aquí recordo que va mencionar una dona trans* que era rellevant en un àmbit concret del periodisme i li va estar fent *deadnaming* tota l'estona l..., i al final va dir, ‘ah, i quan estava a la presó va canviar de sexe i ara es diu no sé què’... Com que per fer com el *plot twist* així final. Com per afegir-li emoció a l'assumpte l..., i és el que em vaig quedar... Que sé que ho feia per desconeixement i per això. Però, hòstia, em vaig quedar bastant... I després, a la sessió, una altra companya trans* i jo ens vam quedar amb... Era per la pandèmia, era per *Zoom* o *Meet* o el que sigui i ens vam quedar després a dir-li [...] No, és a dir, en el moment es va penedir molt. Ell no sabia que era tan important com respecte a això. l.... bé, va ser una mica *heavy*[...]. Ell no ho feia des de la malícia perquè després vaig tenir més relació. I és una persona molt maca, potser d'un tema d'edat. Segur que és un tema d'edat.” [E6]

- 4) En relación con el punto 2) y con este último ejemplo sobre el uso del *deadname*, se han detectado tres casos en los que se ha ignorado el nombre sentido. Así lo expresa E17 con la experiencia vivida con una compañera, la cual ignoraba sus peticiones de respetar su nombre escogido en repetidas ocasiones:

“Amb alumnes la majoria no, però hi ha una alumna que de tant en tant s’il·luminava i em deia pel *deadname* i això va ser algo també bastant violent, ara està repetint algunes assignatures així que no coincidim a classe però... [...] al final també la corregia i tipus de manera oral potser s'equivocava més, però també en tenia gravat al WhatsApp amb el *deadname* i llavors, això sí, que no és sense voler. Vull dir jo li havia dit varies vegades que canviés el nom i la resposta era tipo, et tinc agregat jo tu no ho veus, és igual i jo, eh, no, no m'és igual, encara que ho tinguis tu, perquè a més a més, ho estic veient.” [E17]

En las otras ocasiones ha sido por una falta de buena praxis en el procedimiento de cambio de nombre, el cual ha hecho que algunas personas tengan que verse justificando el cambio de nombre y exponiéndose a cierto malestar al ser tratadas con el *deadname*:

“No sé ben bé què s'ha de fer, però sí que sé que, per exemple, que quan... perquè jo fa molts anys abans com de fer el transit vaig fer un, el campus júnior, a la Pompeu, i llavors quan em vaig matricular, hi havia coses del campus global que sortien amb el nom antic, i res, vaig enviar un correu i em van dir, ah, valeu, canviem, i ja està. O sigui, en aquest moment va ser... Va ser molt ràpid, sí. Jo crec que les coses que vam fer va ser més una cosa informàtica d'allò que hi ha mil arxius i tal.” [E8]

No obstante, una de las personas entrevistadas explica que hubo un juicio por parte de profesionales no docentes de la Universidad, concretamente por una persona de personal de gestión, quién manifestó lo siguiente acerca del procedimiento del cambio de nombre utilizado por E17, ya que esto había supuesto una pequeña confusión administrativa:

“Diria que sí, perquè si no, doncs m'hagués dit 'vale ets trans', ja està; però la resposta no va ser aquesta, va ser la de aquest nom no te l'hauries hagut de canviar.” [E17]

- 5) Las miradas ofensivas se han detectado en cuatro ocasiones: son aquellas observaciones que denotan una carga de juicio hacia el género de la persona y la incomodidad que este genera.

“Amb la classe, al principi, jo quan vaig arribar em vaig presentar, perquè ens havíem de presentar, i jo vaig dir que amb mi es podia utilitzar qualsevol pronom, etcètera. I sí que va haver-hi moments estranys, moments en què la gent no sabia com interactuar amb mi o moments, fins i tot vull dir, em consten burles que evidentment mai eren a la cara o mai eren directes, però sí amb comentaris, mirades.” [E18]

Encontramos también la misma percepción en E3, acerca de la manera de presentarse y decir sus pronombres, que ha generado una situación tensa y con algunas miradas: “[...] potser alguna

vegada que sí que m'he presentat que sí i les vegades que he dit els pronoms, que això era més aviat al principi, sí que hi havia alguna que altra mirada.”

- 6) Para acabar, se han detectado dos situaciones de aislamiento e invisibilización hacia la persona entrevistada, que han generado un malestar importante y una dificultad para socializar que acabó, en el caso de E2, por repercutir en su desarrollo académico. Así lo relata:

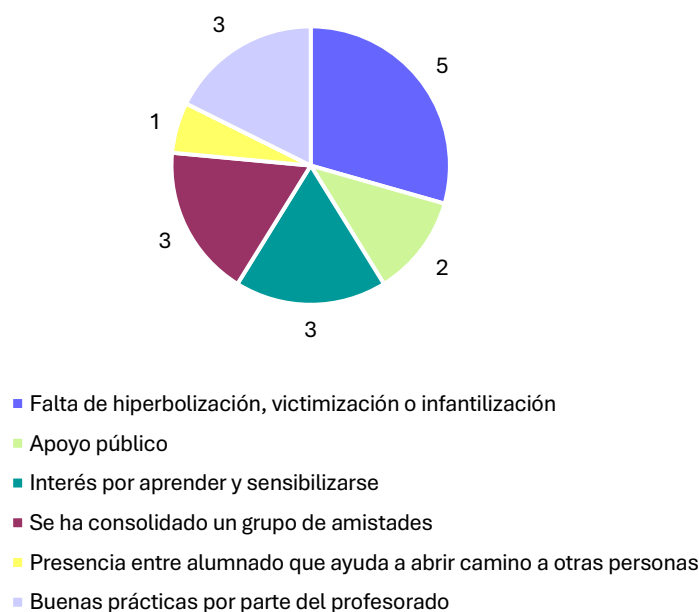
“Ho vaig passar fatal. Jo no anava a classe perquè jo anava a classe i no me'n parlava ningú. Jo vaig portar un amic meu que és trans* però és binari i ell no sembla que sigui trans. Té un *cispassing* de la hòstia. Jo sóc molt introvertida, ell és superextrovertit. Però aquest no és el tema. El tema és que al final del dia vam dir com els nostres noms, tal tal tal, vam anar a sopar tota la classe, o sigui, totes les noies de la classe i totes juntes. I això, el meu amic va dir el seu nom que és com molt binari i tal i jo vaig dir, em dic Marc. I es van quedar com què coi diu aquesta? Però bueno, vam continuar parlant, tal tal tal, super *happy flower*, tot. [...] Ningú em va preguntar per els meus pronoms. [...] Van fer els seus grupitos, jo intentava acoplar-me i m'ignoraven completament. [...] fins i tot el dia del sopar, després de dir el meu nom, jo vaig dir, ah, ja teniu un grup de WhatsApp, no sé què, que m'afegiu, no sé què... Si vols, et dono el número i em diu, sí, sí, després me'l dones, no sé què. La noia no me'n va ficar el grup. Vaig estar un any sencer, sense estar al grup. [...] Em veien que jo estava asseguda, jo em ficaven, saps com són les aules a la Pompeu, no? Doncs, jo em ficava aquí a la grada, jo em ficava aquí perquè la gent es pogués ficar aquí. No es ficaven aquí, se posaven a un altre on estava tot ple. T'ho juro. [...] Amb els professors, un amor tots. Les assignatures són l'hòstia. No li falta de res les assignatures, però els alumnes? Horribles. No se'n salva ni un.” [E2]

En este sentido, puede decirse que las formas de discriminación dentro de la muestra analizada en el campus universitario se dan de forma sutil, indirecta e implícita, en forma de comentarios LGTBIfóbicos u omisión de pronombres y *misgendering*, principalmente.

7.4. Buenas prácticas

Las buenas prácticas se han identificado en diversos discursos: en total, en 17 ocasiones (véase el gráfico 29).

Gráfico 29. Tipo de acción interpretado como buenas prácticas detectado en los relatos de les estudiantes trans* y no binaries de la Universidad Pompeu Fabra



Fuente: elaboración propia

Estas buenas prácticas quedan recogidas de diferente manera según la circunstancia y acción que ha implicado, entre las cuales destacan seis:

- 1) Falta de hiperbolización, victimización e infantilización: bajo esta mirada se recogen aquellas reacciones que se han dado cuando la persona ha compartido su identidad trans* y/o no binarie con el resto de las personas del entorno educativo y se ha dado una reacción insignificante y trivial en lugar de una paternalista, sobreprotectora o de fragilidad cargada de transfobia implícita de trasfondo. Algunos de los casos son:

“No, ha estat indiferent. De fet, no sé si se’n recorden, probablement no, perquè tampoc he trobat una necessitat de tornar-ho a comentar. I per la resta, la majoria de grups de treball els han fet els professors, no els hem triat nosaltres, per tant tampoc hi ha hagut una tria en si.” [E12]

“També és que ho saben molt pocs i ho he explicat fa molt poc. Llavors tampoc he viscut així res, però de moment tot normal, si no, res raro ni res.” [E1]

“Sempre he tingut molt bona relació amb tot el professorat. Sí, jo crec que tenir una relació més o menys propera. [...] I sempre m'han tractat super bé. Sí, ni millor ni pitjor, jo crec. Que tampoc vull algú que em digui com a... A ser com massa *supportive* [...] O sigui, el que volia era respecte i en els casos on tenia més relació, amb cordialitat. Algun cop he parlat d'aquest tema amb algun altre profe amb algun profe que m'ho ha demanat per temes personals i jo encantada.” [E6]

- 2) El interés por querer deshacerse de estigmas y prejuicios y trabajar sobre cómo abordar y atender las necesidades de las personas trans* y no binarias por el entorno cercano de los estudiantes en la universidad también ha sido recogido (con un total de tres casos detectados):

“Sí, per part, sobretot d'alumnat hi ha hagut gent amb molta consciència i que s'ha esforçat per donar suport. O sigui, ja no és només que puntualment hagin assistit a qualsevol situació que puguis passar a mi o a qualsevol altra persona trans. Hi ha hagut esforços, hi ha hagut com una voluntat de d'ajudar, d'assistir, d'acompanyar per part de companyes.” [E18]

“Si he de fer algun aclariment, el faig, professors s'han disculpat amb mi després de la classe, m'han vingut i m'han dit perdona per no haver-te tractat, per haver-te tractat amb masculí, per exemple, etc. I dic, no passa res, entenc la situació i és això. I si a partir d'ara doncs em tractes amb els pronoms que toca i tot, no hi ha absolutament cap problema. Almenys que hagin tingut aquesta voluntat i donant pas de cagat, no tornarà a passar. Sí, això s'agraeix, francament, perquè a tothom li pot passar.” [E10]

- 3) En relación con esto último que comenta E10, se han recogido también buenas prácticas por parte del profesorado, con la queja/sugerencia de las personas y poniéndolas en práctica; concretamente, tres.

“En una classe de llengua de signes havíem d'interpretar. Així que hi havia una de les notícies que ens va posar sobre l'avortament i tal i sí que en un moment donat li vaig dir tipus que allò m'estava violentant molt, m'estic sentint molt incòmode perquè la notícia era: ara les dones poden no sé que no? I el que em va dir va ser que si a mi m'incomodava que intentaria, doncs no posar aquestes notícies a classe i que no les tinguessin com a deures i tal. O sigui que per mi aquesta profe súper bé perquè és donar-li la importància. És una persona bastant jove, suposo que això també en aquest sentit fa, però si va ser per mi molt positiu.” [E17]

Otra buena práctica por parte del profesorado que hemos podido recoger la relata E18 de la siguiente manera:

“Si que és cert que hi ha docents que ho plantegen des de la protecció, sobretot cap a alumnes trans. I en aquest sentit també ho agraeixo molt de que no vulguin exposar molt aquestes persones i no vulguin generar debats o situacions incòmodes en què haguem d'estar lluitant o defensant perquè se'ns faci escoltar, no? I en aquest sentit sí que hi ha part de la docència, que ho fa com a protecció o que ho exposa com a fet i intenta no donar-hi gaire bola precisament perquè al final també és una qüestió molt, molt visceral i que pot despertar situacions molt complicades a classe.” [E18]

- 4) En relación con el grupo de amistades, podemos ver cómo las personas entrevistadas han podido consolidar un grupo tras su proceso de transición, ya sea manteniendo el que tenían o creando uno de nuevo que apoya y acompaña la identidad de la persona:

“Sí, no, molt bé. I amb l'alumnat, això... Jo amb el meu grup em sentia súper a gust i no va canviar gens ni mica. Al contrari, va millorar perquè jo també... Estàs de més bon humor, estàs, en general, més feliç i després també pots tenir més relació i floreixen millor els vincles.” [E6]

- 5) El apoyo público se ha detectado tanto en casos en los que se ha dado de forma explícita una situación de transfobia manifiesta en el aula, así como interviniendo en la corrección de los pronombres de la persona también de forma pública:

“Sí, per part, sobretot d'alumnat hi ha hagut gent amb molta consciència i que s'ha esforçat per donar suport. O sigui, ja no és només que puntualment hagin assistit a qualsevol situació que puguis passar a mi o a qualsevol altra persona trans. Hi ha hagut esforços, hi ha hagut com una voluntat de d'ajudar, d'assistir, d'acompanyar per part de companyes.” [E18]

“[...] I llavors, un parell de minuts més tard, un altre company va fer una aportació de vi. Com ha dit ella, llavors és com que ho va fer per mi i jo li vaig agrair. I el professor no es va adonar per a allò que he dit. No sé si és que no... Jo crec que no ho va fer amb malícia o se'n va recordar llavors i després ja se li va passar.” [E10]

- 6) Se ha incluido como buenas prácticas la importancia de tejer una red de iguales con quien compartir experiencias, así como de tener un referente o serlo para otras personas. Concretamente, el hecho de poder conocer a alguien que te ayuda a vivir mejor tu experiencia y no sentirte tan solo o a la inversa, ser tú esa persona para otras.

“De fet, per exemple, l'altra persona de la meva classe, l'altra no sé si n'hi ha més, però amb la que tinc interacció som molt bons amics i sempre parlem moltes coses i en aquest sentit tenim una interacció molt positiva l'una amb l'altra i de fet, com jo porto més temps des que

vaig iniciar el trànsit que ell i com també aquesta relació també que és bonica, la veritat. I hi ha una persona a la meua classe que bueno, encara jo crec que encara ho està descobrint de si és una persona no binària o això, però el fet que jo amb més o menys mesura sense tirar-me floretes, eh, però el fet que jo amb més o menys mesura fos com una figura visible crec que també va ser un referent per a ella de dir és una opció possible o d'altres maneres per tant, en aquest sentit tenim guai.” [E8]

7.5. Aquello que habitamos: identidad-espacio

EL CAMPUS UNIVERSITARIO

Las instalaciones y los espacios del campus universitario son un elemento crucial para poder construir lugares seguros e inclusivos para todes.

Según el espacio y la percepción que el alumnado tiene sobre su respectivo campus, se han podido identificar diferentes espacios que son hostiles por las instalaciones o bien por la gente que los habita, así como espacios agradables por los mismos motivos (véase el gráfico 30).

Siete de las diez personas entrevistadas han detectado espacios hostiles en su campus, sin ser ello excluyente de reconocer que el campus dispone de espacios agradables, que resultan afables de habitar.

Gráfico 30. Análisis de la relación con el espacio de su campus de les estudiantes trans* y no binaries de la Universidad Pompeu Fabra



Fuente: elaboración propia

El espacio hostil más repetido ha sido el lavabo; concretamente, los lavabos segregados por sexo/género; es decir, los lavabos no mixtos. Se han podido detectar algunos motivos por los cuales dichos espacios no se perciben como seguros: por la incomodidad que las disidencias de sexo/género generan en los espacios normativos:

“Les persones trans incomodem a les persones cis en els lavabos sexats, i això és un fet, això és un fet real que quan tu vas al lavabo i la gent et mira, la gent et diu t'has equivocat de lavabo.” [E17]

Este hecho genera una sensación constante de diferencia negativa, puesto que segrega a las personas según su género y las excluye como personas disidentes que no se rigen bajo la norma cis hegemónica. Además, algunos de los discursos reflejan el malestar según el estado de transición, y son una problemática diferente entre las personas trans* con más *passing* que otras o las personas no binarias:

“Sí, alguna vegada doncs per la meva aparença si entro en el masculí la gent potser mira una miqueta raro quan surto en general intento no entrar en els que tenen orina simplement perquè clar [...] la meva existència és una miqueta encoberta i que la gent veu el que vol veure quan em mira i no és tan visible com probablement altres persones però sí quan he comentat el tema del lavabo ja quan les mirades estranyes i també el tema de pronoms quan ho he mencionat es nota es nota que hi ha prejudicis que ja faig suficient que això no existeix que no veig important en recordar-me ni practicar.” [E3]

“A veure, la veritat és que així com afegir alguna cosa, perquè per exemple a mi lo dels lavabos crec que és com de les coses on més et segreguen i més, potser incòmode et pots sentir si no has fet el canvi o bueno, o si l'has fet igualment, o no, bueno, o si, bueno, en tots els casos. Aquesta sí que és una situació de les més crítiques i sí que, bueno, ja, o sigui, ja es fa en alguns lavabos, per exemple aquí al mar sí, però no en tots, perquè a Poblenu hi ha alguns on no..., bé, la majoria a Poblenu estan separats.” [E1]

Además, se ha encontrado otro motivo bastante compartido: el miedo que genera no saber la reacción de las personas con las que se crucen en dicho espacio, acentuado además por el discurso transexcluyente actual:

“Per mi, sí. Però jo no sé si és més degut a una qüestió interioritzada de por. De tenir jo por. I no sé si aquesta por és justificada o no. És veritat que tant quan he hagut d'entrar en un de nois com quan he anat en un de noies no m'ha passat mai res.” [E10]

Se detecta, además, un campus donde la cuestión de los lavabos mixtos parece ser una disputa política, que genera incertezas e incertidumbre, ya que según explica una de las personas entrevistadas el etiquetado del lavabo variaba a lo largo de las semanas, hecho que produce un elevado malestar:

“Bé, que jo sàpiga no n'hi havia i després em van començar a posar però el posaven i el cap de dues setmanes el retiraven. [...] Però bé, sí, separats d'una dona i després el van tornar a posar i després el van tornar a treure. I dius no en posis tres i després els treus i després els tornes a posar i després els tornes a treure, perquè no. O sigui, sento que s'està debatent sobre la meva existència. [...] És molt important, anem a posar-ho, bé, però en realitat no sé, dius, hòstia, estan jugant amb tu. I el primer cop que ho vaig veure vaig pensar, hòstia, què guai i no sé, et sents com que ets una partida boja que estan allà posant i traient. Ara no sé com està el tema; m'imagino que millor.” [E6]

No obstante, los lavabos pueden hacer que otros espacios sean más seguros, agradables y cómodos de habitar, o todo lo contrario. Es decir, si algunos espacios, como las bibliotecas, disponen o no de lavabos inclusivos, esto favorece o desfavorece que ese lugar sea o no un espacio más habitable. Como manifiesta la siguiente persona:

“Per exemple si estàs a la biblioteca el que em sembla que és un dret que és no haver-te de posicionar en un binari si tu ets una persona no binària doncs per anar a lavabo de la biblioteca, [...] si jo fos una persona no binària o que sentís la necessitat com de triar que em trobés en una situació de triar un o l'altre, potser la biblioteca no seria un espai tan agradable perquè implica que he de sortir de la biblioteca i pujar al segon pis si no he de triar o si no estic obligat a triar un o l'altre crec que són espais neutres també però perquè tinc com aquest privilegi de caure bastant dins el binarisme.” [E8]

Entorno a los lavabos y los espacios hostiles, al preguntar si estos espacios lo son a causa de las instalaciones en sí o si bien lo son por la propia gente que los habita, cinco de las personas entrevistadas han respondido que es a causa de las mismas instalaciones. Especialmente, como consecuencia de la segregación a través de la cual separan a las personas de forma binaria, excluyendo así a las disidencias, justo como veíamos al inicio de este apartado. No obstante, cuatro de las personas entrevistadas han respondido que es a causa de la gente; es decir, estos espacios se vuelven hostiles por las miradas, comentarios y la exclusión que generan las propias personas que los habitan, especialmente las personas cis-heteronormativas, según relatan:

“A classe més que espai segur, ho definiria més com espai en què totes aquestes impressions passen per un codi diferent i passen com pot ser per un codi més acadèmic o més argumentat o referenciat. Però, sobretot, les violències latents estan una mica a tot

arreu, però sobretot on es manifesten més és als espais de socialització, els espais més informals o quan saben que no hi ha conseqüències.” [E18]

En el gráfico 30, podemos ver que todas las personas entrevistadas han respondido que sí hay lavabos inclusivos en sus respectivos campus universitarios; pero no todas han respondido que sí a la pregunta de que les gustaría que hubiera más. Aunque la mayoría ha respondido que sí, cabe destacar algunas reflexiones hechas por les propies estudiantes.

Por ejemplo, la siguiente persona cree que es necesario un espacio de transición de lavabos no mixtos a lavabos mixtos:

“No, no immediatament, perquè sí que entenc que justament per això de l’hostilitat que pot haver-hi en els lavabos masculins, que hi pugui haver dones que prefereixin anar a un lavabo només femení, sense excloure les dones trans, em refereixo, però sí que entenc que hi ha d’haver un procés de transició entre tenir lavabos binaris i tenir lavabos inclusius.” [E12]

Otra reflexión interesante con relación a por qué se dan los lavabos inclusivos y cuáles son los motivos para hacerlos:

“Està bé que hi hagi lavabos no sexats, però alhora si resulta que estan fent aquest tema perquè una noia trans* no vagi al lavabo de les noies, perquè resulta que la noia trans* incòmoda o molesta a la gent cis, clar no veig que això sigui correcte. Vull dir-te la qüestió no és tant que aquesta noia està anant al lavabo de les noies, sinó que sigui un problema això.” [E17]

Por otro lado, participar en algunos espacios universitarios puede volverse difícil para las personas trans* y no binarias, ya que muchas veces están frecuentados por una normatividad imperante que vuelve a observar e incluso juzgar a la disidencia, así como invisibilizarla:

“En un món ideal potser estaria molt guai poder barrejar-nos tothom però jo crec que els espais no mixtes també són necessaris, perquè és això, vull dir, per anar a un espai perquè m’hagin de fer *missgender* tota l’estona o perquè hagin de sortir amb un comentari de les regles són de dona és que no, no em ve de gust.” [E17]

También para algunas estudiantes existe el miedo a habitar algunos espacios por los comentarios que se pueden recibir o por pensarse que están ocupando un lugar que no les corresponde:

“Fue un poco también un alivio que me dijeran no puedes jugar por ley, porque era como que ahora me voy a enfrentar yo a maromos de 2 metros y ahora me van a hacer yo que sé, yo me estaba montando la imagen de que me iban a hacer *bullying*, no sé qué y que lo iba a pasar fatal. Y fue como bueno, ya no me tengo que enfrentar a eso.” [E19]

“Doncs sí que és Espurna, m'ho vaig plantejar molt fort però, per això, sabia on sonava, no sé si és veritat o no que eren tot ties cis i sí que és algú que quan comences a transitar és una cosa que et fa molta cosa perquè hi ha el tòpic, aquest esborrar, no sé, esborrar les dones i que estàs ocupant un espai que no és el teu i que hi ha aquesta narrativa i tenia en compte que no hi havia cap altre tia trans* allà doncs és una cosa que em va generar incomodat o sigui, no tinc cap motiu per pensar que hi havia algun problema en aquesta organització, perquè no en sé gaire. Però sí que em feia cosa i per això vaig acabar militant en una organització de gent trans; em sentia com molt més... acollida.” [E6]

IDENTIDAD-ESPACIO: DUDAS INTERNAS

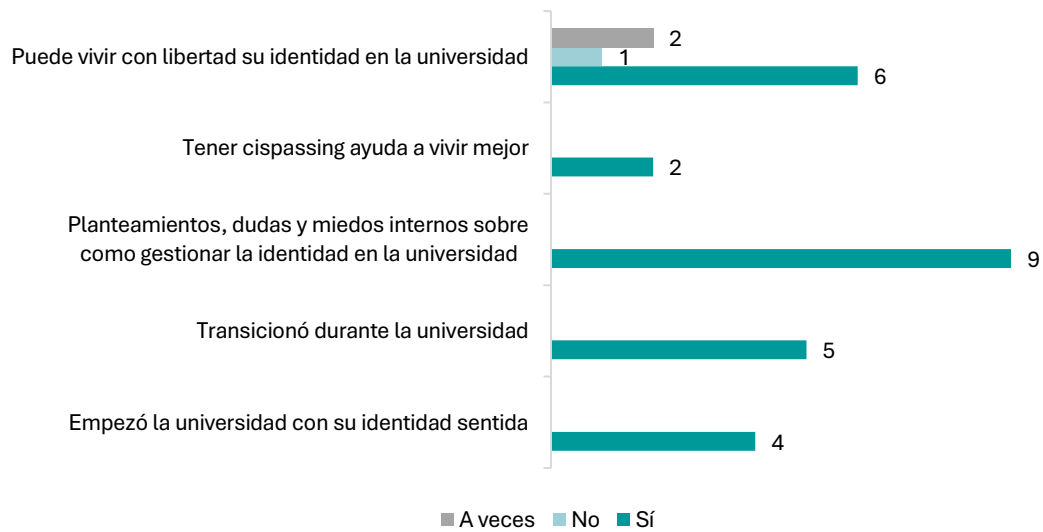
Como se ha mencionado inicialmente, la detección de espacios percibidos como inseguros u hostiles no excluye el hecho de reconocer espacios agradables dentro del campus. Cinco personas respondieron que el espacio del campus les resulta agradable en general, puesto que, para algunas de las personas, es un espacio de libertad y reflexión, así como para otras es un espacio más agradable que la vía pública o sus casas. Por ejemplo, para la siguiente persona la cafetería es un espacio agradable, ya que:

“La gent de la cafeteria que hi treballa, per a mi ha sigut un punt de suport. Tu saps què és anar allà cada dia a les 8 del matí, ‘què tal’, ‘hola’, ‘bon dia’, i veure que no hi ha hostilitat, que és igual, que no passa res, et pregunten pel, jo què sé, pel nom a vegades, o a vegades inclús algun noi que hi treballa, m'ha dit bueno, però t'he de dir bella, bello, perfecte, molt bé. O sigui, em vaig sentir acollida, em vaig sentir *arropada* pels meus amics.” [E10]

La forma que se habitan el cuerpo y el espacio es la forma de residir y ocupar espacios de forma política. Los espacios normativos como los campus universitarios, tal como se ha recogido en las percepciones y vivencias de les estudiantes —originado por un plan docente binario, espacios que segregan por género y la falta del uso de un lenguaje inclusivo, entre otros—, puede alentar a la introspección sobre cómo habitar un cuerpo disidente en espacios normativos.

A continuación, en el gráfico 31 se recogen ciertos debates internos que se expresaron en las narrativas de les estudiantes, donde se pueden encontrar diferentes elementos: por un lado, en el caso de las personas trans*, si se ha transicionado antes de comenzar a estudiar en la universidad o durante los estudios, si le estudiante tiene *passing* o no, o si se reside en Barcelona con su familia o es procedente de otra ciudad, hecho que implica un traslado. Por otro lado, en el caso de las personas no binarias, la falta de contemplación de identidades no binarias por las personas cis y ser leídas dentro del binomio provoca dificultades para poder autoafirmarse y ser apelado de la forma deseada. Sin embargo, en ambos casos se da una fuerte intersección donde se alinean diferentes sensaciones: el miedo, la inseguridad y el expresar la identidad o no hacerlo.

Gráfico 31. Debates internos en torno a la vivencia identitaria como sujeto disidente en la Universidad Pompeu Fabra



Fuente: elaboración propia

Tal como se muestra en el gráfico anterior, todas las personas han contestado que han tenido miedos y dudas sobre cómo gestionar la identidad en la universidad, independientemente de si comenzaron los estudios con la identidad sentida o no. A continuación, recogemos algunas de estas experiencias.

1) Abrirse y expresarse libremente en el campus

Las dudas internas en cuanto al posible escenario de que la identidad trans* de una misma sea expuesta no depende de la propia persona, sino del temor o inquietud de reacciones adversas; esto es, de reacciones externas frente a las identidades disidentes. El miedo se infunde en cómo reaccionarán las personas del campus bajo el temor del rechazo. Estas gestiones se abordan según las experiencias previas de cada persona: en el instituto, según el entorno que se contemple en el campus, según el *passing*, o la performatividad, entre otros.

Por ejemplo, en el caso de una estudiante, el hecho de haber empezado la universidad con la identidad sentida y una transición física le ha ayudado a no tener que dar explicaciones, pero a su vez le ha dificultado por parecer que tiene un “secreto”:

“Sí, és que crec que allí està molt la clau, perquè a l'institut sí que per mi era bastant incòmode el fet de saber que tothom ho sabia, que al final és una cosa potser més... és que no sé molt bé com explicar-ho, però és que també vaig tenir molta sort perquè sé de gent que ha hagut de fer el canvi a instituts o a l'escola i tal... [...] no sé per què, però sí que quan vaig fer el canvi em sentia com que em vaig... no sé per què em vaig reprimir com molt més i em feia com... no sé si vergonya o què, el fet de saber que era algo que era totalment secret, perquè és que ningú ho sabia, va ser com passar de zero a que ho sabés tothom, doncs ara ho sabia tothom, i el fet de

començar com una persona totalment nova i que ningú sap res de mi, sí que feia que els últims anys estigués una mica... com que no et sents lliure tampoc, et sents com... és que no sé com explicar-ho, però era com que no em sentia a gust i no sé... però era més algo meu, segurament, perquè és que ja et dic que de l'entorn, no vaig rebre cap comentari negatiu ni res, l'únic que... potser sí que et sents com que no encaixes ni en un lloc ni en l'altre, no sé, però bueno...” [E1]

En el caso de E6, que transicionó durante su estancia en la universidad, manifiesta otros miedos y otras necesidades que se dieron en su vivencia, como son:

“Ho vaig fer més tard del que m'hauria agradat. Clar, hi va haver un temps on els meus amics més propers ja ho sabien i la resta de l'alumnat i professorat no, així que hi havia moments incòmodes. Bé, clar, estaves aquí i depèn de qui hi havia doncs et tractava d'una manera... o feia equilibris per evitar, doncs, adjectius, pronoms, etc. I era incòmode per mi i per les meves amigues, doncs soc conscient i vaig trigar una mica per... sí, feia una mica de cosa tenia un profe que no sabia com reaccionaria i llavors vaig dir, bueno, m'espero que acabi la signatura [...] O sigui, no per a por, però com que em feia cosa haver d'interactuar amb aquesta persona i que em fes alguna pregunta [...] No sé per què, 'he vist que has canviat', no sé, com de tenir converses que no volia tenir.” [E6]

De igual forma, otre estudiante manifiesta lo siguiente:

“Jo he de dir que tot això ho vaig mirar quan m'estava plantejant sortir de l'armari a la universitat, que va ser el meu tercer any dins de la universitat, segon de dret. I llavors sí que em vaig informar molt sobre els potencials llocs on podia recórrer en cas que les coses anessin malament i la universitat es convertís en un lloc insegur per mi. Però he de dir que no recordo ara mateix què hauria de fer. El meu primer impuls seria anar a la Unitat d'Igualtat. [...] Però quan jo estava a l'armari, jo patia molt perquè quan sortís la reacció fos hostil. Llavors, si tu trobes que d'entrada ja saps que la reacció per part de la institució de la universitat no serà hostil, és que t'anima molt a prendre el pas. I això és molt important per la persona que està allà amagada, que no sap i que sap que ha de prendre la decisió, però no sap quines conseqüències tindrà.” [E10]

Otra experiencia significativa que ayuda a entender los diferentes procesos es la expresada por E18, cuando se planteaba cómo explicarlo a su entorno y qué hacer:

“No volia donar els pronoms d'entrada perquè era potser com una cosa de trencar; la sensació que tenia era com de trencar excessivament amb el que s'esperava de com havia d'interactuar i si ja tenia inseguretats, per conèixer a gent amb la qual m'havia de reunir o amb la qual havia de treballar com a persona delegada, doncs jo encara més em posava com en una situació inferioritat o així ho sentia.” [E18]

7.6. Propuestas, demandas y solicitudes: elles hablan

Resulta imprescindible recoger las propuestas, demandas y solicitudes de les estudiantes trans* y no binaries para evitar “hablar por los demás” (Alcoff, 1991). De esta forma, las personas entrevistadas se convierten en protagonistas de la investigación, sujetos políticos con una voz propia donde sus ideas, peticiones y proposiciones sean recogidas con dos funciones: por un lado, evitar una asimilación de las peticiones de la comunidad LGTBIAQ+ desde la mirada cis y institucional y, por otro lado, ofrecer un espacio de escucha y recolección de solicitudes que garanticen la capacidad de agencia visibilizando a las personas trans* y no binarias así como sus intereses y necesidades para que el campus se convierta en un espacio más inclusivo y seguro.

ÀMBITO**PROPUESTA****Docencia**

1) Perspectiva de género

“Creo que la Pompeu es una de las pocas universidades que habla de esto, sobre todo en ámbitos científico, y medicina no se le da mucha importancia a la parte social, lo cual me parece, pero bueno... pero, aun así, creo que se podría haber incidido más ¿no? No se habló exactamente de las personas trans, dijo que existían, pero no se nos tiene en cuenta como una realidad más. Se menciona, existe y bueno, ya está.” [E19]

“Docència amb perspectiva de gènere real: doncs és que s'hauria de posar les piles.” [E6]

2) Formación del profesorado y comunidad educativa en materia de género y diversidad

“Jo crec que moltes mesures ha de ser educació per a tots els membres de... O sigui, en general ja no sigui docent sinó també d'administració pública, etcètera.” [E3]

“Que hi hagués una sensibilització del professorat i en general del personal de la universitat en temes de gènere i LGBT, i que hi hagués alguna mena d'incís en el temari de les carreres, de l'assignatura, com a mínim a la introducció, és a dir, per exemple, jo faig traducció, a fonaments de la traducció podria haver-hi una sessió dedicada a això, crec que seria bastant positiu i que crearia un precedent bo.” [E12]

3) Preguntar los pronombres en clase

“Com tractar una persona trans, sense que se't caigui una gota de suor perquè no saps com referir-t'hi.” [E6]

4) (In)formar al profesorado sobre protocolos, buenas prácticas y descentralización de la Unidad de Igualdad

“O sigui la Unitat d'Igualtat però és que només hi ha una sola Unitat d'Igualtat i està al campus de la Ciutadella potser estaria guai que hi hagués una Unitat d'Igualtat a cada campus per poder anar directament i tractar potser casos en persona de tema més immediat, però clar de moment no hi ha només Ciutadella.” [E3]

“Com tractar una persona trans, sense que se't caigui una gota de suor perquè no saps com referir-t'hi.” [E6]

5) Incorporar docentes LGTBIAQ+ como referentes para el alumnado

	<p>“Que hi hagi docents LGBTI racialitzats i d’altres col·lectius minoritzats i que et vinguin a parlar d’economia, sociologia, literatura o el que sigui, però de perspectiva de veritat i ben incrustada. O sigui, no afegir la perspectiva de gènere sinó repensar tot el pla docent en relació a això i pensar com afecten tots els processos que les universitats fa anys i anys que estudien com tot això afecta a tantes altres vivències que s’han invisibilitzat.” [E6]</p>
Campus universitario	<p>6) Lavabos inclusivos</p> <p>“Doncs potser si es pogués com implementar de tots, a mi jo no ho veuria malament. O sigui, realment a mi no em molesta anar, en el meu cas el masculí, però sí que tenint com la perspectiva de quan jo no havia fet el canvi ni res, doncs sí que segur que m’hauria agradat molt més que ningú passi ni res, entro aquí i ja està i surto. Tampoc em vull repetir moltíssim, però els lavabos, doncs no ho veig mala idea, que es faci de forma uniforme, igual a tot arreu i ja està.” [E1]</p> <p>“Impulsar que a tots els campus hi hagi un lavabo inclusiu però si la gent no pren aquesta consciència de la necessitat de no segregat els lavabos perquè està reproduint tot un sistema.” [E3]</p>
	<p>7) Ir más allá del binarismo en la matrícula universitaria</p> <p>“Per començar, la matrícula et demanava que em diguessis si eres home o dona i això ja queda marcat en tot arreu, encara es classifica als estudiants segons només home o dona.” [E12]</p>
Comunicación institucional	<p>2) Difusión</p> <p>“Hacer más visibilización de las actividades, listas de difusión, cartelería...” [E19]</p>
	<p>3) Cambio de nombre a medida para protegerse de las violencias familiares</p> <p>“Potser això de canviar tot el nom ara mateix és complicat, però jo que sé que hi hagi un protocol que puguis canviar el nom de les llistes igualment sense canviar-ho de tot arreu i que sí que potser es pot demanar també et dic que no ho he provat, però, no sé també clar si es pogués fer, potser estaria bé que també avisessin de que es poden fer aquestes coses, no? Perquè bueno, també poden, o sigui, tornar enrere, quan vaig demanar que em canviessin el gènere em deien que sí que es podia, però després clar no, no els hi agrada molt, però jo què sé que si es pot fer, doncs que a part de posar-te lo típic de la que pots canviar el nom, de posar la llista de tot que posin també com entre parèntesis, algú que es pot fer, però de manera a part, que pots canviar-te el nom de això de les llistes sense canviar-lo enlloc més el que pots canviar el gènere sense canviar el nom i coses així.” [E17]</p>
	<p>4) Conmemoración de días relevantes en la lucha LGTBIAQ+</p>

	<p>“Però sí que em falta algun tipus d'acte presencial. I com no, no forçat perquè no. Però molt públic, molt visible. Que no sigui, va si fem una xerrada aquest dia d'una recerca, no sé què. Està molt bé, és molt necessari i endavant. Però és que al final això només provoca que hi vagi la gent que li interessa. A mi el que m'agradaria veure és el pati del vint, que el dia, algun dia de l'orgull assenyalat o alguna cosa així, es llegeixi un pregó o algun tipus de reconeixement una mica més enllà.” [E10]</p> <p>5) Poner banderas todo el año en entornos visibles</p> <p>“Se m'acudeix posar una bandera trans* molt gran hòstia. Aquesta seria molt èpica, la veritat. Doncs podria ser una mesura, sí, rotllo <i>Sex Education</i>... o sigui, que al final dius "vale, que és una tonteria" però que... o sigui, arribes allà i hi ha una bandera...no sé, que... o sigui, que és com la cosa més explícita que se m'acudeix. Que entenc que és molt... superficial i potser de postureig.” [E6]</p>
<p>Acompañamiento y apoyo</p>	<p>6) Figura de referencia y apoyo</p> <p>“Sobretot és que jo penso molt en jo és que he estat tant de temps donant voltes de i com surto a l'armari i com ho faig i com no ho faig i la gent m'acceptarà. Per mi qui necessita més protecció i qui necessita més política és la gent que té por, que està insegura i que no sap si donar el pas serà catastròfic o no serà. [...] portar a terme aquest projecte sense que me vagi la vida millor l'estàs dient ho pots fer aquí. Vull dir com a mínim a la universitat no et preocupis. A la universitat pots ser tu mateix, tu mateixa qui vulguis, qui siguis que després a casa tens els teus problemes, els tindràs i és inevitable. (...) Aquí et protegim i aquí estàs protegit contra qualsevol tipus de discriminació, contra l'hostilitat o el que sigui. (...) Saber que potser la universitat té una persona, una figura professional que li ajudi a gestionar-ho.” [E10]</p> <p>7) Espacio de socialización</p> <p>“També estaria guai acompanyament com fora de les aules per gent trans* seria magnífic quin tipus d'acompanyament. Sí, acompanyament i que sigui potser algun tipus gent trans* fent coses no ha de ser explícitament de temes trans, però que sí que pugui ser un espai de jugar a parxís o anar a aprendre alguna cosa o el que sigui que no t'hagis de preocupar per com et violentaran o si t'entendran d'alguna manera, això estaria guai potser més unitats.” [E3]</p>
<p>Impulsar acciones dirigidas al colectivo</p>	<p>8) Espacios LGTBIAQ+</p> <p>“L'organització estudiantil, crec que ha de ser una mica l'estela per seguir. El canvi institucional perquè al final, si no hi ha reclamacions estudiantils i particularment d'estudiants LGBTI en aquests aspectes, qualsevol canvi institucional que es vulgui fer sempre tindrà una limitació de no seguir les realitats i les experiències dels estudiants. Per això, des d'un grup de l'alumnat, ara mateix estem intentant impulsar una organització específicament LGBTI perquè la</p>

que hi ha la Universitat està innactiva. Ja hem format un grup de 5, 6 persones que estem interessades en militar i en mirar currículums, obrir carpetes i evidentment revisar opressions i posar-nos en contacte amb estudiants de LGTB. Vull dir. Amb crec que aquesta ha de ser una mica el motor de canvi.” [E18]

9) Deporte no mixto

“Fue un poco también un alivio que me dijeran no puedes jugar por ley, porque era como que ahora me voy a enfrentar yo a maromos de 2M y ahora me van a hacer yo que sé, yo me estaba montando la imagen de que me iban a hacer *bullying*, no sé qué y que digo pasar fatal. Y fue como bueno, ya no me tengo que enfrentar a eso.” [E19]

7.7. Conclusiones

A través de las entrevistas realizadas al alumnado de la UPF y los resultados obtenidos pueden extraerse varias conclusiones.

En relación con la visibilización, se destaca la necesidad de un cambio en las materias curriculares para incorporar una perspectiva inclusiva, puesto que en la actualidad se mantiene un plan docente binario, no está del todo incorporada la perspectiva de género y, si lo está, es de manera binaria. En este sentido, se ha detectado escasa referencia al colectivo LGBTIAQ+ y se utiliza un lenguaje poco inclusivo. Por ello, la incorporación de un plan docente con una mirada no binarista ha sido de las cuestiones más demandadas por el alumnado entrevistado.

Todas las personas entrevistadas (9) conocen el procedimiento de cambio de nombre, aunque no lo hayan tenido que usar, ya que este es un trámite fácil y ágil. Sin embargo, se detectan repetidas incidencias derivadas del cambio de nombre como, por ejemplo, la ausencia de actualización de las listas de asistencia, hecho que expone al alumnado a situaciones de malestar. Respecto al conocimiento del protocolo contra el acoso y el uso de este, se destaca que mayoritariamente las personas lo conocen aunque no lo han tenido que utilizar (7 personas, esto es, el 77,78% de la muestra de la UPF). Aun así, se detecta una posible infradenuncia de algunos hechos, puesto que, en repetidas ocasiones, el alumnado ha manifestado que se ha sentido violentado por las miradas o algunos comentarios, pero que no se ve recurriendo al protocolo para estas situaciones y por el coste emocional y psicológico que puede suponer hacerlo.

En relación con el grado de discriminación, la mayoría de las personas entrevistadas ha vivido alguna situación de discriminación, más concretamente discriminación indirecta o técnica por el desconocimiento y la desinformación por parte de la comunidad educativa, especialmente, hacia las personas no binarias. Esta discriminación surge en forma de humor, comentarios, ejemplos, miradas o no usar los pronombres escogidos, especialmente en el caso de las personas no binarias que hacen uso de pronombres neutros o de personas que no hayan hecho ninguna modificación física. No se ha verbalizado en ningún caso ninguna situación de violencia física o grave. La demanda del alumnado más destacada es la necesidad de sensibilización de toda la comunidad educativa para parar estas situaciones detectadas.

Respecto a las buenas prácticas, se expresa, en general, que una acogida de las identidades de las personas entrevistadas por parte de las amistades o el entorno próximo sin victimización o hiperbolización y con ganas de aprender o hacerlo bien es importante. El apoyo público en situaciones de transfobia/enebefobia en el aula mediante ejemplos o en el uso incorrecto de pronombres puede marcar la diferencia para las personas trans* y no binarias. De esta forma, presentarse con los pronombres y preguntar por los pronombres ayuda a poder vivir libremente la identidad, y tejer una red entre iguales es clave para el proceso de transición.

Para acabar, en relación con los espacios-identidad, se puede observar como en la UPF, en general, sus espacios son agradables y ha sido un lugar donde muchas personas han podido manifestar su identidad. Poniendo el foco en los lavabos, la mayoría de las personas refieren que es un espacio hostil, especialmente los lavabos segregados por sexo/género. Este espacio es un espacio que marca a las personas y que si te sales de una imagen binaria y cisgénero se te cuestiona. El miedo y la incertidumbre de ocupar estos espacios hace que muchas personas no quieran usarlos, especialmente, por la (posible) reacción de las otras personas. Si bien los lavabos inclusivos ayudan, algunas personas han manifestado y cuestionado si los lavabos inclusivos son para todas las personas o, de forma inintencionada, se está segregando a las personas trans* y no binarias porque incomodan en los espacios normativos como posible daño colateral.

8. Grupo de discusión

Como segunda fuente de obtención de datos, el grupo de discusión (*focus group*) fue clave para profundizar sobre los cuatro ejes principales en los que se basa la investigación para analizar el grado de visibilización, inclusión y seguridad del alumnado en sus respectivas universidades y, por ende, en las universidades en general.

En total participaron 5 estudiantes, en su mayoría (4) de la Universidad de Barcelona, frente a una única persona estudiante de la Universidad Pompeu Fabra.

En una primera instancia, para comenzar, se preguntó sobre la visibilización; concretamente, qué acciones llevarían ellos dentro de la universidad para poder garantizar y ampliar el grado de visibilidad del colectivo LGTBIAQ+. Las respuestas fueron diversas, siguiendo en la línea de lo expresado en las entrevistas individuales, que refuerzan así diferentes vías de actuación. Pueden destacarse algunas, como incrementar y fortalecer las vías de difusión y la campaña publicitaria y de conocimiento en todos los campus universitarios de la UB, la incorporación de la perspectiva de género real en el plan docente, la señalización de los lavabos mixtos en aquellos campus que dispongan de ellos, así como la instalación de lavabos mixtos en sus campus o la implementación de una beca para estudiantes que sufren transfobia en sus entornos familiares. Se exponen a continuación algunos de los comentarios recogidos en la discusión:

“Yo quiero hablar también desde el punto de vista de la UPF; porque yo he estudiado un año en la UPF el año pasado y no sé si ha pasado este año [en la UB] porque yo he empezado tarde [...], pero yo cuando empecé la UPF el primer día me dieron como... ¿cómo se dice? Papelitos. Eso sí, panfletos. Donde ponía en plan... Si sufres algún tipo de violencia, ya sea LGTBIfobia, machismo, lo que sea, dirígete a tal, no sé qué, y ponía como un mapa de la ubicación y a qué número tenías que llamar, lo que tenías que escribir, qué podías hacer, etc. No se me ha dado, no sé qué podría hacer si se me... si me pasara un caso así, que sé lo que era.” [E2, Facultades de Filosofía, y Geografía e Historia de la UB]

“Yo también pondría un poco los temarios más... Algo. Algo porque es que es muy... parece que no hemos adoptado nada, no parece que no haya más gente en el mundo [...], tanto lugar y tanto sitio y tanto tiempo que ha pasado y no hay ni una persona, por ejemplo, trans, que haya escrito literatura, no se ha dado a nadie, nadie, nadie, son siempre los mismos, señores, blanquitos, heteros [...] pero no hay nadie, nadie que se salga de ahí, a lo mucho una mujer. Y lo damos el día de la mujer y con un poquito de regañamientos. Entonces estaría un poquito guay que se hicieran... bueno, que se pongan a gente, ¿no? Si estudiamos gente y estudiamos ideas, pues estaría bien estudiar eso, un poquito la variedad.” [E11, Facultad de Filología]

Dejando de lado la cuestión sobre el plan docente, el temario y el currículum, en cuanto a las instalaciones y los espacios dentro de la universidad el eje sobre el cual giró la inclusividad fue sobre los lavabos:

“[...] Al menos en mi facultad, la planta donde yo estudio que siempre es la tres, los baños inclusivos, que los he descubierto por fin, pero no hay carteles ni señales donde pongan que son inclusivos. Entonces los que siempre se ven son los normativos, o sea, de hombre y mujer, pero de los inclusivos no hay ningún cartel.” [E2, Facultades de Filosofía, y Geografía e Historia de la UB]

Desde otro posicionamiento y, concretamente, basándose en la vivencia personal, un estudiante propuso la posibilidad de poder ofrecer ayudas económicas para situaciones donde no exista ningún apoyo familiar al ‘salir del armario’ como trans* y ello suponga *ipso facto* encontrarse en una situación de máxima vulnerabilidad, sin un círculo sólido de apoyo durante la transición y sin recursos económicos para poder continuar estudiando y disponer de un pago para el alquiler. Así lo relata un estudiante:

“Bueno, cuando yo estuve en el armario con mis padres, dejaron de hablarme, entonces me tuve que independizar económicamente y aparte de que ya entonces yo trabajaba, pero no me daban sueldo, porque este sueldo no daba para vivir, mucho menos para vivir y estudiar. Entonces comenté que yo estuve mirando becas que fueran... Porque hay una beca... Hay una beca que te ayuda si, por ejemplo, un familiar ha fallecido y era el familiar que daba dinero a tu casa, entonces pues es como una situación ajena a ti [...] Entonces yo llamé para ver si mi caso entraba. No entraba. Entonces estaría bien que hicieran un tipo de beca para personas en mi situación.” [E11, Facultad de Filología]

La visibilización como aquello que se desarrolla en la inmanencia, en el espacio invisible, también fue una cuestión que se debatió. Concretamente, una estudiante se refirió a los lavabos de su campus como espacio en el cual, dentro de la invisibilidad hacia los cuerpos disidentes que provocan los lavabos no mixtos, se producen discusiones alrededor de estas corporalidades e identidades visibilizando su existencia desde un espacio que las silencia:

“O si no tienen grafitis en las puertas, dentro del baño, que ponen en plan, ‘fuck trans’, y en plan, joder, ¿vale? Y luego ponen, ‘pues no, pues a mí me encantan las tías trans’ [...]. Hay mucho como, no sé, mucha discusión entre estudiantes.” [E2, Facultades de Filosofía, y Geografía e Historia de la UB]

“Controlar el tema este de que ponen frases transfóbicas y LGTBfóbicas en el lavabo. Porque, al igual que con pintar en las mesas se ponen duros, se ponen tan exquisitos, ¿por qué no ponen esto?” [E5, Facultad de Enfermería]

Los lavabos mixtos son espacios que segregan los cuerpos en seres sexuados bajo el marco binario del sistema sexo/género, sin contemplar otras identidades que no se ajusten al esquema reglamentario. La posibilidad de disponer en el campus de lavabos mixtos se abordó a favor, apelando a la limpieza y el uso correcto de los mismos como elementos clave para el buen funcionamiento no solo de los lavabos mixtos, sino de cualquier lavabo:

“A mí me gustaría que estuviera limpio y que no estuviera nada. Que no pusiera nada. No entiendo este concepto de muñequito rosa, muñequito azul. Me confunde mucho. Pero todo porque a veces el muñequito rosa está a reventar y el muñequito azul no. Pero como somos muñequitos rosas no podemos mear. Me lo voy a esperar una hora para mear otra vez. Es como, bueno. Entonces, a mí me gustaría que no pusieran nada.” [E11, Facultad de Filología]

“Hay muchas instituciones y tal que ven como muy complicado el paso de poner baños mixtos. Entonces, yo creo que si está marcado da igual mientras haya uno que sea mixto. Tipo, el unisex de toda la vida. Pueden haber marcado mientras haya otro que también esté como señalado que aquí hay un baño mixto y que no tengas que dar toda la vuelta por toda la planta buscando un baño mixto. Porque encima están escondidos. [...] Es como, a ver... Yo si no estoy paseando, no lo veo.” [E2, Facultades de Filosofía, y Geografía e Historia de la UB]

Más aún, la necesidad de que las universidades se posicionen a favor de la diversidad e inclusión como agentes políticos representantes de instituciones públicas educativas que forman a futuros ciudadanos profesionales es una acción clave y necesaria que señalan algunos de los estudiantes:

“Yo creo que todo va un poquito de la mano. Yo creo que el hecho de que no enseñen en las asignaturas nada que sea como *queery* todo sea como súper normativo en los cartelitos que hay por la uni, casi nada de la comunidad LGTB, ni actividades, ni manifestaciones, ni nada de visibilidad. Eso a veces es como una bisexual y lesbiana y es como, bueno, vale, al menos hay algo que está incluido. Pero yo creo que todo va de la mano. O también en plan, no sé, personas de alto rango de la UB, pero en plan que dé como un comunicado o algo en plan de que están a favor de los derechos trans, algo así, ¿sabes?” [E2, Facultades de Filosofía, y Geografía e Historia de la UB]

“La uni sabe qué ocurre en estas cosas a nivel social, sabe lo de la violencia machista, sabe que hay minorías, aunque son de esas minorías grandes, ¿sabes? Que de la misma manera que se hace con... Bueno, en el caso de la violencia machista no es ninguna minoría, pero que saben

que esto ocurre, que es algo bien presente a la sociedad y que también podrían ponerlo.” [E5, Facultad de Enfermería]

“Tenernos en cuenta. Todo se resume a eso, hay como una obsesión por ignorarnos y parece que ignorándonos se nos está respetando; y es como... no se nos está respetando por hacer como que... ‘ah, ¿eres trans? ¡No pasa nada!’ ¿Qué quiere decir eso? Parece eso, que, ignorándonos, pues... se puede ir diciendo, ‘ah, no pasa nada, da igual lo que seas, ¡eres normal!’” [E11, Facultad de Filología]

En relación con las buenas prácticas, el uso de los pronombres como elemento para incluirse en la realización de las presentaciones personales para evitar *misgendering*, se abordó desde dos perspectivas: por un lado, la pretensión favorecedora para no dar por asentada la identidad de nadie y visibilizar identidades no normativas con el fin de poder garantizar expresiones e identidades de género sin silenciar a nadie y, por otro lado, la posibilidad de que esta práctica ‘autoprovoque’ de forma inintencionada *outing* en ciertas personas de forma implícita.

Las respuestas fueron variadas, pues, si bien por un lado hubo quien afirmó que el uso de los pronombres puede generar dudas no para la propia persona sino por el miedo a las posibles reacciones —en forma de rechazo— del resto de las personas de la clase, así como a la defensa por su uso apelando que cada persona ya tenga sus propias estrategias:

“Es que, a ver, me pierdo mucho, porque yo personalmente me daría mucho miedo. Aunque yo uso todos los pronombres, pero igualmente me daría miedo porque es como... Me estoy exponiendo, ¿sabes? Porque nadie en mi clase sabe que soy trans. Aparte que me llamo Marc, que lo saben como dos o tres personas. Me da mucho miedo. Pero es más por experiencias pasadas que lo he pasado mal. Pero yo creo que es una buena práctica. Pero también se tiene que tener muy en cuenta el entorno, también cosas que se hayan dicho antes entre los alumnos, porque es como que, si pisas mal, la puedes cagar y te puedes arruinar como el curso entero. Entonces, no sé, es como muy... mirar por dónde vas.” [E2, Facultades de Filosofía, y Geografía e Historia de la UB]

“En mi caso, yo creo que salí del armario... justo cuando acabé el primer año. Pero sí que es verdad que quien empiece la uni, y no haya salido, depende del *passing* un poquito, ¿no? Porque claro, aquí te conocen como tal y no es hasta que dices: para, me llamo así y ya. No es hasta que no tienes la conversación y dices que te llamen tal que puedes evitar el *passing*.” [E5, Enfermería]

En esta misma línea, pero desde otro punto de vista, la existencia de estrategias del propio colectivo en caso de sentirse vulnerable es una muestra de control sobre el terreno en que se maneja la cuestión de los pronombres. Ello incide en su uso, en su uso para su normalización y empleo cotidiano para evitar cuerpos inteligibles bajo un género que no corresponde desde una mirada cis.

“Yo creo que, si se normaliza el hecho de preguntar, ayuda a que con el tiempo la gente diga ‘vale’ [...]. Está bien que se haga como algo rutinario y se normalice, porque es algo normal. Es mucho mejor que yo tener que hacer de presentador de mí, de ejemplo... Creo que es mejor y que ya cada uno pues, ya decido yo si aquí me presento en femenino porque no me fío de esta gente.” [E11, Facultad de Filología]

“Totalmente de acuerdo, aparte nosotres ya tenemos las estrategias de... ya vemos según la situación un poco de, pues... pero que, hay una cosa de preguntar y que se normalice antes de decir ‘ah, perdona...’. Si se lo vas preguntando probablemente te sorprenderás, no verás a tanta gente normativa. Digamos que creo que es una estrategia más de, a parte de normalizar pero también un poco de que no puedas decir ‘ah, esto es una persona trans*’, esto una persona ‘no binaria’.” [E3, Facultad de Filología y Comunicación]

Así, puede observarse que todes les estudiantes están a favor de que se empleen los pronombres en las clases, y una de las personas apuesta también porque el profesorado sea quien dirija la iniciativa con el fin de que la persona no quede expuesta delante del resto de estudiantes:

“Yo creo personalmente que, si el profesor está a la iniciativa y no es un alumno, queda mejor. Porque si no, el alumno queda muy al aire. Por ejemplo, si voy a mi clase y somos 15 personas y digo... Vale, yo me llamo Marc, uso todos los pronombres. Entonces la gente está como... ‘¿OK? Nadie te ha preguntado.’ Entonces claro, si lo empieza el profesor y dice... Vale, ‘Yo me llamo tal, uso tales pronombres. Ahora vamos a hacer como una introducción para toda la clase, para que nos conozcamos.’ Me parece mucho mejor.” [E2, Facultades de Filosofía, y Geografía e Historia de la UB]

En las entrevistas individuales se detectó que, en alguna ocasión, el profesorado había dejado entrever su posicionamiento respecto a ciertos debates en torno a la transexualidad, mediante comentarios en cuanto al lenguaje neutro o bien sobre la Ley trans; aunque no de forma explícita y posicionándose a favor o en contra en las clases. No obstante, precisamente esto ha provocado en el alumnado entrevistado dos posturas: por un lado, tranquilidad respecto a la falta de debate promovido por parte del profesorado para no abrir diálogos en torno a cuestiones en materia de derechos humanos, como son los de las personas trans*, y por otro lado, la duda sobre si el profesorado es transexuyente o no lo es, por la falta de postura clara al respecto que ha mostrado.

Al preguntar sobre ello a les estudiantes, en su mayoría mostraron la tranquilidad que supone que el profesorado de pie y adopte una postura rígida sobre comentarios transfobos rechazando por completo cualquier comentario discriminatorio hacia cualquier colectivo o persona. Así, expresan que, según el contexto académico, pueden darse ciertos debates sobre la transexualidad como fenómeno para incorporar dentro de la materia del aula, pero no como debate para valorar a favor o en contra la vida de las personas trans*; esto es, cuestionarla y, por ende, cuestionar si son válidas o no lo son.

“Yo creo que depende de qué cosas sí que se podrían debatir, pero tampoco temas como en plan... ‘¿Las personas trans* me hacen derecho sí o no?’ Porque es como, no. Yo existo.”
[E2]

“Yo creo que el problema es el debate general, como dice E2. Parece que el debate es, ¿merezco vivir, o no? Y claro, es como, no... ¿qué debate hay en eso? ¡Claro que merezco vivir! Entonces, no sé, yo creo que es más bien el enfoque que se le da siempre a las conversaciones con... Pues eso, con otras personas, con personas cis, de ‘¿qué opinas de la gente trans?’ Pues no sé... existimos, y merecemos derechos [...]. No sé, siento que si sale un tema y el profesor... no digo que se posiciona, pero no sé, depende del tono... a mí me da como miedo. Porque claro, es como si estoy yo aquí y alguien dice, ‘ojalá se mueran los trans’. Y el profesor no dice nada. Entonces es como... Siento que comentarios así tan radicales deberían de ser simplemente castigados, o algo, ¿no? Porque si yo de repente digo, ‘que se mueran las mujeres’, la verdad es me merezco una hostia, ¿no? Entonces, parece como que si alguien dice comentarios así pero son para la gente trans, parece como que es su opinión, ¿no? Y es como, no, su opinión no es. [...]. Entonces, sí me... me incomoda un poco que un profesor no haga nada o que haga como que no ha pasado nada. Porque es como... Entonces, ¿qué pasa? ¿Te parece bien?” [E11]

“Bueno, en algunas ocasiones quizás, estaría bien que la persona que lo coordine, pues, sepa, esté como bien enterada del tema [...] Bueno, también es el tema de que si es alguien docente pues, generalmente es como... hay cierta presión [...] pues, de alguna forma u otra pues irá como calando, o como que te inhibirá de decir ciertas cosas, que es lo que me pasó, que no le dije nada, porque digo, ojo, [...] quiero aprobar la asignatura [...]. También estaba pensando que, muchas veces, el profesorado va dejando caer lo que piensan, pero de tal manera que tu optas por ignorarlo, pero claro, también es como, ‘¿podrías simplemente callarte?’ o ¿decirlo de otra manera? Porque a veces claro, dejan pasar como información de clase, pero tal y como lo dicen pues ya sabes exactamente esto para donde tira. Por ejemplo, una profesora que tuve que estaba comentando [...] que hoy en día la gente es un poco sensiblon y todo eso. Es como, puedes simplemente indicar que hay posiciones de

que hay gente que son mujeres, pero utilizan nombres masculinos en inglés para profesiones, pero que también hay opciones en femenino. Ya está. Información para clase nos va a servir para seguir haciendo. Y ya está. Entonces, es eso que la gente lo vemos y lo oímos.” [E3]

Con todo ello, la cuestión parece llevar al centro no ‘qué cuestiones’ se abordan en torno a la diversidad y expresión de género, sino más bien ‘cómo’ y ‘de qué forma’ se abordan. Como relatan algunos estudiantes, en las clases algunos profesores emplean dicho espacio bajo el rol vertical profesorado-alumnado con mayor conocimiento y poder para dejar entrever ciertos posicionamientos respecto a cuestiones identitarias, sensación que puede incomodarles y preferir no aportar su opinión por el riesgo a ser penalizadas o entrar en debates estancados. En este sentido, algunos de ellos muestran formas diferentes a través de las cuales el profesorado puede abordar dicho debate sin que ello suponga incomodar a estudiantes disidentes:

“Tengo que decir un comentario de comparación del que me pasó en el Instituto y en mi facultad este año. En el Instituto de mi pueblo el profesor vio necesariamente el comentario diciendo que ahora ha visto que últimamente se utiliza este término [trans* y cis] para referirse a la sexualidad, no sé qué, y claramente se posicionaba en contra. Pero el otro día dimos esta misma clase a la uni y pasó del tema [el profesor]. Y es esto, esta neutralidad, para mí es tipo... Reconfortando saber que no seré atacado [...].” [E9]

“O sino también un debate que tener en clase, por ejemplo, [...] podría debatirse como un plan... [...] Pero el profesor pregunta en plan, ‘¿preferís que hable un poco más, que incluía más temas como el de la gente trans* a lo largo de la historia, tal, de cómo se ha ido viendo el movimiento trans* y cómo se trataban o, dejó el tema de tal y como está, que es totalmente cisheteronormativo?’ Entonces claro, en plan, a ver lo que le parece más interesante al alumnado.” [E2]

Puesto que en las entrevistas se detectó cierta transfobia implícita no declarada por la falta de conocimientos del personal (tanto alumnado como profesorado, y personal técnico, de gestión y de administración y servicios) en los relatos de los estudiantes¹⁵, se les preguntó cómo y de qué manera se puede intentar llamar la atención para implicar a la sociedad en la lucha LGTBIAQ+. Como bien explica el siguiente estudiante, un elemento clave es el sentimiento de apelación de la lucha comunitaria, esto es, la sororidad. Entender que los derechos de las personas del colectivo

¹⁵ Véanse los apartados 6.2 y 7.2.

LGTBIAQ+ son derechos humanos y que no se debe luchar por estos mismos en términos identitarios, sino porque se trata de sujetos políticos que forman parte de la sociedad:

“O sea, que no sea tan tratado como un tema solamente de la gente trans, porque la gente cis muchas veces, no todas las personas, pero muchas veces hacen como que bueno, esto es un problema de los trans. No me meto porque no me afecta. No, sí que te afecta [...] Entonces es como que hay que hacerle saber a la gente cis que no es tanto nuestro problema, sino que también es el suyo. Entonces es eso más que nada, más cosas de visibilización en las clases, más temario que lo incluya, seminarios que no sean obligatorios o que a veces sí que sean obligatorios... No sé, cosas así. Cosas que pases por ahí y lo veas todo el rato, que te llamen la atención, que lo veas. Porque, si no, la gente pasa.” [E2]

“Yo creo que más, incluso de cartelitos, es como, bueno, pasa, tú lo ves y ya está. Yo personalmente creo que se trata de una cosa más arraigada, porque también comenté en mi entrevista que parece que se nos separa como personas cis, personas trans. Y ahora, por ejemplo, una persona cis no puede hacer un trabajo sobre personas trans, ¿sabes? Y yo entiendo los argumentos que se dan para terminar esa opinión, pero personalmente no lo comparto, porque creo que al final se nos separa, y se nos divide en burbujas que es aún más difícil salir, y teniendo en cuenta que todos tenemos que compartir una misma vida, tiene más sentido escuchar al *d’al lao* y aprender, ¿no? [...] Al final, es una cosa de saber qué nos gusta un... O sea, que somos personas, al final. Entonces, no es tanto como... es que esta persona está en un punto de que tengo que darle un trato preferente, tengo que hablar así, o tengo que... Sino, ¿qué le gusta? Que le traten así. Entonces yo creo que es también que se fomente desde la educación y desde la raíz se fomente el escuchar otras experiencias de vida, sean trans, sean gente pues de todo tipo, con problemas de movilidad o con diferentes experiencias de vida [...]” [E11]

En esta línea, las acciones que se realizan por parte de las universidades, en concreto, desde las unidades de igualdad como órgano responsable para promocionar y visibilizar la diversidad en los campus mediante actos conmemorativos, seminarios, conferencias, jornadas, premios a investigaciones en clave de género son algunas de las formas para luchar por la inclusión y la diversidad. No obstante, algunos estudiantes expresaron que a ese tipo de espacios tienden a acudir siempre las mismas personas; esto es, personas del colectivo LGTBIAQ+.

¿Cómo se puede hacer para este alumnado que los espacios conmemorativos y de lucha LGTBIAQ+ puedan convertirse en espacios donde la gente cisheteronormativa del campus tenga interés en participar? Algunas de las respuestas expresaban el rechazo por la ‘segregación’ como forma de apelación e inclusión. Esto es, para los estudiantes, actos, conmemoraciones, charlas que aborden

la cuestión LGTBIAQ+ desde una perspectiva global que pueda permitir la participación de más personas mediante una actividad colectiva, cotidiana o de interés comunitario puede ser una política con mayor impacto que un acto dirigido única y exclusivamente al colectivo LGTBIAQ+. Para ellos, los actos políticos identitarios acaban reduciendo el impacto a las mismas personas y, por ende, este acaba siendo muy reducido. Tal como expresan algunos estudiantes:

“Que estos seminarios no sean solo para gente del colectivo, sino que sean, por ejemplo, para gente que le guste el deporte y el colectivo. Así se combina y hay más probabilidad que alguien hetero que le guste por ejemplo este deporte que están haciendo y entre en uno de estos seminarios que puede ser del deporte o puede ser del *orgull*. No solo limitar a un grupo.” [E9]

“Más cosas en común. No, pero es verdad. Cuantas más cosas en común, más gente va a venir. Pues si te gustan los cómics, estamos celebrando la semana del cómic de celebración del Orgullo. Entonces, va a venir gente del orgullo y también va a venir gente que le guste los cómics, ¿no? Va a ser más divertido también. [...] Hay gente a la que no le vamos a convencer, desde luego. A no ser que venga Messi.” [E11]

“La personalidad de la gente de la comunidad no es solo ser *gay*. Tenemos más personalidad que eso.” [E9]

“Digamos que no se nos segregue y que, digamos, se nos integre en todo, básicamente. Porque ya se está hablando de... [...] Por ejemplo, feria del cómic. Pues también en hacer... Al hablar del cómic y hablar, por ejemplo, con muchas más identidades [...] Digamos que el marco dominante no sea, pues, el cishetero blanco normativo, porque no es la norma. Simplemente es una categoría de personas y muchísimas más categorías de personas.” [E3]

Después de debatir sobre por qué participa siempre gente del colectivo y cómo promover una participación más heterogénea, se reflexionó sobre cuáles son los posibles motivos que originan una participación tan reducida en eventos y actos que pretenden abordar la diversidad en las universidades (lejos de atender las causas y problemáticas socioeconómicas y la pobreza de tiempo en el alumnado como posibles factores, por ejemplo). La falta de información (en cuanto a la comunicación y difusión) y la mala gestión, así como la falta de confianza hacia la universidad como institución que pueda generar un espacio de reflexión real sobre las problemáticas LGTBIAQ+ frente a otros espacios alternativos, han sido los argumentos de mayor peso:

“De los grupos estos que hacen cualquier cosa organizada en la universidad... O sea, no se hace propaganda. Porque, por ejemplo, hoy me he encontrado un grupo [...] que es el grupo *queer* para la facultad [...] pero es que no es ni idea que existía. [...] Ellos, igual que el grupo de teatro, el grupo de fiestas, están muy separados. No hay ningún lugar donde puedas preguntar, ey, mira, ¿hay un grupo de esto? No sé.” [E9]

“O sea, yo también, yo hace poco me llamé mucho la atención a un cartelito que vi. Soy muy pesada con los cartelitos, ¿vale? [...] Que ponía, a ver, fue algo heavy, ¿vale? Pero ponía en plan, si no escaneas este QR, un gatito morirá. Entonces claro, yo lo escanéé, obviamente. Y era una encuesta para un trabajo de final de grado. Y yo en plan, es muy buena estrategia para que la gente haga cosas. O sea, pones ahí un QR gigante y pones algo. En plan, gánate un bocadillo gratis. Claro, la gente vuela por los bocadillos. Entonces, claro si pones eso pues yo creo que algo funcionará.” [E2]

“Creo que fallan en la publicidad y en ser claros y concisos. Porque igual les pasa con la página web, que para ver mi nota tengo que entrar en cuatro páginas [...]. Es como... lo hacen muy lioso. Y también, pues eso, comentando el tema de por qué va menos gente a charlas de aquí que... por ejemplo a unas del Centro LGTBI. Yo creo que también es mucho el cómo se ve ya la universidad. Porque claro, estamos aquí cada día. Yo no he dado ni un autor en tres años de literatura universal y comparada, no he dado ni una persona *queer*. [...] Es lo que comentábamos antes, no hay diversidad en el temario, no hay nada. Entonces, claro, si a mí me sale un anuncio de ‘el Centro LGTBI va a hacer tal cosa por tal día’, digo, uy, qué guay. Pero si me lo pone la universidad, digo, ‘uhm... claro. Claro, seguro que sí’. El problema es que no nos dejan confiar en ellos porque claro, si no hacen nada en el día a día, qué me va a confiar a mí que de verdad se va a hacer así, va a ser tan guay como tú dices. No me fío. No me fío. Creo que tienen que construir un poco la confianza con el alumnado, porque son un poquito trapicheros. Entonces, no me vale que el día de los *gays*, hazme esta cosa *gay*. No me vale si no estoy presente en absolutamente ningún otro día, cuando vengo aquí cada día. No puede ser así.” [E11]

Finalmente, cabe señalar que se han encontrado diferencias en cuanto a la percepción de abordaje y enseñanza de incorporación de perspectiva de género —pese a las críticas sobre cómo esta es (in)implementada—. Para los estudiantes, existe una diferencia clara en la forma de abordar la diversidad y el pensamiento crítico hacia las estructuras sociales alrededor de los mandatos de género entre las carreras del ámbito social frente a las tecnológicas y científicas:

“Yo creo que depende mucho de las carreras y también de la facultad, porque yo por ejemplo, estudio en la Facultad de Filosofía y allá la gente es super abierta, voces a mucha gente trans, no binaria... voces de todo allá. Y... tampoco he sentido muchos comentarios tipos transfóbicos, ni... bárbaros no, pero no súper *heavys*. Yo sí que he notado muchísima diferencia con la UPF. De la Vila Olímpica al Raval, hay mucha diferencia y todavía más con los alumnos.” [E2, Facultad de Historia, Geografía, Filosofía y Antropología]

“Yo sí que veo diferencia entre humanidades y, por ejemplo... pues eso... Si yo entro en mi clase de literatura medieval y me preguntan, ‘¿eres trans?’ Yo se lo diría. Sería una conversación extraña, pero estaría abierto a ser sincero. Pero si ahora estoy a la *esto* de economía o matemáticas, entonces... seguramente no o, al menos no con la misma comodidad.” [E11]

9. Conclusiones

Tras el análisis y los resultados obtenidos podemos extraer diferentes conclusiones, que englobaremos en cuatro apartados siguiendo las líneas de actuación propuestas por la Guía para la incorporación de la diversidad sexual y de género en las universidades catalanas a partir de la Ley 11/2014:¹⁶

- A) Comunidad universitaria
- B) Discriminación y acoso
- C) Docencia
- D) Investigación

En relación con la línea A, Comunidad universitaria, podemos observar que la universidad está dando pasos para ser más inclusiva y respetuosa con la población LGTBI, a partir del impulso de políticas LGTBI (A.2) y repensando los espacios como son los lavabos (A.7.2), ya que, si bien ambas universidades disponen de lavabos inclusivos, todavía queda trabajo por hacer.

Pese a que es cierto que están realizándose actividades de sensibilización y visibilización (A.3), estas son claramente insuficientes y/o no están llegando a la comunidad universitaria, puesto que en la mayoría de las entrevistas realizadas esto ha sido una demanda explícita para favorecer la necesidad de visibilizar y sensibilizar a la comunidad universitaria, ya que no percibían que se estuviera haciendo por parte de ambas universidades.

Otra de las demandas importantes que se percibe es la necesidad de crear espacios de asociacionismo LGTBI en las universidades (A.5), así como garantizar el respeto al colectivo LGTBI en los espacios deportivos (A.7). Poder participar en espacios seguros y en los que poder abordar cuestiones y problemáticas específicas se presenta como una necesidad y un beneficio para las personas, así como poder participar en las actividades organizadas por la universidad, como son los espacios deportivos, con seguridad y sin miedo.

Aunque los planes de igualdad de ambas universidades contemplan la necesidad de utilizar un lenguaje no sexista (A.4), las personas entrevistadas han echado en falta un lenguaje más inclusivo que recoja la diversidad afectiva sexual y de género (A.4.1) y/o un lenguaje no binario (A.4.2). Para finalizar con este apartado, algunas personas también explicitaron la necesidad de recibir acompañamiento y asesoramiento por parte de la universidad (A.6) en los procesos de transición, especialmente cuando hay violencia familiar que dificulta la continuidad de los estudios, así como ayudas económicas para las situaciones de desamparo y violencia. La creación de la figura de una

¹⁶ Véase el anexo 1, tabla 6, para visualizar la tabla y relacionar las acciones que recomienda la guía en relación con las necesidades y demandas detectadas por los estudiantes de ambas universidades.

persona referente que pueda acompañar durante el malestar que puede sentir una persona trans* y no binaria podría facilitar el desarrollo académico y personal de las mismas, así como becas y ayudas económicas para poder seguir estudiando para aquellas personas en situación de violencia que les impida continuar sus estudios por su identidad (como, por ejemplo, tener que abandonar el núcleo familiar por transfobia y enebefobia).

En relación con el apartado B, Discriminación y acoso, puede observarse cómo ambas universidades están trabajando para eliminar las discriminaciones institucionales hacia las personas trans* y no binarias (B.1), a partir de un procedimiento para el cambio de nombre (B.1.1). De igual modo, ambas universidades están dando pasos para proporcionar respuestas integrales en caso de acoso (B.2), como es incluir la LGTBIfobia en las políticas antidiscriminación de las universidades (B.2.1), disponer de protocolos contra la LGTBIfobia (B.2.2), así como proporcionar asesoramiento y acompañamiento psicológico en caso de acoso y discriminación (B.2.3). Esto último también ha sido algo demandado por les estudiantes, aunque desconocían su existencia, hecho que conduce a reflexionar sobre la necesidad de promover, difundir y visibilizar los diferentes mecanismos y servicios de los cuales disponen las universidades para que pueda llegar la información a la comunidad universitaria.

En relación con el apartado C, Docencia, se observa que este ha sido uno de los puntos con más carencias y demandas por parte de les alumnos. Es de vital importancia que el currículum universitario incluya, promueva y amplie la perspectiva LGTBI en todos sus niveles (C.1, C2 y C3). Si bien algunas personas han mencionado que en alguna asignatura han podido abordar de manera tangencial algunas cuestiones en materia de diversidad afectivo-sexual y de género, ha sido una iniciativa individual de algún personal docente concreto, y no de la institución universitaria. En este sentido, se ha podido constatar como en algunas facultades ha habido actividades extraacadémicas como charlas, conferencias, etc. (C.2.2) para hablar sobre cuestiones LGTBI, aunque les estudiantes relatan la poca y reducida asistencia a estas, bien sea por la escasa difusión bien porque genera poco interés entre la comunidad universitaria. Además, se ha podido intuir como en las carreras humanísticas y sociales podrían estar más actualizadas en este aspecto que las carreras científicas y tecnológicas, aunque sigue siendo insuficiente.

Para finalizar este apartado, se hace explícita la demanda por parte de las personas entrevistadas de visibilizar la realidad de las personas LGTBI a través de la cultura (C.2.4) así como de ampliar el catálogo de las bibliotecas (C.3). Por todo ello, urge implementar políticas que fomenten la inclusión, promoción y ampliación de la representación y estudios LGTBI y *queer* en el currículum académico para que no sea una cuestión de iniciativa individual.

Así mismo, se detecta la necesidad de un cambio en la perspectiva docente que incluya la diversidad de realidades, especialmente en aquellas carreras universitarias que trabajan acompañando a personas (como las sociales y las de salud). Cambiar la mirada e incluir a la diversidad dentro de nuestro currículo universitario favorecerá el cambio de mirada y paradigma para incorporarlo dentro de nuestro imaginario colectivo y disminuir las violencias y discriminaciones por motivos de LGTBIfobia.

Por último, en el apartado D, Investigación, también se han detectado carencias en este aspecto y la necesidad de seguir trabajando en ello. El hecho de elaborar esta investigación ya es un paso que nos acerca a mejorar este punto. Si bien es cierto que no ha sido la cuestión más demandada por parte de las personas entrevistadas, promover la investigación en materia de temática LGBTI y *queer* permitirá fomentar y mejorar el ámbito docente, así como el resto de apartados si se realizan investigaciones que ayuden a mejorar la calidad del clima universitario en todos sus niveles.

Finalmente, la recogida de diferentes voces de estudiantes trans* y no binaries han de ser recibidas como un conjunto de demandas que deben ser incluidas en las políticas y acciones de todas las universidades. En este sentido, deben de alejarse de las políticas *single issue*, políticas dirigidas de forma concreta a las necesidades del colectivo LGTBIAQ+ (Biglia & Cagliero, 2019: 3). Los discursos y narrativas de la presente investigación muestran así una intersección, un nexo de unión entre las demandas de las personas trans* y no binaries como identidades disidentes sin distinciones entre unos y otras, de forma que el conjunto de las solicitudes expresadas en este último apartado muestra la necesidad también de incorporar políticas que no queden reducidas a una etiqueta identitaria y velen por una plena inclusión y visibilidad de todo el colectivo LGTBIAQ+.

10. Futuras líneas de investigación

Las próximas investigaciones que ahonden en el grado de percepción de inclusión, visibilidad y seguridad de les estudiantes trans* y no binaries podrían seguir las siguientes líneas de investigación: por un lado, alargando la investigación más de tres meses; ampliando la muestra para poder atender, recibir y escuchar más voces y, por ende, alcanzar una mayor representatividad y escuchar voces y realidades más diversas.

Además de la temporalidad, un análisis exhaustivo de/entre todas las universidades públicas catalanas también sería relevante, pues, como bien expresan algunos de les participantes, la posibilidad de estudiar en una ciudad como Barcelona, donde la libertad de expresión, el anonimato y la apertura de posibilidades para explorar la identidad y expresión de género son más grandes, permitiría estudiar si en algunas universidades se produce un efecto contrario al encontrado entre las voces de esta investigación. Del mismo modo, la investigación podría extrapolarse tanto a las universidades públicas como privadas del territorio catalán.

11. Bibliografía

- Acciari, Louisa (2014). *Education beyond the straight and narrow: LGBT students' experience in higher education*. London: National Union of Students.
- Agencia Palabra (2023). Lenguaje inclusivo. Guía de español no binario.
- Arango-Restrepo, María C.; Aguilar-Gil, José Ángel & Corona-Vargas, Esther. (2015). *El bullying homofóbico y transfóbico en los centros educativos: taller de sensibilización para su prevención. Guía de facilitación*. Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe
- Bachmann, Chaka & Gooch, Becca (2018). Lgbt in Britain. *University report*. London: Stonewall.
- Bardin, Laurence (2016). *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70.
- Bardina Martín, Yolanda & Murillo Quintilla, Maria (2013). *Percepción de la violencia de género en el entorno universitario. El caso del alumnado de Lleida*. Lleida: Edicions Universitat de Lleida.
- Beemyn, Brett; Curtis, Billy; Davis, Masen & Tubbs, Nancy Jean (2005). Transgender issues on college campuses. In R. Sanlo (Ed.), *Gender identity and sexual orientation: research, policy, and personal* (New Directions for Student Services), 111, 49-60.
- Beemyn, Genny (2003). Serving the Needs of Transgender College Students. *Journal of Gay & Lesbian Issues in Education*, 1(1), 33-50.
- Beemyn, Genny (2005). *Trans on Campus: Measuring and Improving the Climate for Transgender Students*. On Campus with Women 34(3).
- Beemyn, Genny (2012). The Experiences and Needs of Transgender Community College Students. *Community College Journal of Research and Practice*, 36(7), 504-510.
- Beemyn, Genny. (2013). Introduction. *Journal of LGBT Youth*, 10(1-2), 1-8.
- Borrillo, Daniel (2001). *Homofobia*. Bellaterra Edicions.
- Butler, Judith (2007). *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*. Barcelona: Paidós.
- Catalano, D. Chase (2015). Beyond Virtual Equality: Liberatory Consciousness as a Path to Achieve Trans* Inclusion in Higher Education. *Equity & Excellence in Education*, 48(3), 418-435.
- Coll-Planas, Gerard & Missé, Miquel (2010). *El género desordenado. Críticas en torno a la patologización de la transexualidad*. Egales.
- Coll-Planas, Gerard; Verge, Tània; Prieto, Rodrigo & Caballé Elena (2018). *Guía para la incorporación de la diversidad sexual y de género en las universidades catalanas a partir de la Ley 11/2014*. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Generalitat de Catalunya.
- Ellis, Sonja J. (2009). Diversity and inclusivity at university: a survey of the experiences of lesbian, gay, bisexual and trans (LGBT) students in the UK. *Higher Education: The International Journal of Higher Education and Educational Planning*, 57(6), 723-739.
- Evans, Nancy J., & Broido, Ellen M. (2002). The experiences of lesbian and bisexual women in college residence halls: Implications for addressing homophobia and heterosexism. In Elisabeth P. Cramer (Ed.), *Addressing homophobia and heterosexism on college campuses*. New York: Harrington Park Press, 29-42.

FELGTB (2013). Estudio 2013 sobre discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España. Madrid: FELGBT.

FRA, Agencia Europea de Derechos Fundamentales (2009). *Annual Report 2009*. Viena: Agencia Europea de Derechos Fundamentales. Disponible en: <http://fra.europa.eu/en/publication/>

Garvey, Jason. C., & Rankin, Susan. R. (2015). The influence of campus experiences on the level of outness among trans-spectrum and queer-spectrum students. *Journal of Homosexuality*, 62(3), 374–393.

Gavilán, Juan (2016). *Infancia y transexualidad*. Los Libros de la Catarata.

Generalitat de Catalunya. Departament d'Igualtat i Feminismes & Departament de Drets Socials (2023). "Guia pràctica per incorporar la perspectiva LGBTi+ a les residències i altres centres i recursos per a les persones grans". Disponible en: https://igualtat.gencat.cat/web/.content/Ambits/LGBTI/publicacions/GuiaLGTBI_GentGran_20122_2_new-WEB-ACC.pdf

Goldberg, Abbie E.; Kuvalanka, Katherine A.; Budge, Stephanie; Benz, Madeline & Smith, JuliAnna Z. (2018). Mental health and health care experiences of trans students in higher educational settings: A mixed methods study. *The Counseling Psychologist*, 44, 267-299.

Gómez Casillas, Amalia (2020). UPF Espai Segur. *Enquesta sobre la prevalença de les situacions d'assetjament sexual, violència masclista i LGBTIfòbia a la Universitat*. Barcelona: Unitat d'Igualtat, Universitat Pompeu Fabra.

Griffin, Pat; Lee, Camille; Waugh, Jeffrey, & Beyer, Chat (2004). Describing roles that gay-straight alliances play in schools. *Journal of Gay & Lesbian Issues in Education*, 1(3), 7-22.

Harris-Perry, Melissa (2011). *Sister citizen: Shame, stereotypes, and black women in America*. New Haven: Yale University Press.

Hopkins, Peter; Mearns, Graeme & Bonner-Thompson, Carl (2018). *Transgender experiences of Newcastle University 2018*. Newcastle.

Juliano, Dolores (2008). *La construcción social de las jerarquías de género*. *Asparkia*, 19, 19-27.

López, Àrtemis (2019). "Tú, yo, elle y el lenguaje no binario". *La Linterna del Traductor*. Revista Multilingüe de Asetrad, 19, 142-150.

— (2020). "Cuando el lenguaje excluye: consideraciones sobre el lenguaje no binario indirecto". *Cuarenta Naipes*, 3. Grupo de investigación Cultura y Política en la Argentina, CE.LE.HIS (Centro de Letras Hispanoamericanas).

McKinney, Jeffrey S (2005). On the margins: A study of the experiences of transgender college students. *Journal of Gay and Lesbian Issues in Education*, 3(1), 63-75.

Miller, S. J. (2016). *Teaching, affirming and recognizing trans and gender creative youth*. New York: Palgrave Macmillan.

Misawa, Mitsunori (2015). Cuts and Bruises Caused by Arrows, Sticks, and Stones in Academia: Theorizing Three Types of Racist and Homophobic Bullying in Adult and Higher Education. *Adult Learning*, 26, 6-13.

Moyano Anglès, Jun; V. S., Irene; Fernández Recasens, Cristina; Holgado, A. Alba; Villa i Ollé, Adnalo; Escalé Cabré, Acant; Suárez Beltrán, Lilex; Antoni Conesa, Tatiana; López, Àrtemis; Llisterri, Anna;

- Portell, Sebastià; Ortega, Rudolf; Laín González, Ona; Evans, Elliot; Polo Bosch, Gemma & Huerga, Laura (2023). *Guia gramatical de llenguatge no-binari*. Raig verd editorial.
- Pinto Viana, Carolina; Matheus Delgado, Igor; Rosa, Anderson; Ribeiro Neves, Vanessa & D'Emery Siqueira, Lucíola (2022). *A vivência de estudantes transgênero na universidade*. Acta Paul Enferm.
- Platero, R. Lucas. (2014). *Trans*exualidades. Acompañamiento, factores de salud y recursos educativos*. Bellaterra Edicions.
- Poteat, Paul V; Yoshikawa, Hirokazu; Calzo, Jerel P; Russell, Stephen Thomas & Horn, Sacey (2017). Gay-straight alliances as settings for youth inclusion and development: Future conceptual and methodological directions for research on these and other student groups in schools. *Educational Researcher*, 46(99), 508-516.
- Pusch, Robert S. (2005). Objects of Curiosity: Transgender College Students' Perceptions of the Reactions of Others. *Journal of Gay & Lesbian Issues in Education*, 3(1), 45-61.
- Pryor, Jonathan T (2015). Out in the Classroom: Transgender Student Experiences at a Large Public University. *Journal of College Student Development*, 56(5), 440-455.
- Quinn, Virginia. P.; Nash, Rebecca; Hunkeler, Enid; Contreras, Richard; Cromwell, Lee; Becerra-Culqui, Tracy A.; Getahun, Darios; Giammattei, Shawn; Lash, Timothy L.; Millman, Andrea; Robinson, Brandi; Roblin, Douglas; Silverberg, Michael J; Slovis, Jennifer; Tangpricha, Vin; Tolsma, Dennis; Valentine, Cadence; Ward, Kevin; Winter, Savannah & Goodman, Michael. (2017). Cohort profile: Study of Transition, Outcomes and Gender (STRONG) to assess health status of transgender people. *BMJ open*, 7(12).
- Ramírez Barría, Eduardo; Estrada Goic, Claudia & Yzerbyt Vincent (2016). Estudio correlacional de prejuicio y discriminación implícita y explícita en una muestra magallánica. *Atenea*, 513.
- Rankin, Susan R. (2003). *Campus climate for gay, lesbian, bisexual, and transgender people: A national perspective*. New York: The National Gay and Lesbian Task Force Policy Institute.
- Rankin, Susan R. (2006). LGBTQA students on campus: Is higher education making the grade? *Journal of Gay and Lesbian Issues in Education*, 3(2/3), 111-117.
- Renn, Kristen. A. (2010). LGBT and queer research in higher education: The state and status of the field. *Educational Researcher*, 39(2), 132-141.
- Rojas, Maria Teresa; Fernández, María Beatriz; Astudillo, Pablo; Stefioni, Carolina; Salinas, Pablo & Valdebenito, María José (2019). La inclusión de estudiantes LGTBI en las escuelas chilenas: entre invisibilización y reconocimiento social Pensamiento Educativo. *Revista de Investigación Educativa Latinoamericana*, 56(1), 1-14.
- Rubin, Gayle (1989). Reflexionando sobre el sexo: notas para una teoría radical de la sexualidad. En Carole Vance (comp.). *Placer y peligro. Explorando la sexualidad femenina*. Madrid: Revolución.
- Sánchez Sánchez, Tara & Etopa Bitata, María del Pilar (2021). La realidad trans* en la adolescencia: el acoso escolar en esta etapa. *International Journal of Developmental and Educational Psychology. INFAD Revista de Psicología*, 2(1), 155-162.
- Tonon de Toscano, Graciela (2009). La entrevista semi-estructurada como técnica de investigación. *Reflexiones latinoamericanas sobre investigación cualitativa*. 47-68.
- Trujillo, Gracia (2015). Pensar desde otro lugar, pensar lo impensable: hacia una pedagogía queer. *Educação e Pesquisa*, 41, 1527-1540.

Valentine, Gill; Woof, Nichola & Plummer, Paul (2009). *The experience of lesbian, gay, bisexual and trans staff and students in higher education*. York: Equality Challenge Unit.

12. Anexos

ANEXO 1

Tabla 6. Cuadro-resumen de los ámbitos de actuación y sus sublíneas y acciones de la Guía para la incorporación de la diversidad sexual y de género en las universidades catalanas a partir de la Ley 11/2014, coordinada por Gerard Coll-Planas, Tània Verge, Rodrigo Prieto y Elena Caballé (2018):

Línea de actuación		Sublínea de actuación
A. Comunidad universitaria	A.1. Fortalecer la coordinación interuniversitaria (OBJETIVO TRANSVERSAL EN TODOS LOS EJES)	A.1.1. Realizar jornadas universitarias para la visibilidad LGBTI
		A.1.2. Promover iniciativas conjuntas entre las universidades
	A.2. Impulsar las políticas LGBTI en las universidades	A.2.1. Asignar el impulso de las políticas LGBTI a un órgano de las universidades
		A.2.2. Recoger datos para identificar las desigualdades producidas por motivo de orientación sexual, identidad o expresión de género y para informar de las políticas, prácticas y servicios de la universidad
		A.2.3. Elaborar un plan de políticas LGBTI que desarrolle acciones de visualización, formación y sensibilización
	A.3. Realizar actividades de sensibilización y visibilización	A.3.1. Programar cursos de formación y sensibilización para la comunidad universitaria sobre la temática LGBTI y todo lo que comporta
		A.3.2. Realizar campañas que promuevan el respeto a la diversidad
		A.3.3. Coordinar actividades de sensibilización con asociaciones LGBTI
		A.3.4. Programar actividades culturales de visibilización y relacionadas con la diversidad
		A.3.5. Diseñar y realizar acciones de sensibilización sobre salud sexual dirigidas a la comunidad universitaria
	A.4. Velar para que el lenguaje y la imagen pública de la universidad no reproduzcan estereotipos de género y de normatividad sexual	A.4.1. Incorporar la diversidad de opciones afectivosexuales a la hora de diseñar campañas o de difundir productos
		A.4.2. Utilizar un lenguaje no binario en las campañas y en la comunicación institucional

	A.5. Promover el asociacionismo de los miembros de la comunidad universitaria de los colectivos LGBTI	A.5.1. Apoyar el asociacionismo LGBTI
		A.5.2. Crear programas de apoyo y servicios especializados para los colectivos LGBTI de la comunidad universitaria
	A.6. Acompañar la transición de las personas trans* de la comunidad universitaria	A.6.1. Elaborar materiales específicos para ofrecer información y resolver dudas al estudiantado trans
		A.6.2. Elaborar un protocolo de acompañamiento del PDI y el PTGAS en la transición de género en el puesto de trabajo con acciones y orientaciones concretas
	A.7. Repensar los espacios	A.7.1. Tener un acceso inclusivo a las residencias universitarias
		A.7.2. Transformar algunos de los lavabos y vestuarios de la universidad para que sean espacios para todo el mundo
	A.8. Garantizar la diversidad en las actividades deportivas	
B. Discriminación y acoso	B.1. Eliminar las discriminaciones institucionales hacia las personas trans	B.1.1. Elaborar un procedimiento de cambio de nombre
		B.1.2. Incluir en los formularios de matrículas la diversidad de opciones afectivosexuales de los progenitores de los estudiantes para visibilizar y reconocer también esta diversidad
		B.1.3. Definir una nueva formulación de la pregunta relativa a la identidad de género en todos los documentos que se deban cumplimentar en el ámbito de la universidad que no estén vinculados al DNI
	B.2. Proporcionar respuestas integrales en caso de acoso	B.2.1. Incluir la orientación sexual y la identidad y expresión de género en la política antidiscriminación de la universidad y de los centros
	B.2.2. Aprobar protocolos contra la LGBTIfobia	
	B.2.3. Ofrecer acompañamiento psicológico y social a las personas que se hayan sentido o hayan sido acosadas	
	B.2.4. Formar para la detección, prevención y actuación ante la LGBTIfobia	




		B.2.5. Coordinarse con el servicio de atención integral (SAI) en el recuento de las situaciones de discriminación y acoso
		B.2.6. Hacer difusión de los mecanismos de denuncia existentes fuera de la universidad
		B.2.7. Realizar estudios detallados sobre la problemática de la LGBTIfobia en la universidad
C. Docencia	C.1. Incluir la perspectiva LGBTI en los estudios universitarios	C.1.1. Transformar el saber en la educación superior a partir de los temas y las perspectivas emergentes en materia LGBTI
		C.1.2. Explicitar la perspectiva LGBTI en las memorias oficiales, las guías docentes y los programas de estudios de todos los niveles
		C.1.3. Incorporar en el currículum la interseccionalidad del género, para abordar las desigualdades y la diversidad racial y étnica, de sexo y género, edad, la diversidad funcional, sexualidad y clase social
		C.1.4. Visibilizar los relatos y las trayectorias de las personas LGBTI en el conocimiento con referencia al aula
		C.1.5. Formar específicamente en temas LGBTI y antiLGBTIfobia a los tutores y tutoras de grupo, con el fin de hacer acompañamientos dentro del plan de acción tutorial de cada universidad
	C.2. Promover los estudios sobre LGBTI, sexualidad, feminismos, teoría <i>queer</i> , <i>performance</i> , transgénero, masculinidades y frontera	C.2.1. Aumentar la oferta formativa de estos estudios en los niveles de grado, máster, doctorado, cursos especializados y cursos de verano, desde una perspectiva específica y transversal
		C.2.2. Visibilizar los estudios LGBTI que ya se están impartiendo en las universidades
		C.2.3. Realizar charlas, conferencias y coloquios donde asisten personas expertas para hacer explícita la complejidad de las identidades y sexualidades de las minorías
		C.2.4. Abordar las sexualidades, las identidades y el género desde la cultura visual y la cultura popular (novelas, cómics, series de TV, música, filmes, etc.)

		C.2.5. Coordinar las líneas de docencia y de investigación en diferentes niveles: prácticas, trabajos de asignaturas, trabajos de fin de grado (TFG), trabajos de fin de máster (TFM), investigación, divulgación, etc.
	C.3. Ampliar los recursos sobre temáticas LGBTI y el apoyo a la docencia inclusiva sensible a las identidades y la diversidad sexual y afectiva	<p>C.3.1. Ampliar el fondo documental de las bibliotecas universitarias sobre teoría y práctica LGBTI, con un especial énfasis en documentos con perspectiva crítica y no patologizante</p> <p>C.3.2. Formar específicamente en metodologías docentes sensibles a la diversidad LGBTI el profesorado universitario para que pueda desarrollar una docencia inclusiva que cuide las relaciones pedagógicas</p> <p>C.3.3. Crear una red permanente de apoyo, formación y recursos en materia LGBTI en las universidades para implementar una docencia inclusiva</p> <p>C.3.4. Suscribirse a las bibliotecas de las universidades catalanas a publicaciones específicas sobre temática LGBTI</p>
D. Investigación	D.1. Promover la investigación sobre temáticas LGBTI en las universidades catalanas	<p>D.1.1. Crear líneas de apoyo económico para la investigación en este campo, de acuerdo con el mandato del artículo 13 de la Ley 11/2014</p> <p>D.1.2. Aumentar la oferta de proyectos de investigación sobre temáticas LGBTI en diferentes niveles de formación (TFM, doctorado)</p> <p>D.1.3. Ampliar el fondo documental de las bibliotecas universitarias sobre teoría y práctica LGBTI, con un especial énfasis en documentos con perspectiva crítica y no patologizante</p> <p>D.1.4. Crear un mapa de grupos y líneas de investigación existentes sobre estos temas en las universidades catalanas</p> <p>D.1.5. Crear un instituto interuniversitario que reúna los distintos equipos y personas que hacen investigación en esta área</p>
	D.2. Visibilizar la investigación sobre temáticas LGBTI llevada a	D.2.1. Documentarse y visibilizar las líneas de investigación sobre temática LGBTI de los diferentes grupos de investigación que trabajan

cabo en las universidades catalanas	D.2.2. Crear un repositorio de trabajos en la temática, con los recursos ya existentes, donde se establecen las palabras clave comunes para contribuir a la búsqueda de otras investigaciones en el ámbito
	D.2.3. Reforzar los espacios de intercambio y diálogo sobre la investigación hecha en las universidades catalanas en relación con las temáticas LGBTI, como congresos, jornadas o seminarios
	D.2.4. Crear unos premios a los mejores TFM y tesis doctorales en estudios LGBTI, tanto si los realiza una universidad como si se realizan con carácter interuniversitario
D.3. Atender los aspectos éticos y políticos de las investigaciones sobre temáticas LGBTI	D.3.1. Elaborar un código ético para la investigación en temáticas LGBTI, que ofrezca pautas para un abordaje inclusivo, no discriminatorio ni patologizante de la diversidad sexual y de género
	D.3.2. Diseñar mecanismos orientados a evitar la discriminación en los equipos de investigación por cuestiones de orientación sexual, identidad o expresión de género
	D.3.3. Utilizar un lenguaje respetuoso con las diversas expresiones de las identidades de género y opciones sexuales en todas las fases de la investigación
	D.3.4. Incorporar la perspectiva interseccional como herramienta de análisis en la investigación sobre temáticas LGBTI, para dar cuenta de la complejidad del cruce de varios mecanismos de opresión como el racismo, el sexismo y el capacitismo, entre otros
	D.3.5. Promover la participación y el empoderamiento de las personas con identidades LGBTI con las cuales o sobre las cuales se realizan las investigaciones
D.4. Promover la conexión de la investigación sobre temáticas LGBTI con su contexto social	D.4.1. Crear mecanismos de colaboración entre las personas y los grupos que hacen investigación en este ámbito y los organismos públicos, las

		entidades y los colectivos sociales vinculados al tema
		D.4.2. Visibilizar la investigación sobre temática LGBTI tanto para otros grupos de investigación como para la ciudadanía
		D.4.3. Promover instancias de transferencia social y debate sobre la investigación hecha en relación con la temática LGBTI con diversos actores del contexto local, especialmente con los que hayan participado de alguna manera en la investigación
	D.5. Promover la investigación aplicada sobre algunos aspectos específicos de las temáticas LGBTI	D.5.1. Elaborar y presentar a las autoridades competentes un informe sobre los materiales académicos que vulneren los derechos y las libertades de las personas LGBTI
		D.5.2. Promover la investigación sobre las distintas formas de discriminación y violencia contra las personas LGBTI
		D.5.3. Evaluar campañas de sensibilización y políticas públicas para la erradicación de la discriminación y la violencia contra las personas LGBTI
	D.6. Promover iniciativas conjuntas de investigación entre las universidades	

Leyenda:

-  Indica el ámbito, sublínea y acción en la que se enmarca la investigación
-  Indica las propuestas de los estudiantes tras las entrevistas que deben mejorarse
-  Indica las propuestas de los estudiantes tras las entrevistas que deben implementarse (que pueden suponer su creación inicial o retomarlas tras una discontinuidad)

ANEXO 2

Imagen del símbolo del lavabo de la tercera y cuarta planta de las Facultades de Filosofía, y Geografía e Historia de la UB. Fechas de captura: 23 de noviembre y 28 de diciembre de 2023.

