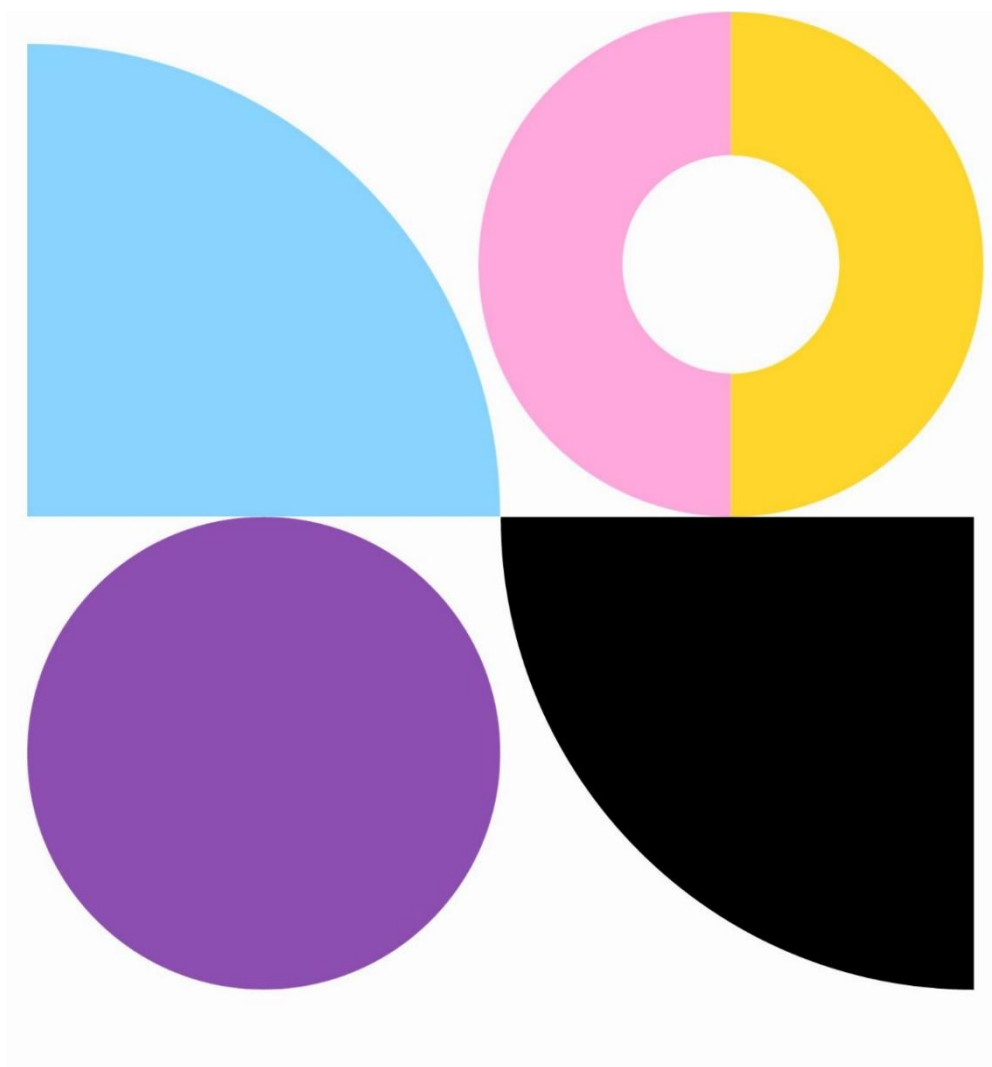

Percepció de seguretat i visibilització de l'alumnat trans* i no-binari a les universitats catalanes

Una aproximació als casos de la Universitat de Barcelona i la Universitat Pompeu Fabra



Recerca finançada per:



Coordinació:

Gaizkane Apodaka Aparicio

Autoria:

Gaizkane Apodaka Aparicio i Eiden Gael Marín Rodríguez

Amb el suport de:

Rosa Cerarols Ramírez (directora de la Unitat d'Igualtat de la UPF, 2021-2023), M. José González López (directora de la Unitat d'Igualtat i Diversitat de la UPF, des del 2023), Lluïsa Rojas Diago (cap de la Unitat d'Igualtat i Diversitat de la UPF), Carme Abelló Peiri (tècnica de la Unitat d'Igualtat i Diversitat de la UPF), Núria Sara Miras Boronat (delegada del rector per a la direcció de la Unitat d'Igualtat de la UB, 2019-2023), Núria Ferran Ferrer (delegada del rector per a la direcció de la Unitat d'Igualtat de la UB, des del 2023), Sandra Periago Estornell (tècnica d'igualtat de la UB), Alejandra Allonca Sánchez (tècnica d'igualtat de la UB), Júlia Guevara i Font (tècnica d'igualtat de la UB), Magalí Garell Ferrando (becària de la Unitat d'Igualtat de la UB), Sheila Escobar Peregrina (becària de la Unitat d'Igualtat de la UB), Isabel Vives Bauzà (becària de la Unitat d'Igualtat de la UB), Núria Nagel Janué (becària de la Unitat d'Igualtat de la UB)

Barcelona, gener de 2024

URI: <http://hdl.handle.net/2445/211160>



Avís legal:

Aquesta obra està subjecta a una llicència Reconeixement —No Comercial— Sense Obres Derivades 3.0 de Creative Commons. Es permet la reproducció, distribució i comunicació pública sempre que es la institució editora i no es faci un ús comercial. No és permesa la transformació d'aquesta obra per a generar una nova obra derivada. La llicència completa es pot consultar a <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/deed.ca>

Índex

Glossari	5
1. Introducció	9
2. Motivació de la recerca	11
3. Metodologia	13
3.1. Interpretació i aclariment conceptual.....	20
4. Contextualització: estat de la qüestió	27
4.1. Marc normatiu	28
4.2. Dades	31
4.3. Universitat de Barcelona.....	33
4.3.1. El Pla d'igualtat	34
4.3.2. Els protocols	37
4.3.3. Informació quantitativa i qualitativa	40
4.4. Universitat Pompeu Fabra	42
4.4.1. El Pla d'igualtat	42
4.4.2. Els protocols	44
4.4.3. Informació quantitativa i qualitativa	45
5. Diagnòstic general	49
5.1. Perfil de les estudiants	49
5.2. Percepció de la visibilitat	52
5.3. Grau de discriminació	55
5.4. Bones pràctiques.....	57
5.5. Allò que habitem: identitat-espai	58
6. El cas de la Universitat de Barcelona	61
6.1. Informació de la mostra	61
6.2. Percepció de la visibilitat	63
6.3. Grau de discriminació	73
6.4. Bones pràctiques.....	80
6.5. Allò que habitem: identitat-espai	83
6.6. Propostes, demandes i sol·licituds: elles parlen	94
6.7. Conclusions	99
7. El cas de la Universitat Pompeu Fabra	101
7.1. Informació de la mostra	101
7.2. Percepció de la visibilitat	103
7.3. Grau de discriminació	111
7.4. Bones pràctiques.....	118
7.5. Allò que habitem: identitat-espai	122

7.6.	Propostes, demandes i sol·licituds: elles parlen	129
7.7.	Conclusions	134
8.	Grup de discussió	136
9.	Conclusions	147
10.	Futures línies de recerca	150
11.	Bibliografia.....	151
12.	Annexos	154

Glossari¹

binarisme

Model social de representació dels gèneres en el qual es dona per suposat que totes les persones s'identifiquen exclusivament com a homes masculins o dones femenines. El binarisme ens fa pensar que només hi caben dues categories de sexe (mascle i femella), dues identitats de gènere (home i dona), dues expressions de gènere (masculina i femenina) i dues orientacions sexuals (heterosexual i homosexual), excloent les realitats que van més enllà dels conceptes tradicionals d'home i dona. (Generalitat de Catalunya. Departament de Feminismes i Igualtat, 2023: 30).

cis(gènere)

Terme utilitzat per definir la identitat de gènere de la persona quan coincideix amb la que se li va assignar en néixer en funció de les seves característiques sexuals. El terme oposat a *cisgènere* és *transgènere*. Col·loquialment, s'utilitza l'abreviatura «cis» per referir-se a aquestes persones («persona cis») (Generalitat de Catalunya. Departament de Feminismes i Igualtat, 2023: 30).

cisheterosexisme

Model social que exclou la realitat de les persones LGBTI+ i les invisibilitza. Consisteix en pressuposar que una persona de sexe femení ha de tenir expressió femenina, sentir atracció afectiva i sexual només cap a homes, i que una persona de sexe masculí ha de tenir expressió masculina i sentir atracció afectiva i sexual només cap a dones (Generalitat de Catalunya. Departament de Feminismes i Igualtat, 2023: 30).

deadname

Terme que fa referència al nom registral d'origen de la persona trans* o no-binària previ al seu nom sentit. *Deadname* en anglès es tradueix literalment en català com a 'nom mort'.

exorsexisme / enabefòbia

Abominació o repudi cap a les persones no-binàries. Aquest rebuig es pot exercir negant l'ús de la terminació «i» per fer referència a les persones no-binàries, per exemple.

expressió de gènere

Aparença, comportaments i estètica que mostra una persona en relació amb el seu gènere: manera de vestir, gestualitat, gustos, etc. Se la considera femenina si encaixa en els comportaments i estètica que la societat associa a les dones; masculina, si encaixa en els associats als homes; andrògina, si és a la vegada masculina i femenina, i neutra, si no és gaire femenina ni masculina. No s'ha de confondre l'expressió de gènere amb el sexe, la identitat de gènere o l'orientació afectivosexual. Per exemple, un home pot tenir

¹ Aquest glossari recull les definicions incloses en els documents següents: *Guia per a la incorporació de la diversitat sexual i de gènere a les universitats catalanes a partir de la Llei 11/2014* coordinada per Gerard Coll-Planas, Tània Verge, Rodrigo Prieto i Elena Caballé (2018), el III Pla d'igualtat de la Universitat 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 i *El report anual de l'any 2009* de l'Agència Europea de Drets Fonamentals (FRA).

una expressió de gènere femenina, sense que això impliqui que sigui gai ni trans. (Generalitat de Catalunya. Departament de Feminismes i Igualtat, 2023: 32).

heteronormativitat

‘Reforç que s’observa, per part de moltes institucions socials, de determinades creences sobre el suposat paral·lelisme entre sexe, gènere i sexualitat, el qual es dona per fet’. Algunes d’aquestes creences són: la idea que les persones es classifiquen en dues categories complementàries diferents: home i dona; que les relacions sexuals i conjugals només són normals si es donen entre persones de diferents sexes; que les relacions íntimes entre persones del mateix sexe no tenen valor sexual; [o] que a cada sexe li correspon un rol natural a la vida (Coll-Planas et al., 2018: 45).

identitat de gènere

«Fa referència a l’experiència de gènere que una persona sent internament i individualment, que pot coincidir o no amb el sexe assignat en néixer, i comprèn la percepció personal del cos (que pot comportar, si així s’elegeix lliurement, la modificació de l’aparença a través de la medicina, la cirurgia o altres mitjans) i altres expressions de gènere, incloent-hi la indumentària, el llenguatge i la gestualitat. La identitat de gènere no és el mateix que l’orientació sexual, i les persones transsexuals es poden identificar com a heterosexuales, bisexuals o homosexuals.» (FRA, 2009).

interseccionalitat

Perspectiva analítica i política que permet entendre i respondre a les maneres com el gènere es creua amb altres eixos de desigualtat i com aquests creuaments contribueixen a experiències úniques d’opressió i privilegi. En termes de discriminació, implica que la intersecció entre diverses causes pot provocar un resultat més injust, dotat d’un plus de desvalor (discriminació múltiple), que mereix una resposta institucional també reforçada (III Pla d’igualtat de la Universitat de Barcelona, 2020: 295).

LGTBIAQ+

Acrònim que fa referència al col·lectiu de lesbianes, gais, bisexuals, trans*, intersexuals, asexuals i queer (Coll-Planas et al., 2018: 45). El + acull altres identitats dissidents no normatives que no es veuen reflectides sota altres etiquetes o noms.

LGTBI-fòbia

Terme genèric que fa referència a la discriminació, conductes i actituds negatives envers les persones lesbianes, gais, bisexuals, transsexuals i/o intersexuals. En funció de les persones objecte de la fòbia, es tracta de lesbofòbia, homofòbia, bifòbia o transfòbia. (Generalitat de Catalunya. Departament de Feminismes i Igualtat, 2023: 33).

misgendering

Circumstància en la qual una persona, de forma intencionada o inintencionada, es refereix o s’adreça a una altra persona emprant un llenguatge i especialment els pronoms amb el gènere que no correspon al gènere sentit.

outing

Terme que es refereix a l'acció de 'treure de l'armari' una persona LGTBIAQ+ sense el seu consentiment, en contra de la seva voluntat, donant a conèixer públicament la seva condició, expressió o identitat de gènere o orientació sexual; és a dir, revelar-ho públicament de forma forçosa.

passing

Fa referència a les persones trans* que, per la seva aparença, no són reconegudes, percebudes o considerades com a trans*. Així, es considera que una persona trans* té *passing* quan la seva expressió de gènere és més similar a la d'una persona cis.

persona no-binària

Persona amb una identitat de gènere que no coincideix amb els conceptes tradicionals d'home i dona. Les identitats no-binàries són molt diverses i les persones no-binàries poden identificar-se amb un tercer gènere diferent (neutre, *demi-boy*, *demi-girl*, intergènere, etc.), amb més d'un gènere a la vegada (bigènere, trigènere, etc.), amb cap gènere (agènere), o bé tenir una identitat que varia en el temps (gènere fluid). (Departament d'Igualtat i Feminismes, 2023: 34).

persona trans*

Persona amb una identitat de gènere diferent del gènere assignat en néixer i que pot dur a terme canvis corporals (quirúrgics, hormonals, etc.) per adequar-se a la imatge corporal socialment establerta en funció del gènere sentit. Les dones trans* (o trans* femenines) han nascut en un cos masculí i se senten dones, mentre que els homes trans* (o trans* masculins) canvien de dona a home. (Coll-Planas et al., 2018: 45).

sistema sexe/gènere

Sistema sociocultural, econòmic i polític, propi de cada civilització, que associa al sexe reproductiu un conjunt de valors, creences, actituds, patrons de comportament, relació simbòlica desigual, models, i procés de socialització, que mantenen i perpetuen els rols tradicionals del que és masculí i el que és femení, i la subordinació de les dones. Relacionat amb: androcentrisme, diferència de gènere, diferència de sexes, gènere, masclisme, patriarcat, sexe, sexisme. (III Pla d'Igualtat de la Universitat de Barcelona, 2020: 304).

transsexual

Persona que s'identifica amb el gènere oposat al gènere que li ha estat assignat socialment d'acord amb els seus trets sexuals (Coll-Planas et al., 2018: 46). Persona transgènere que ha modificat o té la necessitat de modificar les seves característiques genitals i/o corporals. Ser transsexual no implica tenir cap orientació sexual concreta (pot ser una persona transsexual homosexual, heterosexual o bisexual). (Departament d'Igualtat i Feminismes, 2023: 35).

transfòbia

Odi, rebuig, aversió, prejudici o discriminació contra les persones transgènere o transsexuals, i que pot tenir un efecte pejoratiu sobre els seus drets (III Pla d'Igualtat de la Universitat de Barcelona, 2020: 305).

transgènere

1. Persona que no s'identifica amb el gènere que li va ser assignat en néixer segons les seves característiques biològiques, sigui perquè se sent del gènere contrari o bé perquè la seva identitat no s'ajusta a les categories de gènere tradicionalment establertes. Es diferencia de transsexual (vegeu transsexual).
2. Varietat de comportaments i característiques (i no tan sols atributs físics) que en una mateixa persona deixen d'estar vinculats només a un dels dos sexes masculí i femení. (III Pla d'igualtat de la Universitat de Barcelona, 2020: 305).

1. Introducció

A l'Estat espanyol, així com a Catalunya, els avenços en defensa dels drets de les persones LGTBIAQ+ han estat considerables els darrers quinze anys. En la legislació estatal, la Llei 13/2005, d'1 de juliol, en relació amb el matrimoni entre persones del mateix sexe; la Llei 14/2006, de 26 de maig, pel que fa als drets de les dones lesbianes en matèria de reproducció assistida; la Llei 3/2007, de 15 de març, sobre la reglamentació de la rectificació registral de la menció relativa al sexe de les persones i la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI; i en el marc català, la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, mitjançant la qual s'estableixen mandats i mesures específiques per garantir la protecció, inclusió i visibilitat de les persones LGTBIAQ+ a les universitats catalanes, són alguns dels exemples destacables que trobem.

En les últimes dècades s'han dut a terme diversos estudis sobre les diferents formes de discriminació i violències contra les persones LGTBIAQ+ a les universitats, principalment al Regne Unit i els Estats Units (Valentine et al., 2009; Acciari, 2014; Misawa, 2015; Pryor, 2015; Mearns et al., 2019), en què destaquen les diferents formes de discriminació o dificultats en els campus.

Si bé no es disposa de dades sobre la magnitud del fenomen a les universitats catalanes, les dades presentades des de l'Àrea per a la Igualtat de Tracte i No-Discriminació de Persones LGTBI de la Generalitat de Catalunya i l'Observatori contra l'Homofòbia² evidencien la necessitat d'implementar polítiques educatives que abordin el trencament dels mandats de gènere i apostin per la diversitat sexual i identitària.

Actualment, les investigacions que aborden l'estat de la qüestió del col·lectiu trans* i no-binari en els espais acadèmics i educatius tant a l'Estat espanyol com a Catalunya estan centrades principalment en la segona etapa educativa —concretament, a l'institut— i, si no, en el mercat laboral per tal de conèixer la situació laboral de les persones trans* (Platero, 2014; Arango-Restrepo et al., 2015; Gavilán, 2016; Biglia & Cagliero, 2019; Sánchez & Etopa, 2021). Més encara, la discriminació sembla que comença en l'educació primària i continua intensificant-se o disminuint al llarg del procés formatiu (FELGTB, 2013). Per això, la literatura existent des de l'àmbit educatiu ha esdevingut favorable a la inclusió i visibilització de les identitats dissidents i no normatives, i ha reivindicat i desenvolupat pedagogies queer des dels marges (Trujillo, 2015). Igualment, altres espais acadèmics des d'on s'aborden continguts sobre la diversitat de gènere són la psicologia i els estudis

² Vegeu l'apartat 4.1.

de gènere (Beemyn, 2005); sovint aquests estudis esdevenen debats teòrics i reflexius més que polítics reals amb un impacte positiu sobre l'alumnat trans* (Catalano, 2015).

En aquest context, la manca d'estudis i informació sobre les vivències en els espais universitaris de l'alumnat trans* i no-binari (Garvey, Rankin, 2015; Renn, 2010), malgrat que la seva presència en aquests espais és cada vegada més notòria (Pusch, 2005), esdevenen una tasca primordial i essencial per poder analitzar i implementar polítiques i mesures feministes en els espais formatius i de pensament crític per garantir la inclusió i la diversitat a les universitats. Així, aquesta recerca pretén recollir les veus, vivències i narratives de les estudiants en dues universitats catalanes, la Universitat de Barcelona i la Universitat Pompeu Fabra; per tal de conèixer la percepció de visibilitat, inclusió i seguretat i poder contribuir, al seu torn, a la cadena d'estudis necessaris que enllacen els coneixements existents sobre les necessitats de l'alumnat trans* i no-binari en l'educació secundària i el salt al mercat laboral.

Aquest estudi és el resultat de quatre mesos de recerca feta entre setembre i desembre del 2023, en què es van dur a terme entrevistes semiestructurades a alumnat trans* i no-binari, per recollir les principals necessitats, interessos i propostes, i reconèixer, visibilitzar i garantir un espai d'escolta de les alumnis trans* i no-binàries en la seva experiència universitària, i un grup de discussió posterior.

L'organització del document és la següent: primerament, es presenta la justificació i les motivacions que condueixen a l'execució de la recerca i la seva necessitat; a continuació, s'exposa el procés metodològic emprat conjuntament amb les tècniques de recerca qualitatives que donen peu a la contextualització i l'estat de la qüestió, tenint en compte el context català com a ubicació geogràfica de la recerca i cadascuna de les universitats per aprofundir més sobre les dimensions que abasta el tema, les seves mesures i els marcs d'actuació. En el centre de la recerca, en els capítols 5, 6 i 7, s'exposa de forma breu un resum executiu de les principals dades extretes, i s'aprofundeix de forma més extensa analitzant el cas i els resultats de cada universitat. Finalment, la investigació conclou amb la recollida de les idees i necessitats principals detectades juntament amb propostes per a futures línies de recerca.

2. Motivació de la recerca

La manca de recerca tant en el context espanyol com català mostra una limitació i absència d'informació sobre les dades vivencials en el context acadèmic universitari de l'alumnat trans* i no-binari.

Si bé és imprecís conèixer el nombre aproximat d'alumnis trans* a les universitats, hi ha diversos estudis que assenyalen la necessitat de conèixer el grau de percepció, inclusió i socialització de lis estudiants, atès que són un element clau per garantir la continuïtat (Goodman et al., 2017: 112).

En aquest sentit, el clima que es desenvolupa en el campus universitari de l'estudiant esdevé un factor indispensable a tenir en compte, ja que és allà on es desenvolupen els aspectes ambientals i relacionals que acaben afectant i determinant la seva experiència universitària.

La construcció social i el sistema sexe/gènere que determinen els mandats, rols i estereotips de gènere binaris i cissexistes estigmatitzen les identitats dissidents i expressions de gènere no normatives (Rubin, 1989; Butler, 2007; Coll-Planas & Missé, 2010). Per això, gran part de la literatura anglosaxona actual centrada en lis estudiants trans* en l'educació superior recalca la necessitat de desenvolupar i implementar recursos universitaris que facilitin la inclusió de totis i treballar per una docència que contribueixi a reflexionar i lluitar contra les desigualtats (Beemyn, 2003; Beemyn, Curtis et al., 2005; McKinney, 2005). Les poques investigacions existents que han posat el focus en l'alumnat trans* i no-binari i les seves experiències a les universitats explicita la falta de preparació i desconeixement del professorat per donar suport i acompanyar quan es topa amb un estudiant trans* o no-binàrii (Beemyn, 2013). Concretament, tal com es recull en l'informe realitzat per COGAM i la FELGT (Generelo & Pichardo, 2005), l'alt desconeixement cap a la realitat i les demandes LGTBIAQ+ tant del mateix alumnat com del professorat són un dels factors elementals que promouen la invisibilització del col·lectiu, així com la falta d'atenció prestada cap a les sexualitats minoritàries i identitats dissidents. Més encara, ateses les formes de discriminació que poden patir lis estudiants trans*, algunes persones opten per prendre la decisió de no continuar els estudis universitaris per trencar la continuïtat de situacions de discriminació en el context educatiu (Coll-Planas et al., 2018).

Seguint la *Guia per a la incorporació de la diversitat sexual i de gènere a les universitats catalanes a partir de la Llei 11/2014* (Coll-Planas et al., 2018), aquesta recerca s'emmarca en l'objectiu «Enfortir la coordinació interuniversitària» i el subobjectiu «Recollida de dades per identificar les desigualtats produïdes per motiu d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere i per informar de les polítiques, pràctiques i serveis de la universitat», ja que permet:

1. Identificar les situacions de LGBTIfòbia existents en l'entorn universitari (SAI universitari).
2. Implementar plans per erradicar-les.
3. Fer seguiment de l'evolució d'aquesta qüestió a mitjà i llarg termini.
4. Visibilitzar davant la comunitat universitària l'abast d'aquesta situació.

D'aquesta manera, la recerca persegueix l'objectiu general (OG) següent, que a la vegada es desenvolupa en d'altres d'específics (OE):

OG: Analitzar i conèixer la percepció de visibilitat, inclusió i seguretat que té l'alumnat trans* i no-binari a la Universitat de Barcelona i a la Universitat Pompeu Fabra

OE1: Fer una diagnosi i recollida de dades sobre l'alumnat trans* i no-binari.

OE2: Identificar i detectar les demandes, necessitats, inquietuds i propostes.

OE3: Proposar mesures i accions necessàries per garantir la inclusió, visibilitat i seguretat de l'alumnat trans* i no-binari a la universitat, d'acord amb les seves demandes.

Atès que el que no s'anomena no existeix, la normalització per desconeixement o desinterès cap a les actituds LGTBI-fòbiques en els campus universitaris condueix a la reproducció d'estigmes, prejudicis i formes de discriminació simbòliques, tècniques o declarades que acaben naturalitzant-se sota el sistema cisheterosexista i patriarcal, i que creen una jerarquia sobre la importància d'alguns cossos normatius sobre d'altres de dissidents que tergiversen la norma (Rubin, 1989; Juliano, 2008). Així, aquesta investigació permetrà visibilitzar les formes de discriminació — transfòbiques i exorsexistes— en els campus de l'alumnat trans* i no-binari i, per tant, la seva percepció d'inclusió i seguretat.

3. Metodologia

Per a la realització d'aquesta investigació s'han dut a terme dues tècniques: d'una banda, l'anàlisi documental i, d'altra banda, les entrevistes semiestructurades, un grup de discussió o *focus group* i, finalment, una marxa exploratòria acompanyada d'un taller a càrrec del Col·lectiu Punt 6.

La recerca en conjunt ha constatat d'un total de set fases i s'ha basat en quatre eixos prioritaris d'anàlisi que s'han registrat en relació amb quatre etiquetes: visibilització, discriminació, bones pràctiques i espais.

Taula 1. Ordre cronològic de les fases i àmbit d'actuació de la recerca

Fase	Data	Actuació
1a	4/09-20/11	Anàlisi documental
2a	9/10-9/11	Difusió
3a	24/10-16/11	Entrevistes semiestructurades
4a	23/11	Grup de discussió (<i>focus group</i>)
5a	24/11-13/12	Anàlisi i interpretació de dades
6a	11/12	Marxa exploratòria a càrrec del Col·lectiu Punt 6
7a	15/12-30/12	Tancament i conclusions

Primera fase

Des de la unitat d'igualtat (UI) de cada universitat es va fer un enviament a l'alumnat informant sobre la investigació i fent una crida, per participar en la recerca, a totes aquelles persones que hi estiguessin interessades i s'identifiquessin com a trans* i/o no-binàries (a través d'un correu electrònic de contacte o un enllaç a un formulari). També es va donar a conèixer la investigació en els butlletins de cada UI, així com a les xarxes socials *Instagram*, *Twitter* i *Facebook* des dels comptes oficials de la UI de cada universitat. En el cas de la Universitat de Barcelona, per exemple, també es va fer servir com a canal de difusió l'aplicació SocUB per a un major abast.

A banda de les plataformes digitals, es van penjar cartells en els diferents campus de les universitats per poder emprar un mètode de difusió visual i directe.

Segona fase

L'anàlisi documental ha estat inicialment anglosaxona, atesa l'escassa informació en el context català i espanyol; s'han analitzat exhaustivament un total de 35 documents. Si bé el context anglosaxó ha estat el més rellevant, també s'han utilitzat informes d'altres països com ara el Brasil o l'Argentina.

Pel que fa al tipus de documents, han estat documents de recerca, documents quantitius de registres de dades, tesis i projectes. Cal esmentar que no s'inclou com a documents analitzats la reglamentació interna de les dues universitats, que s'exposarà més endavant, en els apartats 4.2. i 4.3.

A més, s'ha emprat com a referència i orientació la *Guia per a la incorporació de la diversitat sexual i de gènere a les universitats catalanes a partir de la Llei 11/2014*, coordinada per Gerard Coll-Planas, Tània Verge, Rodrigo Prieto i Elena Caballé (2018), en la qual s'aprofundeix de forma exhaustiva en l'apartat 4.1.

Tercera fase

La metodologia emprada ha estat qualitativa per tal de poder assolir informació específica i posar el focus en els relats i discursos de les estudiants.

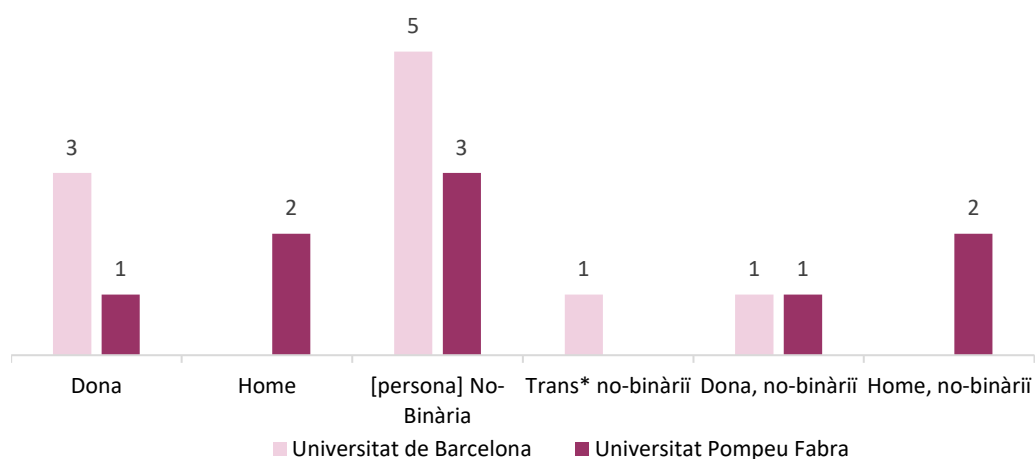
La tècnica per a la recollida de dades ha estat l'entrevista semiestructurada per poder basar l'espai de diàleg seguint un guió estructurat com a eix vertebrador de la recerca (Martínez et al., 2014: 23), però generant un espai d'obertura perquè la persona entrevistada disposés d'un entorn assertiu per continuar l'obertura cap a d'altres qüestions que vulgués abordar al llarg de l'entrevista segons les seves inquietuds, preferències i interessos (Tonon, 2009).

El guió de les entrevistes ha seguit quatre blocs per tal de complir amb els objectius establerts: el primer bloc s'ha centrat en el grau de visibilització que s'ofereix des de la universitat (dins de les aules, en el pla docent, entre el professorat, l'administració) cap al col·lectiu LGTBIAQ+ (posant la rellevància en el col·lectiu trans* i no-binari). El segon bloc s'ha centrat en la detecció de les possibles discriminacions, violències tècniques o declarades, naturalitzades o invisibilitzades, implícites o explícites. El tercer bloc ha abordat les interaccions de sororitat, aprenentatge i experiències compartides trobades a la universitat per posar l'atenció en la necessitat de les cures i lluites comunitàries, en cas que es donin en la vivència narrada. Finalment, el quart bloc s'ha basat a comprendre la relació dels cossos i els espais per entendre com els llocs que habitem estan travessats per dinàmiques d'intersecció i poder així atendre les desigualtats.

Per fer les entrevistes, es va dur a terme el procediment següent: les persones interessades a participar en la recerca van posar-se en contacte amb les responsables de l'estudi a través del formulari o correu electrònic facilitat en la crida a la participació. Posteriorment, es va respondre a les persones interessades amb informació rellevant i detallada sobre la recerca amb la finalitat que poguessin decidir si això encaixava amb les seves disponibilitats, possibilitats i interessos. En cas de continuïtat, després d'aquest intercanvi de correus, se'ls va facilitar un enllaç al calendari de *Google*, mantenint l'anonimat, per reservar la data i hora de l'entrevista, i es va demanar a cada persona interessada les dades següents: identitat amb la qual s'identifica, els pronoms que empra, facultat en la qual vol dur a terme l'entrevista i preferència de llengua. Una vegada establerta la data, es va enviar el document de consentiment i informació sobre la recerca, ja que, en cas d'acord, havien de signar aquest document abans de dur a terme l'entrevista el dia de la trobada. Per a les entrevistes, cada UI va col·laborar per reservar les sales a cada facultat. En total, es van obtenir 35 preses de contacte per participar en el projecte, però finalment només hi van participar 19 estudiants.

Com que es tractava d'una recerca en què la mostra parteix d'una selecció específica sobre la qual recau la investigació, la participació de persones cis va ser exclosa completament des de l'inici. Així doncs, han participat un total de 19 persones entre el mes d'octubre i novembre del 2023; i hi ha hagut una participació heterogènia dins de les pròpies identitats dissidents trans* i no-binàries com pot apreciar-se en el gràfic 1. L'anàlisi general s'aprofundeix en el capítol 5.

Gràfic 1. Identitat de gènere amb la qual s'identifiquen les persones participants



Font: elaboració pròpia

Tenint en compte el nombre quantitatiu de la mostra, es pot dir que es tracta d'una mostra poc representativa d'acord amb les dades registrades en cadascuna de les universitats per part de la UI corresponent. Si bé no hi ha dades exactes sobre la presència d'alumnat trans* i no-binari a les universitats, la constància de dades sobre persones que demanen el canvi de nom a cada universitat permet fer una aproximació estimada, tot i que amb biaixos evidents, ja que no totes les persones trans* i no-binàries demanen aquest canvi.

Quarta fase

Com a segona tècnica qualitativa es va crear un grup de discussió (*focus group*). Aquesta metodologia es va dur a terme per aconseguir informació descriptiva accentuant i indagant sobre les diferents qüestions que s'aborden en la investigació, concretament, sobre els quatre blocs. D'aquesta manera, mitjançant una figura medidora, es va establir una discussió entre les persones participants que havien fet l'entrevista individual per abordar la qüestió i l'estat al voltant de la visibilitat i inclusió de l'alumnat trans* i no-binari a la universitat, en general.

Cinquena fase

Les entrevistes es van gravar i transcriure mitjançant la plataforma *Whisper* amb la intenció de poder analitzar-les amb profunditat per explorar al màxim els relats i narratives facilitades per lis estudiants i transformar els diàlegs en text. Un cop conclòs el procés de transcripció, es va dur a terme una anàlisi de contingut i codificació (Bardin, 2016).

Es van identificar 360 unitats de registre (UR), que van respondre a un total de 50 codis i subcategories agrupades en un total de 7 categories, com es mostra a la taula 2.

Les respostes de lis estudiants han estat marcades amb l'etiqueta «E», corresponent a «estudiant», per tal de no ajustar el nom de la persona a un altre anònim binari per a aquelles persones que s'identifiquen com a trans femenina o trans masculí, i no-binàriï en el cas d'aquelles persones que no s'identifiquen dins del marc binari, i per tal de preservar al màxim l'anònimat. En el cas d'aquelles persones que feien al·lusió a persones (amistats, parelles, familiars, entre d'altres) o als seus propis noms binaris s'ha substituït per un altre nom d'acord amb el gènere esmentat en l'entrevista.

Cal assenyalar que per a la gravació de les entrevistes es van emprar tres principis bàsics de la investigació seguint els codis ètics, com ara el consentiment previ informat, la confidencialitat i la garantia de l'anònimat durant la recerca, així com en la publicació posterior (Abad, 2016).

Taula 2. Codificació i agrupament de subcategories per a l'elaboració de categories

NOMBRE D'UR	CODI	SUBCATEGORIA	CATEGORIA	BLOC
13	V1	Cartelleria i difusió	Visibilitat	1
12	V2	Coneixement de la Unitat d'Igualtat	Visibilitat	1
5	V2	Coneix el protocol contra l'assetjament	Visibilitat	1
1	V2.1	Ha utilitzat el protocol	Visibilitat	1
1	V2.2	No vol iniciar el protocol pel desgast emocional que pot implicar	Visibilitat	1
4	V3	Coneix el procediment de canvi de nom	Visibilitat	1
4	V4	Es desconeixen els recursos perquè no s'han donat circumstàncies necessàries perquè es coneguin	Visibilitat	1
18	V5	No hi ha una incorporació de perspectiva de gènere	Visibilitat	1
11	V5.1	Es manté un PD binari	Visibilitat	1
5	V6	Es coneixen actes commemoratius	Visibilitat	1
5	V7	Es dona peu a presentar-se amb pronoms a l'aula	Visibilitat	1
9	V8	El professorat empra un llenguatge no sexista	Visibilitat	1
10	D1	No s'han respectat els pronoms escollits	Discriminació	2
7	D1.1.	El <i>misgendering</i> afecta negativament	Discriminació	2
3	D2	No s'ha respectat el nom sentit	Discriminació	2
11	D3	Comentaris i humor LGTTBfòbics	Discriminació	2
2	D4	Mirades ofensives	Discriminació	2
1	D5	Outing	Discriminació	2
9	D6	Exemples trànsfobs, patologitzants o ridiculitzants	Discriminació	2
3	D7	Aïllament i invisibilització	Discriminació	2
12	D8	Prejudicis, estigmes i transfòbia interioritzada percebuda	Discriminació	2
17	D9	Comentaris desafortunats com a conseqüència d'ignorància i desinformació	Discriminació	2

10	BP1	Manca d'hiperbolització, victimització i infantilització	Bones pràctiques	3
3	BP2	Suport públic a casos de transfòbia o exorsexisme	Bones pràctiques	3
3	BP3	Atenció immediata en casos de transfòbia o exorsexisme	Bones pràctiques	3
12	BP4	Formació de grups d'amistats	Bones pràctiques	3
7	BP5	Interès per aprendre i sensibilitzar-se	Bones pràctiques	3
4	BP6	Presència de persones LGTBIAQ+, obre camí i dona suport a altres persones LGTBIAQ+	Bones pràctiques	3
7	E1	Espais hostils	Espai	4
18	E1.1	L'espai hostil és conseqüència de la gent	Espai	4
9	E1.2	L'espai hostil és conseqüència de les instal·lacions	Espai	4
11	E2	El campus disposa de lavabos inclusius	Espai	4
2	E3	Participa en espais universitaris	Espai	4
5	E3.1	Alguns espais universitaris són normatius i no se sent a gust per participar-hi	Espai	4
4	E3.2	S'ha plantejat en quins espais de la universitat participar per la seva condició de gènere	Espai	4
9	E4	L'entorn en el qual estudia li resulta agradable	Espai	4
6	E5	La classe	Espai	4
4	I1	Va començar la universitat amb la transició finalitzada	Identitat	5
3	I2	Va començar a transicionar durant la universitat	Identitat	5
5	I3	<i>Passing</i>	Identitat	5
3	I4	<i>No-passing</i>	Identitat	5
31	I5	Por i malestar	Identitat	5
10	I6	Dificultats per autoafirmar la identitat de gènere	Identitat	5

7	I7	Pot a expressar i viure lliurement la identitat de gènere	Identitat	5
12	I8	Dubtes interns sobre com gestionar la identitat dins de la universitat	Identitat	5
3	I9	No-binarisme	Identitat	5
3	E.E1	Família	Espai exterior	6
1	E.E2	Malestar a la feina	Espai exterior	6
4	E.E3	Sortir del poble	Espai exterior	6
1	G1	Desconeixement de l'administració per abordar i gestionar qüestions al voltant de dades personals de persones trans* i no-binàries	Gestió administrativa	7

Sisena fase

El taller i la marxa exploratòria va anar a càrrec del Col·lectiu Punt 6, l'11 de desembre de 2023.

Es va fer una difusió prèvia mitjançant correus electrònics i cartelleria per diversos campus de la Zona Universitària. El motiu pel qual es va triar aquesta zona va ser no solament perquè abasta múltiples facultats, sinó perquè es tracta d'una zona reconeguda com a marginal, amb poca lluminositat i activitat en finalitzar les classes en horari seminoturn. A més, en tractar-se d'una zona lluny del centre de la ciutat, a diferència del campus de les Facultats de Geografia i Història, i Filosofia (UB) ubicat al barri del Raval, o de la Facultat de Filologia (UB) a la Gran Via o la Facultat de Medicina (UB) a Bellvitge, entre d'altres, també resulta interessant pels pocs moviments quotidians que s'hi desenvolupen.

Com que el taller i la marxa exploratòria s'emmarca en aquesta recerca, es va adreçar a lis estudiants de la UB del col·lectiu LGTBIAQ+.

Setena fase

El tancament i la recollida de conclusions s'ha dut a terme per aglutinar i exposar les reflexions finals sorgides tant en les entrevistes com en el grup de discussió (*focus group*) per poder donar veu a les vivències, necessitats i demandes de l'alumnat trans* i no-binari, que s'han proposat seguint com a referència l'esmentada *Guia per a la incorporació de la diversitat sexual i de gènere a les universitats catalanes a partir de la Llei 11/2014*.

3.1. Interpretació i aclariment conceptual

Com s'ha indicat, la recerca es basa en quatre blocs principals:

Taula 3. Eixos principals sobre els quals se centra la recerca

Concepte	Objectiu
<i>Visibilització</i>	Analitzar el grau de visibilització que s'ofereix des de la universitat (docència, recursos, comunicació i administració) cap al col·lectiu LGTBIAQ+.
<i>Discriminació</i>	Recollir les formes de discriminació en els seus entorns dins del campus universitari i els possibles efectes en l'alumnat trans* i no-binari.
<i>Bones pràctiques</i>	Observar interaccions de bones pràctiques i experiències que es comparteixen en el campus universitari entre persones del col·lectiu o alienes a ell.
<i>Espai</i>	Interpretar la construcció de seguretat (espais segurs) de forma interseccional amb les identitats de gènere i analitzar com es construeixen els espais segurs segons les instal·lacions o les persones que els habiten.

VISIBILITZACIÓ

El reconeixement de la lluita i les persones LGTBIAQ+ implica travessar qualsevol institució normativa que promou i es regeix sota els mandats binaris del sistema sexe/gènere i explorar i qüestionar nous codis, símbols i discursos que, sovint, són ubicats als marges. En aquest sentit, les identitats que es desenvolupen i existeixen fora del binarisme es tradueixen com a intel·ligibles, de manera que complexitzen el seu reconeixement individual i estableixen una desigualtat social entre cossos sexuats (Rojas et al., 2019: 4). Amb aquesta visió, les identitats dissidents són (re)conegudes de forma errònia i es genera damunt seu una «bretxa de reconeixement» (Miller, 2016). Donada la manca de reconeixement, visibilització i aposta pel trencament dels mandats cisgènere normatius en totes les capes socials i, en conseqüència, també en l'educació, es dificulta la possibilitat de visibilitzar i, per tant, normalitzar realitats i identitats que suposen una ruptura dels codis i discursos hegemònics i que produeixen un efecte contrari, que és la construcció d'un imaginari marginal i negatiu (Borrillo, 2001; Harris Perry, 2011).

Diversos estudis assenyalen que els espais educatius que són percebuts com a segurs i amables són aquells que aborden i visibilitzen la qüestió LGTBIAQ+ en el pla docent i en els currículums, que anomenen realitats que transcendeixen la norma i trenquen codis de conducta preestablerts que reproduïen rols i estereotips de gènere, de tal manera que promouen valors en igualtat i

democràcia (Griffin, Lee, Waugh, & Beyer, 2004; Poteat, Yoshikawa, Calzo, Russell, & Horn, 2017). Les lluites pel reconeixement i treball en pro de la coeducació trencant amb la bretxa del reconeixement permeten treballar la comprensió i l'empatia; ja que, com assenyalen Matus i Haye (2015, cit. a Rojas et al., 2019: 4), les polítiques d'inclusió permeten «desnaturalitzar la norma i tensionar-la per valorar la diferència». Amb aquesta premissa, treballar pel reconeixement de les persones LGTBIAQ+ en l'àmbit educatiu no implica únicament parlar de les persones LGTBIAQ+ i de les seves lluites, sinó també apostar per una pedagogia crítica que reflexioni sobre les construccions socials dels mandats que regeixen i sustenten el sistema sexe/gènere cisheteropatriarcal, i crear «espais que promoguin llocs on altres identitats i orientacions diferents de l'heteronormativitat puguin tenir-hi un lloc» (Sumaa i Davis, 1999 cit. a Rojas et al., 2019: 4).

La visibilitat, en aquest sentit, s'ha interpretat de forma àmplia al llarg de la investigació, i inclou, entre d'altres (vegeu la taula 4):

- Coneixement dels recursos: l'abast dels recursos existents a l'alumnat és indispensable per poder comprendre quin és el grau de representativitat, inclusió i visibilitat que tenen els estudiants dins del campus universitari. Si des del camp acadèmicoinstitucional s'executen i implementen accions cap al col·lectiu LGTBIAQ+, però no arriben a la població d'interès, les línies d'actuació poden resultar insuficients i no generar cap impacte.
- Docència amb perspectiva de gènere: incorporar la perspectiva de gènere en el contingut acadèmic requereix incorporar un pensament crític que desafii els codis, els símbols i la literatura hegemònica i aposti per la diversitat i visibilització de les desigualtats socials que responen a un sistema binari, cisheterosexista, racista i patriarcal. Aquest element esdevé essencial perquè l'alumnat LGTBIAQ+ pugui sentir-se apel·lat en la matèria estudiada i part de la història universal.
- Llenguatge inclusiu: el llenguatge, com a organisme viu en moviment, és un reflex de la societat. En aquest sentit, l'ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista que no reproduïx estereotips ni imaginariis sexistes on totes les persones i identitats se sentin acollides i interpel·lades, és una eina clau per poder permetre un diàleg i, en suma, un espai de comunicació i d'interlocució on els estudiants se sentin interferidis i subjectis presents.
- Ús de pronoms: amb la intenció d'evitar el *misgendering* i l'ús dels pronoms personals incorrectes per anomenar les persones, la possibilitat d'implementar els pronoms a l'aula, en espais de debat, presentacions, al·lusions directes o altres escenaris es considera un altre element indispensable per a la inclusió i la visibilització de les persones trans* i no-binàries. D'una banda, perquè visibilitza altres identitats dissidents no normatives i, d'altra banda,

perquè permet amb aquesta visibilització, normalitzar identitats no-binàries mitjançant el seu anomenament en espais quotidians, i alterar el sistema sexe/gènere i transgredir-lo cap a una major inclusió.

Taula 4. Elements que s'han tingut en compte per referir-se a la visibilització, per designació de responsabilitat

Responsabilitat	Elements de visibilització			
	Comunicació	Recursos	Pla docent	Dinàmiques de classe
	X			
Unitat d'Igualtat Comissions d'Igualtat	Cartelleria, difusió per xarxes socials, aplicació SocUB sobre el Protocol i el Procediment de canvi de nom, punts liles			
	X	X		
Unitat d'Igualtat	Efemèrides, bulletí setmanal, difusió per xarxes socials, mitjançant correu electrònic	Premis de TFG i TFM amb perspectiva de gènere, Guia de llenguatge inclusiu, Glossari feminista, com aplicar la perspectiva de gènere en el pla docent, Protocol de canvi de nom, Protocol contra l'assetjament		
			X	
Àrea de Docència i departament de l'àrea corresponent			Inclusió de la perspectiva de gènere i LGTBI des d'una perspectiva interseccional, a les assignatures i de forma transversal; facilitació de bibliografia no occidental i androcèntrica; esmentar i visibilitzar relats i trajectòries de persones LGTBI	
			X	X

Professorat

Exemples,
participació,
obertura de debats,
esmentar persones
històriques,
rebutjar
comentaris
LGTBIQ-fòbics,
llenguatge inclusiu,
ús de pronoms

DISCRIMINACIÓ

S'entén per *conductes discriminatòries* aquelles que tenen com a objectiu anul·lar o menysprear el reconeixement, el gaudi o l'exercici en condicions d'igualtat dels drets humans i les llibertats fonamentals de totes les persones (art. 4j de la Llei 19/2020). En aquest sentit, la discriminació pot ser directa, indirecta, per associació, per error, múltiple, per estigmatització i per raó de gènere.

D'acord amb la Llei 19/2020, hi ha els tipus de discriminació següents:

- **Discriminació directa:** discriminació que es produeix quan una persona és tractada d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga per algun dels motius a què fa referència l'article 1.
- **Discriminació indirecta:** discriminació que es produeix quan una disposició, un criteri o una pràctica pretesament neutres són susceptibles de causar un perjudici més gran a una persona per algun dels motius a què fa referència l'article 1.
- **Discriminació múltiple:** discriminació que es produeix quan una persona pateix una forma agreujada i específica de discriminació com a conseqüència de la concurrència o la interacció de diversos motius de discriminació.
- **Discriminació per associació:** discriminació que es produeix quan una persona o el grup al qual se l'associa és objecte de discriminació, real o atribuïda, com a conseqüència de la seva relació amb una persona o un grup per algun dels motius a què fa referència l'article 1.
- **Discriminació per error:** discriminació que es produeix quan una persona n'és objecte pel fet d'haver-li atribuït erròniament alguna característica, circumstància o condició.
- **Discriminació per estigmatització:** procés pel qual un grup amb poder defineix el que és normal i deixa fora d'aquesta definició altres conductes que, en conseqüència, són considerades no normatives.

- Discriminació per raó de gènere: situació discriminatòria en què es troba una persona que és, ha estat o pot ser tractada, per raó de sexe o de circumstàncies directament relacionades amb la seva condició biològica, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga. No són mesures discriminatòries per raó de sexe les que, encara que plantegin un tractament diferent per a homes i dones, tenen una justificació objectiva i raonable; per exemple, les que fomenten l'acció positiva per a les dones, en la necessitat de protecció especial per motius biològics o en la promoció de la corresponsabilitat entre homes i dones.

A més de les formes de discriminació que recull la Llei 19/2020, per a aquesta recerca també es recullen les formes de discriminació següents:

- Discriminació implícita: actitud antitètica, de desconfiança manifestada i expressada cap a un grup de persones, els principis bàsics de les quals són creences esbiaixades i el rebuig obert i manifestat cap al contacte pròxim de les persones que conformen aquest grup (Allport, 1954; cit. a Barría et al., 2016: 253).
- Discriminació explícita: actituds en què els prejudicis i les idees preconcebudes són interioritzades de forma natural com a conseqüència dels símbols i dels codis socials i estructurals, de tal manera que la discriminació és exercida de forma subtil cap a un cert grup, interpretant de forma negativa certes actituds o posicionaments respecte al grup (Barría et al., 2016).
- Discriminació declarada: la discriminació viscuda és manifestada obertament, de forma evident.
- Discriminació tècnica: situació de discriminació patent, sigui o no interpretada com a tal per la persona que n'és objecte.

En l'àmbit universitari, les discriminacions cap a les persones trans* i no-binàries poden donar-se de diverses maneres com ara ometent el nom sentit o referint-se a la persona pel seu *deadname*, ignorant els pronoms, revelant la identitat d'una persona (exercint outing, per exemple), a través de la burla i l'assetjament verbal i, fins i tot, podent arribar a l'agressió física (Coll-Planas, 2018, 14).

En aquest sentit, atès que les persones LGTBIAQ+ i, en aquest cas concret, l'alumnat trans* i no-binari com a subjectes polítics dissidents queden exposadis a una major vulnerabilitat per la seva condició identitària en la posició social que ocupen, s'incorporen les següents actuacions com a tipus de discriminació:

- Outing³
- Omissió dels pronoms
- Al·ludir a la persona pel seu *deadname*
- Invisibilitzar i aïllar la persona per la seva identitat o expressió de gènere
- Transfòbia
- Exorsexisme
- Comentaris i humor LGTBI-fòbics
- Misgendering

BONES PRÀCTIQUES

Les bones pràctiques són un conjunt d'accions dins del campus que afavoreixen la inclusió, visibilitat i percepció de seguretat de les persones trans* i no-binàries amb l'entorn i les persones que s'hi mouen. En aquest context, s'han considerat les següents bones pràctiques, tant per a l'alumnat com per al professorat:

- Respostes no hiperbolitzants, infantilitzants ni paternalistes cap a les persones trans* o no-binàries que han expressat la seva identitat.
- Acompanyament i suport públic rebut davant de situacions discriminatòries o incòmodes, tant explícites com implícites.
- Interès pel «desaprenentatge» / desconstrucció de patrons, codis i prejudicis cap a la comunitat trans* i no-binària per tal de desfer-se de pensaments i formes de conducta estigmatitzants i excloents.

ESPAI

La interseccionalitat permet observar com diferents formes de desigualtat o de privilegi es fusionen entre si en els subjectes polítics. Acollint-nos a la interseccionalitat com a eina metodològica, alguns contextos —concretament, els espais—, en intersecció amb els cossos, especialment als qui el sistema sexe/gènere ha col·locat en els marges invisibilitzats, possibilita diferents tipus de

³ Per a les definicions d'outing, *deadname*, transfòbia, exorsexisme i *misgendering*, vegeu el Glossari.

discriminació i violència de formes subtils, implícites i poc manifestades; sovint, amb certa dificultat per poder identificar-les.

Així, les instal·lacions del campus universitari, construïdes majoritàriament des d'una visió androcèntrica i binària, són un element cabdal per poder construir espais segurs i inclusius per a totes. Això fa referència a aquelles instal·lacions que poden generar una sensació d'hostilitat com a conseqüència de les persones que l'habiten o bé de les instal·lacions en si mateixes; amb especial èmfasi als lavabos com a espais segregadors o a la ubicació dels campus i la seva lluminositat i senyalització.

No obstant això, els espais no són percebuts com a segurs únicament com a conseqüència de les instal·lacions, sinó també per les persones que els habiten i els concorren. S'entén per *clima universitari* els comportaments, actituds, pràctiques i conductes relacionades amb l'accessibilitat, el respecte cap a les necessitats i interessos individuals com la inclusió (Rankin, 2008). Els espais segurs els conformen espais lliures d'homofòbia, bifòbia, transfòbia, exorsexisme i que apel·len per símbols i accions clars a favor de la diversitat i de la igualtat (Coll-Planas, 2018: 16). En aquest sentit, en aquesta secció es tenen en compte l'espai-identitat-emocions.

4. Contextualització: estat de la qüestió

Focalitzant-nos en el context anglosaxó, on s'han dut a terme diferents investigacions al voltant de l'alumnat LGTBIAQ+, s'estima que la prevalença de les discriminacions i violència contra el col·lectiu adopta diferents formes i graus, que poden anar des d'amenaques verbals, fins a l'exclusió a l'hora de participar a classe o en esdeveniments universitaris, o fins a la violència física (Evans, Brogit, 2002; Rankin, 2006). Aquestes formes acullen espais que, sovint, són públics i a l'abast de tot l'alumnat i professorat en el campus, com ara les residències estudiantils, els lavabos i els passadissos (Ellis, 2009). Els lavabos segregats per sexe segons un marc normatiu binari cisgènere masculí/femení són espais que es tornen llocs de violència simbòlica contra les persones trans* i no-binàries, ja que comporta una negació i invisibilització de les identitats dissidents que transcendeixen la norma (Goldberg et al. 2018).

L'expressió de gènere no normativa esdevé en molts casos un motiu de temor a ser tractat de forma discriminatòria i irrespectuosa per gairebé el 60 % de l'alumnat LGTBIAQ+ als Estats Units (Rankin, 2003) i per un 42 % al Regne Unit (Bachmann, Gooch, 2018), context que comporta tornar a un «*closet estratègic*» (List, 2015); això és, allunyar-se de la pròpia identitat i expressió de gènere quan no siguin normatives i adequar-se a la norma binària per no ser discriminats ni exposats davant comentaris d'odi. Cal destacar, a més, que aquestes formes de violència i discriminació no són emprades únicament per alumnat universitari cap a la comunitat LGTBIAQ+, sinó també per part del professorat, tal com es recull a NUS (2014), en què un de cada set estudiants amb preferències sexuals dissidents i més d'un terç d'estudiants trans* van dir que se sentien discriminats per les actituds i comentaris del professorat.

Aterrant al context que ocupa la recerca, són poques les universitats catalanes que han dut a terme investigacions sobre les discriminacions i violències en els espais universitaris. Destaquen, principalment, la Universitat de Lleida (UdL), la Universitat Jaume I (UJI) i la Universitat Pompeu Fabra (UPF).⁴

En el cas de la universitat lleidatana, l'any 2013 es va dur a terme la recerca «Percepció de la violència de gènere en l'entorn universitari. El cas de l'alumnat de la Universitat de Lleida»,⁵ en què s'exposava que, si bé l'alumnat respecta la diversitat sexual, un 52,7 % de l'alumnat que va participar en l'enquesta es va mostrar d'acord que fossin habituals els comentaris ofensius en to humorístic cap a persones amb orientacions sexuals no normatives. De la mateixa manera, un 24,2 % de l'alumnat va afirmar haver vist situacions on s'ha exclòs algú del grup per ser gai, lesbiana, bisexual

⁴ Vegeu l'apartat 4.3.

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

o trans*, davant d'un 42,6 % que indicava no haver-ho vist; i un 87 % de l'alumnat respecta la diversitat sexual sempre que no facin una exageració o exhibició (Bardina & Murillo, 2013: 50).

L'UJI, centrant-se més en el col·lectiu gai, bisexual i lesbià va expressar en la seva investigació que les bromes ofensives responen a les formes de discriminació més freqüents amb un 72 % (principalment sobre els homes); seguit dels insults, amb un 63 % cap a les persones gais i bisexuals i que afecten un 35 % de les lesbianes i bisexuals de la universitat (Servei de Comunicació i Publicacions de l'UJI, 2018).

En aquest sentit, el clima del campus universitari esdevé un component de summa importància per poder garantir que sigui un espai agradable, un ambient que influeixi de forma determinant sobre l'experiència de l'alumnat trans* i no-binari com a identitats dissidents que es mouen en estructures educatives que es regeixen sota un currículum identitari, binari i amb jerarquies socials que perpetuen desigualtats del sistema sexe/gènere (Biglia & Cagliero, 2019).

Així, la universitat ha de ser un espai segur per a tot el personal que el conforma, des d'estudiants, PTGAS, PDI i personal de neteja i cafeteria, de tal manera que això permeti «construir una comunitat universitària lliure d'homofòbia, transfòbia i bifòbia i preparada per atendre la diversitat sexual i de gènere», perquè sigui un espai inclusiu (Coll-Planas et al., 2018: 16). De la mateixa manera, el context ambiental es pot entendre com «aquells aspectes del context humà i espacial que generen o limiten l'ocurrència en casos d'assetjament o de violència», tal com es descriu en l'informe «UPF Espai Segur» (Gómez Casillas, 2020).

4.1. Marc normatiu

A Catalunya, el marc normatiu que regeix les iniciatives que interpel·len i afecten el col·lectiu LGTBIAQ+ es veuen reflectides en la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Aquesta Llei té com a objectiu «desenvolupar i garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGBTI) i evitar a aquestes persones situacions de discriminació i violència, per assegurar que a Catalunya es pugui viure la diversitat sexual i afectiva en plena llibertat».

Els articles més rellevants que fan referència a l'àmbit educatiu universitari queden recollits de la manera següent:

A l'article 12, sobre l'educació, s'especifica que és objecte de les universitats respectar la diversitat sexual, d'identitat de gènere i orientació sexual (12.5), desenvolupar plans i mesures per a la prevenció i actuació contra les discriminacions que pugui patir el col·lectiu LGBTI (12.6) i vetllar

perquè els centres educatius siguin «un entorn amable» per poder viure l'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere de forma lliure (12.7).

Concretament, l'article 13, que fa referència a les universitats, recull que els principis de no-discriminació i respecte a l'orientació sexual, la identitat de gènere o bé l'expressió de gènere són inherents a l'àmbit universitari (13.1) i que tant la Generalitat com les mateixes universitats han de promoure mesures que protegeixin i donin suport a les persones LGBTI contra la discriminació que puguin patir en l'àmbit universitari, així com elaborar un protocol de no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere (13.2).

De forma específica, a l'article 23 sobre persones transgènere i intersexuals, s'especifica la necessitat de remarcar en el reglament universitari el deure de protegir les persones transgènere i intersexuals i que siguin tractades i anomenades amb el nom de gènere amb què s'identifiquen (23.1).

En relació amb aquest darrer article, actualment són diverses les universitats catalanes que disposen d'un protocol intern per demanar el canvi de nom; la Universitat Politècnica de Catalunya i la Universitat de Barcelona són les més avançades en la matèria, ja que el van implementar el 2014 i el 2016, respectivament. Així mateix, l'aprovació del *Protocol per a la no discriminació per identitat de gènere del col·lectiu de persones transgènere, intersexuals i transsexuals immerses en els processos administratius relacionats amb l'accés a les universitats del sistema universitari de Catalunya* (2017) del Consell Interuniversitari de Catalunya va promoure l'obertura d'aquest marc d'actuació a la resta d'universitats catalanes per tal d'evitar la discriminació per raons d'identitat i expressió de gènere (taula 5). D'aquesta manera, l'alumnat pot sol·licitar un canvi de nom denominat com a «àlies», un nom comú o sentit perquè sigui registrat en les gestions burocràtiques internes de la universitat i es facin els canvis corresponents en el carnet universitari personal, en el correu electrònic universitari, les llistes de classe per al professorat o el perfil en el campus virtual, sense que calgui estar fent un procediment de sol·licitud i tramitació del canvi de nom legal o bé requerir l'existència d'un diagnòstic de disfòria (Biglia, Cagliero, 2019: 12).

Taula 5. Any d'implantació dels protocols contra les violències sexuals i de gènere de les universitats públiques catalanes

Universitat	Any	Títol
Oberta de Catalunya (UOC)	2013	Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe o orientació sexual
De Barcelona (UB)	2014	Protocol de la Universitat de Barcelona per a la prevenció, la detecció i l'actuació contra les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació

Politècnica de Catalunya (UPC)	2014	Protocol d'actuació i canvi de nom persones comunitat transsexual UPC
De Vic - Central de Catalunya (Uvic-UCC)	2015	Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual
Politècnica de Catalunya (UPC)	2016	Protocol d'actuació i prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere a la UPC
Politècnica de Catalunya (UPC)	2017	Protocol de prevenció i actuació contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere que afectin l'estudiantat
De Girona (UdG)	2017	Protocol de prevenció i actuació davant de situacions de violència o assetjament per raó de sexe, gènere o sexualitat a la Universitat de Girona
De Lleida (UdL)	2018	Reglament d'actuació davant de supòsits de violència de gènere, per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere a la Universitat de Lleida
Pompeu Fabra (UPF)	2018	Protocol per prevenir i solucionar conflictes en matèria de violència masclista, homofòbia, bifòbia i transfòbia
Autònoma de Barcelona (UAB)	2018	Protocol per prevenir i actuar contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió
Rovira i Virgili (URV)	2018	Protocol d'actuació en cas de possible assetjament

La recent Llei 17/2020 de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, malgrat no incorporar identitats no-binàries o altres identitats dissidents, recull en l'article primer que «les referències a les dones incloses en aquesta llei s'entén que inclouen les nenes i les adolescents, i, per tant, també les dones, nenes i adolescents transgènere»; es tracta d'una llei pionera en la inclusió més enllà d'identitats cis que s'incorporen sota el paraigua normatiu de la protecció contra la violència masclista en totes les seves formes i àmbits. Al seu torn, al·ludeix a la interseccionalitat com a forma d'intersecció d'opressions i la defineix com la concurrència de la violència masclista amb altres eixos de discriminació (art. 3k).

Aquesta llei, alhora, en l'article 17. Diverses obligacions sobre l'ensenyament universitari, exposa el deure d'aquestes institucions educatives a incloure continguts formatius concrets al voltant de la violència masclista en la proposta curricular, a més d'eliminar de la docència qualsevol material sexista, violent, discriminatori que reproduïx estereotips i condueix a la reproducció de la cadena de desigualtat, llevat que sigui per fomentar el debat i reflexionar-hi (art. 17.2).

La definició de la incorporació de la perspectiva de gènere queda recollida a la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, en el segon article:

«l'adquisició de consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera com les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La

perspectiva de gènere permet de visualitzar dones i homes en la seva dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, i també permet de trobar línies de reflexió i d'actuació per erradicar les desigualtats».

Més encara, en l'article 28a exposa el deure de la seva aplicació a les universitats, que s'ha d'aplicar de forma transversal, així com de «els estudis sobre la contribució de les dones al llarg de la història en tots els àmbits del coneixement i en l'activitat acadèmica i investigadora, que s'han d'incloure en el currículum dels graus i dels programes de postgrau» i l'ús no sexista ni androcèntric del llenguatge en totes les seves comunicacions (art. 28b).

A més del marc normatiu, com ja s'ha esmentat, aquest informe pren com a model de referència la *Guia per a la incorporació de la diversitat sexual i de gènere a les universitats catalanes a partir de la Llei 11/2014* (Coll-Planas et al., 2018), no només com a eina orientativa i conductual sinó perquè les demandes recollides de l'alumnat participant coincideixen plenament amb les propostes exposades.

Així, per al cas de les dues universitats catalanes en qüestió, es poden recollir les següents propostes de la Guia que han permès conduir la recerca, atès el seu reflex amb el context català.⁶

Partint d'aquestes línies d'actuació com a marc de referència, la recerca s'emmarca en la línia «A.2.2. Recollida de dades per identificar les desigualtats produïdes per motiu d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere i per informar de les polítiques, pràctiques i serveis de la universitat». Tenint en compte el quadre presentat, al llarg de la recerca es tindran en compte les propostes d'aquesta guia per fer la comparativa entre les línies que s'estan implementant actualment i les demandes i necessitats detectades per les persones que han participat en la recerca, i que també es veuen reflectides a la Guia.

4.2. Dades

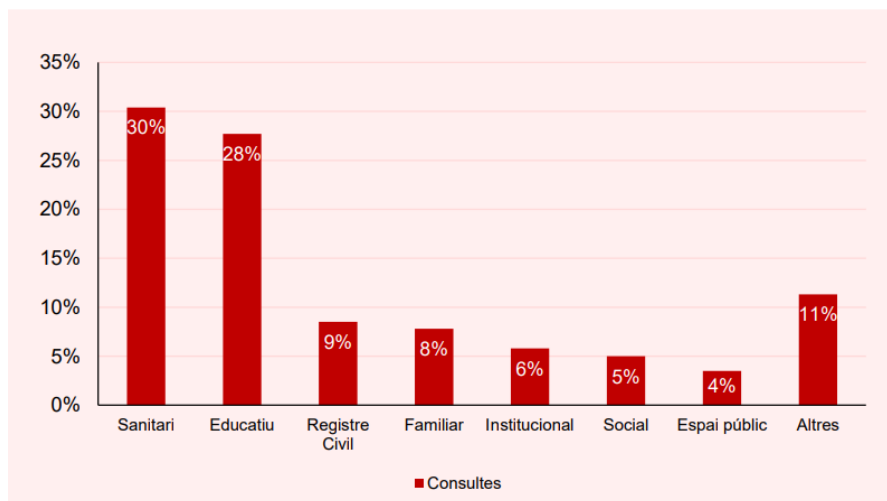
Més enllà del marc legal autonòmic, així com de les universitats, cal al seu torn posar el focus en les dades actuals sobre els casos de discriminació i violències que s'han perpetrat a Catalunya contra el col·lectiu LGTBIAQ+. Sense ànim de voler construir un imaginari sobre el qual es projectin exclusivament les violències, discriminacions, exclusió social i desigualtats, cal fer atenció a les dades sobre aquests casos com a reflex de la societat en la qual es desenvolupa aquesta investigació. En

⁶ Vegeu a l'annex 1, a la taula 6, el Quadre resum dels àmbits d'actuació i les seves sublínies i accions, extret de la *Guia per a la incorporació de la diversitat sexual i de gènere a les universitats catalanes a partir de la Llei 11/2014*, coordinada per Gerard Coll-Planas, Tània Verge, Rodrigo Prieto i Elena Caballé (2018).

aquest sentit, l'any 2022; tal com recullen l'Observatori Contra l'Homofòbia (OCH) i l'Àrea per a la Igualtat de Tracte i No-Discriminació de Persones LGTBI de la Generalitat de Catalunya, les dades mostren una realitat sobre la qual s'ha de seguir actuant per erradicar l'LGTBI-fòbia.

Centrant-nos en l'Informe sobre les denúncies i incidències per LGTBI-fòbia a Catalunya, es constaten un total de 426 denúncies. La província que ha registrat més casos és Barcelona (73 % dels casos), seguida de Tarragona (9 %), Lleida (8 %), Girona (6 %) i Terres de l'Ebre (2 %). El motiu de la denúncia ha estat en un 44 % l'homofòbia, seguit de la transfòbia amb un 40 %, i un mateix percentatge d'un 8 % tant per a la lesbofòbia com per a l'LGTBI-fòbia. Respecte a la identitat i orientació, el percentatge que més sobresurt amb un 41 % són els homes homosexuals, seguit de les dones trans amb un 36 %, les dones lesbianes amb un 8 % i els homes trans amb un 3 %. Pel que fa als àmbits en què es produeixen les incidències, si bé el sanitari és el més registrat amb un 30 % dels casos, l'educatiu el segueix amb un 28 %. En una tercera posició es troba el registre civil (9 %), el familiar (8 %), institucional (6 %), social (5 %), espai públic (4 %) i altres (11 %). Tot i que l'àmbit educatiu es mostra com el segon àmbit on hi ha hagut més discriminació, no es fa al·lusió o cap referència a l'àmbit universitari.

Gràfic 2. Àmbits en què es produeixen les incidències



Font: Departament d'Igualtat i Feminismes (2021)

Les dades que s'exposen a la «Memòria Anual de l'Observatori contra l'Homofòbia» (2022: 16-25) no denoten una millora de l'acceptació de la comunitat LGTBIAQ+ en la societat. Només a Barcelona es van registrar un total de 164 incidències contra el col·lectiu LGTBIAQ+ l'any 2022, que fa que sigui la província que més incidències va registrar (el 69 %, ja que en total es van registrar un total de 237

incidències); només a la ciutat de Barcelona, van tenir lloc 104 casos d'LGTTBI-fòbia. A Girona, es van donar 17 casos en total; a Tarragona, 11 i a Lleida, 4. En la majoria dels casos, la identitat de gènere que va accedir més als serveis de l'Observatori contra l'Homofòbia (OCH) van ser els homes (39), seguit de les dones (16), les dones trans (8), les persones no-binàries (6) i, finalment, els homes trans (5). Més encara, en el cas dels homes, els qui han fet un major ús del servei jurídic de l'OCH han estat els homes homosexuals, seguit de les persones trans (un total de 12 persones) i 3 persones bisexuals.

Tenint en compte els casos en els quals s'han perpetrat actuacions d'odi i LGTTBI-fòbia cap a les persones trans* i no-binàries, i posant el focus en la forma, l'agressió física ha estat el tipus d'agressió més repetida (amb un total de vuit casos), seguit de l'assetjament (amb tres casos registrats), l'agressió verbal (amb dos casos) i, finalment, un cas registrat de violència institucional i digital. Pel que fa a l'àmbit i l'entorn, s'ha donat principalment a la via pública (amb un total de nou casos registrats), en l'àmbit laboral (amb quatre casos), en el transport públic (un total de dos casos) i familiar (un cas registrat). Respecte a les identitats, les dones trans* són les qui més casos de transfòbia han patit (un total de vuit dones) enfront de la resta, seguit de les persones no-binàries amb 6 casos registrats i dels homes trans amb 5 casos registrats.

Finalment, l'edat s'ha mogut en una franja d'entre els 26 i els 35 anys inicialment; i, en segon lloc, la franja d'edat és entre 18 i 25 anys.

Una vegada ubicat l'informe en el marc legal de referència, i contextualitzada la problemàtica en el territori català, a continuació, s'exposen dades internes en relació amb cada universitat participant.

4.3. Universitat de Barcelona

La Universitat de Barcelona (UB) és una de les principals universitats públiques de Catalunya. La unitat encarregada de desenvolupar les polítiques i mesures d'igualtat i vetllar pel seu compliment, és el Vicerectorat d'Igualtat i de Gènere, del qual depèn la Unitat d'Igualtat. Relacionada amb aquest vicerectorat i delegada del Consell de Govern de la UB, hi ha la Comissió d'Igualtat, la qual té com a objectiu vetllar pel compliment de la legislació vigent en matèria d'igualtat efectiva i no-discriminació, i coordinar les accions del III Pla d'Igualtat, entre d'altres.

A continuació, per contextualitzar el marc sobre el qual s'ha dut a terme aquesta investigació, indagarem breument sobre el Pla d'Igualtat que la UB desplega actualment i els protocols de què disposa, i farem una aportació qualitativa simple sobre el seu alumnat.

4.3.1. El Pla d'igualtat

L'actual Pla d'igualtat és el tercer de la Universitat de Barcelona, i va quedar aprovat el 7 d'octubre del 2020. Destaca la voluntat per reafirmar la transversalitat de les polítiques de gènere a tota la universitat i adquireix com a element innovador la perspectiva de la diversitat, així com la intersecció per donar resposta a les diferents necessitats detectades. En aquest sentit, el Pla es desenvolupa en un total de sis eixos, que són els següents:

- Eix 1. Promoció de la igualtat
 - a. Visibilització i sensibilització sobre la igualtat de gènere
 - b. Comunicació no sexista ni androcèntrica i relacions externes
 - c. Implicació dels membres de la comunitat universitària
- Eix 2. Participació i representació equilibrada en la comunitat universitària i en l'organització i la gestió
- Eix 3. Igualtat en el treball i en la vida acadèmica
 - 3.1. Igualtat en el treball
 - a. Accés, promoció i formació
 - b. Organització del treball i condicions de treball
 - c. Organització dels temps, corresponsabilitat i conciliació
 - d. Infrarepresentació de les dones
 - e. Salut laboral
 - 3.2. Igualtat en la vida acadèmica
- Eix 4. Perspectiva de gènere en la docència
- Eix 5. Perspectiva de gènere en la recerca i la transferència, i en la innovació i l'emprenedoria
- Eix 6. Política de prevenció i erradicació de les violències i actituds masclistes
- Eix 7. Diversitats i interseccionalitat amb el gènere

Dins del darrer eix d'actuació, l'Eix 7. Diversitats i interseccionalitats amb el gènere, que es presenta com a nou eix d'actuació dins del pla, es recullen les línies d'actuació següents:

- LGTBIQ
- Situacions interseccionals:
 - Diversitat funcional
 - Diversitat religiosa
 - Altres

En aquest sentit, la UB recull la voluntat d'atendre «altres diversitats, en tot o en part confluents o relacionades amb el gènere i donar veu i visibilitzar els problemes i la realitat de les persones LGTBI i, alhora, comprometre's amb la diversitat en la seva comunitat i en les accions docents i de transferència, en una sèrie d'accions la majoria de les quals no comporten cap tipus de cost sinó un canvi cultural que passa per la introducció d'alguns ajustaments estructurals d'edificació, nominals o ús del llenguatge» (Pla d'igualtat, 2020: 154).

Les línies d'actuació que es presenten amb les accions que les acompanyen i que se centren en la comunitat LGTBIQ, són les següents (vegeu la taula 7).

Taula 7. Línies d'actuació en relació amb la diversitat del III Pla d'igualtat de la Universitat de Barcelona

Línia	Acció	Descripció
Sensibilització i conscienciació	Conscienciació general de la comunitat universitària	Creació i difusió de cartelleria per a la conscienciació de la importància de l'accessibilitat física i digital, de la diversitat i dels objectius de desenvolupament sostenible Organització de conferències, jornades de formació i inclusives, amb especial protagonisme dels agents que la presenten, jornada institucional UB anual Promoció d'un concurs de cartells Rotació de les activitats en els diferents centres
	Promoció del concurs Diversiae	Promoció de concurs de fotografia, literari, artístic absolutament obert per reflectir els problemes i les solucions dels col·lectius diversos Extensió de diploma de reconeixement i acte acadèmic
Formació i docència	Informació de VIH i altres qüestions de sexualitat	Professorat especialitzat o convidat de Gais Positius o Clínic BCN per fer xerrades a la comunitat universitària. Es tracta de donar continuïtat a la feina feta a secundària: l'alumnat s'ha de seguir formant perquè els problemes no desapareixen en la nova etapa universitària. Incorporació en un apartat específic del web
	Introducció transversal del tractament de les diversitats en els estudis de grau i màster	Especificació, per part de cada grau, del tractament en algunes assignatures a través de les competències de perspectiva de gènere / diversitat Control global per part de la UB
Diagnosi i anàlisi d'impacte	Estudi profund de la situació	Enquesta universal a tots els estaments de la UB sobre la problemàtica existent i la seva percepció individual Avaluació per part del grup de treball sobre diversitat i elaboració d'un informe
	Homologació dels documents oficials de la UB	Comprovació de si, en els documents més configuradors del model d'universitat que som, hi ha prevista una política de gènere i d'atenció a la diversitat
Formació i docència / sensibilització i conscienciació	Organització de cursos de formació per al personal	Programació de cursos de formació per al PDI i sobre les eines per gestionar la diversitat i lluitar contra la discriminació Amb reconeixement IDP Vàlids com a indicadors de millora als quinquennis de docència
	Organització de cursos de formació i jornades inclusives per a estudiants	Programació de cursos de formació i jornades inclusives (impartides per persones que han patit els problemes) per a l'alumnat Amb reconeixement de crèdits

Acció tutorial	Extensió del PAT NERE a totes les diversitats, no només funcionals	Extensió de PAT NERE a totes les altres problemàtiques de diversitat que poden tenir incidència negativa en els estudis i la convivència Aprofitament de l'existència prèvia del model previst per a les diversitats funcionals, estenent-lo a altres situacions de diversitat S'ha de protocol·litzar per a tota la UB
Personal al servei de la UB i contractació	Promoure la facilitat en la mobilitat del PAS	Introducció d'elements de puntuació en els requisits de mobilitat del PAS (permutes i canvis de destinació) amb garantia d'inclusió per raó de gènere i diversitat
	Atenció en la contractació amb tercers	Introducció en els elements de licitació per a la contractació amb tercers de la garantia d'inclusió per raó de gènere i de diversitat
	En la contractació de professorat i PAS	Introducció d'elements de discriminació positiva en la contractació de professorat i amb garantia d'inclusió per raó de gènere i diversitat, especialment pel que fa als requisits d'experiència professional prèvia Promoure la negociació de clàusula de discriminació positiva en el conveni col·lectiu
	En els convenis de pràctiques	Garantir que només se celebren convenis amb entitats de pràctiques disposades a tractar de manera no discriminatòria i digna qualsevol persona per raó de gènere o de diversitat
Creació de càrrec o responsable específic per a qüestions de diversitat *LGTBIQ+	Estudiar la creació d'un òrgan específic amb funcions i responsabilitats en la matèria	Dependència directa del Vicerectorat d'Igualtat o el que el succeeixi
Atenció i ajuda	Organització de sessions de formació a l'alumnat del grup on es troba la persona que es troba en transició	Sessions de formació dins del pla d'acció tutorial al grup (companys i docents) on la persona haurà de viure la seva transició, per evitar que l'hagi de passar sola A conveniència de la persona que ho està vivint
	Convenis específics	Convenis amb entitats que treballen directament aquesta temàtica (Tràfic, Centre JOVE d'atenció en les sexualitats, Gais Positius, Stop Sida, acathi...): per a conferències, jornades, actes de conscienciació, derivació de casos...
	Establiment del protocol de funcionament	Creació d'un protocol d'actuació específic per a les situacions transgènere o que pateixin conflictes per causa d'identitat de gènere
Transformació institucional	Inclusió de l'opció «no-binària» a la matrícula i documents administratius	Opció realment important per a les persones amb diversitat respecte de la seva identitat de gènere Incorporació de l'opció «no-binària» a tots els documents on es demana opció
	Gestió dels espais dels lavabos	Estudi d'un model de lavabos més inclusiu per a les persones amb diversitat per raó d'identitat de gènere Senyalització, almenys, d'un lavabo inclusiu per edifici
	Promoure nous estudis sanitaris i socials específics sobre salut transgènere	Cobertura de la manca de formació en els plans d'estudis (ni optatives ni postgraus ni màsters que orientin els professionals de la salut a tractar el tema) i ciències socials, que requereixen un incentiu des de la UB Incorporació de nous elements en els plans d'estudis Creació de postgraus o màsters sobre la matèria

Font: III Pla d'igualtat de la Universitat de Barcelona

Cal assenyalar que el canvi de gir al voltant del llenguatge inclusiu ha estat incorporat recentment a la Universitat de Barcelona amb la Instrucció 01/2023, signada el 27 de juliol del 2023. D'acord amb la nova normativa, que afecta només les disposicions normatives per evitar les formes dobles quan no es pot aplicar cap recurs inclusiu de la llengua, el masculí genèric s'adopta com a gènere gramatical no marcat, que no exclou les dones ni persones no-binàries, en els casos on es desestima el desdoblament sistèmic del masculí i femení. Així, «s'incorpora la clàusula en les denominacions de càrrecs i professions que s'esmenten en aquesta normativa es fa un ús no marcat del masculí genèric, que fa referència a qualsevol persona».

No obstant això, el III Pla d'igualtat defineix el llenguatge inclusiu com a «llenguatge que evita el biaix cap a un sexe o gènere social determinat (el masculí), i que pretén evitar un ús del llenguatge que tendeix a amagar o invisibilitzar la presència o actuació de les dones. Per exemple, buscant l'ús de paraules neutres (*l'alumnat, la presidència*)».

4.3.2. Els protocols

La Universitat de Barcelona (UB) disposa de dos protocols en el marc del III Pla d'igualtat. Concretament, el «Protocol de la Universitat de Barcelona per a la prevenció, la detecció i l'actuació contra les situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe, identitat de gènere o orientació sexual, i altres conductes masclistes o LGTBIQ+ fòbiques», aprovat el 13 de maig del 2022, i el «Procediment per al canvi de nom de les persones transsexuals i transgènere de la comunitat UB», aprovat el 21 de setembre del 2016.

1. Protocol de la Universitat de Barcelona per a la prevenció, la detecció i l'actuació contra les situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe, identitat de gènere o orientació sexual, i altres conductes masclistes o LGTBIQ+ fòbiques

En el protocol s'exposa que totes les formes i manifestacions de violència i d'assetjament sexual per raó de sexe, identitat de gènere o orientació sexual i altres conductes masclistes o LGTBI-fòbiques suposen una violació dels drets humans universals fonamentals i que són, per tant, conductes que han de ser erradicades de la societat.

En el marc normatiu que es presenta, s'exposa el compromís institucional per declarar formalment i públicament el rebuig a tot tipus de violències i conductes masclistes i LGTBI-fòbiques (2022: 3), així com per implementar actuacions per a la prevenció; i s'hi especifica la realització d'enquestes per conèixer les conductes masclistes, LGTBI-fòbiques, violentes, discriminatòries o d'assetjament (2002, 4). A més, s'especifica que és competència de les comissions d'igualtat de centre (CIC) de

col·laborar en la implementació de les polítiques d'igualtat conjuntament amb la Unitat d'Igualtat, per vetllar per la igualtat i la no-discriminació des d'una perspectiva interseccional, atendre les persones denunciants, col·laborar a implementar activitats que fomentin, previnguin i difonguin la lluita contra les violències que es presenten en el protocol i assistir la Unitat d'Igualtat en els casos que es requereixi. Finalment, quant a la definició de les conductes que inclou el Protocol, les de caràcter LGTBI-fòbic es presenten sota les conductes masclistes següents:

- Fer comentaris públics, verbals o escrits, de caràcter sexista, homòfob o trànsfob no adreçats a una persona destinatària en concret. S'entén per comentaris públics els que tinguin lloc en el context d'una classe, una sessió pràctica, una jornada, una conferència, una defensa pública de treballs o en tribunals, comissions, materials docents, plataformes digitals i altres mitjans digitals dirigits a la comunitat universitària en general o a un grup — de qualsevol dimensió— en particular, així com en grups de treball, comissions o òrgans de govern i de participació de la UB.
- Publicar imatges amb difusió dins la comunitat universitària de caràcter sexista, homòfob o trànsfob no adreçades a una persona destinatària en concret, en iguals condicions esmentades en el punt anterior.
- Recomanar bibliografia sexista, masclista, homòfoba o trànsfoba, llevat que es faci amb finalitats d'investigació o de crítica.
- Discriminar directament o indirectament; per associació o per error; de manera múltiple; per raó de sexe, d'identitat de gènere o d'orientació sexual, quan aquesta discriminació sigui arbitrària, injusta i no raonable cap a una dona o una persona LGTBIQ+.
- Dirigir-se de manera sexista, homòfoba o trànsfoba a l'alumnat, dins de classe o fora, quan es tracti d'una conducta no adreçada a una persona en concret.

Dins del marc del III Pla d'igualtat també s'han fixat punts liles a disposició de l'alumnat destinats a informar, sensibilitzar i prevenir l'assetjament, les conductes masclistes i LGTBI-fòbiques a la universitat. Els cartells, que es troben exposats en els diferents campus que conformen la UB, exposen un codi QR que deriva directament al formulari de queixes digital per denunciar qualsevol comportament discriminatori.

A més del desplegament dels punts liles, la UB també compta amb la «Guia per a l'aplicació del Protocol 2022», un document digital on s'exposa de forma resumida què cal fer en cas de patir una situació masclista o LGTBI-fòbica, quines són les conductes denunciabls que recull el Protocol, i els requisits, el procés i les agents i els agents involucrats.

Imatge 1. Cartell del punt lila de la Universitat de Barcelona



Font: Unitat d'Igualtat de la Universitat de Barcelona

2. Procediment per al canvi de nom de les persones transsexuals i transgènere de la comunitat UB

El Procediment per al canvi de nom de la Universitat de Barcelona va ser un dels primers a aprovar-se en el conjunt de les universitats públiques catalanes.

La voluntat d'aquest procediment és, segons la UB, «regular els requisits necessaris per normalitzar la casuística de les persones transsexuals i transgènere de la comunitat UB que es tracten o s'han tractat mèdicament per acomodar les seves característiques físiques o psíquiques a les corresponents al sexe o gènere reclamat» (2016: 2), mentre la persona no tingui el nom actualitzat en el DNI o NIE. En aquest sentit, es pot observar com el protocol fa al·lusió a un públic demandant trans* que està en un procés de transició iniciat o finalitzat de canvi de gènere, però sense incloure o fer al·lusió a les persones trans* que no s'han hormonat o medicat, o bé a les persones no-binàries.

El canvi s'inicia amb el procés d'una modificació del nom legal per un «àlies», perquè consti així el seu nom sentit en el registre administratiu de la universitat. Per a això, segons el protocol, la persona interessada ha de comunicar el seu interès a la Unitat d'Igualtat, entrevistar-s'hi i portar una fotografia.

Malgrat que aquest sigui el procediment a seguir, ja que no s'ha modificat, actualment la sol·licitud de canvi de nom inclou tant les persones trans* com les no-binàries, i es pot fer sense cap tipus

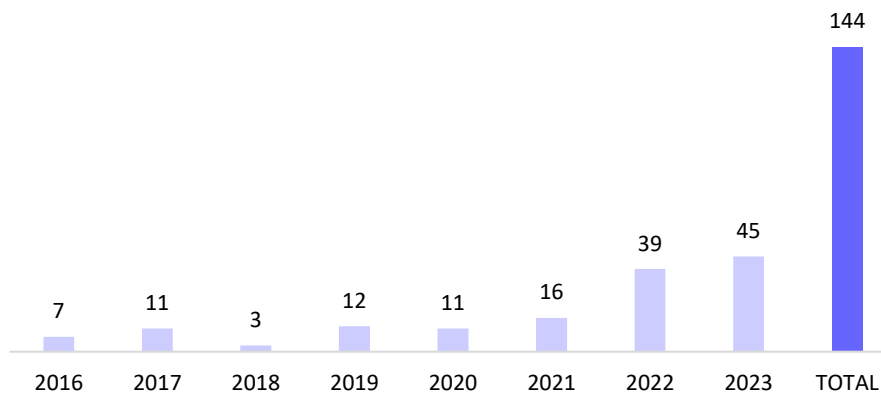
d'entrevista o assistència presencial a la UI, de forma individual des del web de la Unitat d'Igualtat emplenant un formulari.⁷

4.3.3. Informació quantitativa i qualitativa

SOL·LICITUDS DE CANVI DE NOM

Tenint en compte la informació quantitativa de les persones que han demanat el canvi de nom a la UB des de l'aplicació del protocol, en el gràfic 3 es pot observar el següent:

Gràfic 3. Nombre de sol·licituds de canvi de nom a la Universitat de Barcelona per any, des del 2016



Font: Unitat d'Igualtat de la Universitat de Barcelona

Com es mostra en el gràfic, el nombre de persones que han demanat el canvi de nom s'ha anat incrementant des de l'aplicació del protocol. En primera instància, quan es va aprovar, es van fer un total de 7 peticions. No obstant això, l'any amb menys sol·licituds va ser el 2018, amb només 3 peticions. Així, l'any en què s'han tramitat més sol·licituds ha estat l'any 2023, amb un total de 45 demandes en data del 28 de novembre del 2023. L'auge del feminisme queer, no identitari i la incorporació de les identitats dissidents i no normatives en l'agenda política feminista poden ser arguments que avalin l'increment d'aquestes sol·licituds amb l'objectiu de visibilitzar altres

⁷ Canvi de nom per a persones trans* i no-binàries de la comunitat UB. Pàgina web de la Unitat d'Igualtat de la UB: <https://www.ub.edu/porta/web/igualtat/procediment-canvi-de-nom>. [Consultat 31-10-2023].

subjectivitats i poder viure una identitat desitjada de forma segura i respectuosa dins del campus, així com per ampliar els drets. Si bé l'any amb més peticions és el 2023, el segon any és el 2022 amb 39 peticions.

Com es pot veure, en total hi ha hagut 144 peticions per part de l'alumnat trans* i no-binari. D'entre les possibles persones trans* i no-binàries que han sol·licitat el canvi de nom des de l'any 2020 (període a partir del qual es permet la participació en aquesta recerca), la xifra es redueix a 111 sol·licituds. Tenint en compte que a la UB hi ha registres d'aproximadament 46.618 estudiants,⁸ si les 45 sol·licituds de canvi de nom d'alumnat trans* i no-binari haguessin participat en la recerca, aquestes persones serien el 0,09 % de la població universitària. Com que en aquesta recerca hi han participat 10 persones, es tracta, per tant, d'una mostra molt poc representativa; més encara, si tenim en compte que no totes les persones trans* i no-binàries que estudien a la UB han de voler demanar el canvi de nom.

DOCÈNCIA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

L'any 2022 la Unitat d'Igualtat va fer un primer diagnòstic sobre l'estat de la docència amb perspectiva de gènere a les diferents facultats de la UB.⁹ En aquell informe (en el qual van participar 405 figures docents) es va observar la incorporació de la perspectiva de gènere en les matèries d'estudi respecte al curs anterior, la incorporació de metodologies i entorns d'aprenentatge amb perspectiva de gènere, la revisió i avaluació amb perspectiva de gènere, canvis bibliogràfics i de referències no androcèntriques, i la revisió del llenguatge inclusiu en el pla docent.

A grans trets, la majoria de canvis implementats (en matèria d'igualtat) van ser introduïts en les branques de Ciències Socials i Jurídiques (51 % de la mostra total) i Ciències de la Salut (20 % de la mostra total). Quant a la inclusió de metodologies i entorns d'aprenentatge inclusivament en el pla docent, les respostes afirmatives van ser menors que les respostes negatives (91 respostes afirmatives enfront de 314 negatives, i novament va destacar la branca de Ciències Socials i Jurídiques. La revisió d'avaluació no va ser duta a terme per la majoria de les figures docents que van participar en el qüestionari, mentre que la revisió bibliogràfica sí que ho va ser (226 respostes afirmatives enfront de 179 negatives); de nou, sobresurt la branca de Ciències Socials i Jurídiques. Finalment, els canvis en relació amb l'ús del llenguatge inclusiu, va ser el bloc que més respostes afirmatives va obtenir (354 respostes afirmatives i 44 negatives), i destaquen les branques de

⁸ Estudiants de grau i màster. Informació extreta de: La Universitat de Barcelona a l'octubre 2023. Consultat el 29 de novembre del 2023.

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

Ciències Socials i Jurídiques (amb un 19 % de la mostra), seguit de Ciències de la Salut (10 % de la mostra) i, gairebé amb un empat, de Ciències (8 %) i Enginyeria (7 %) (Universitat de Barcelona, 2022: 7-38).

4.4. Universitat Pompeu Fabra

La Universitat Pompeu Fabra (UPF) compta amb el Vicerectorat de Compromís Social i Sostenibilitat, així com amb una Unitat d'Igualtat que es compon d'una directora, una agent d'igualtat i una tècnica d'igualtat. La Universitat Pompeu Fabra disposa d'una Comissió de Polítiques d'Igualtat de Gènere com a òrgan assessor de referència per a les polítiques d'igualtat de la universitat.

De la mateixa manera que la UB, la Universitat Pompeu Fabra compta amb un Pla d'igualtat, un «Protocol per prevenir i actuar contra la violència masclista, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere» i un protocol sobre el «Procediment de canvi de nom de persones transsexuals, transgènere i intersexuals a la UPF».

4.4.1. El Pla d'igualtat

El Pla d'igualtat de la Universitat Pompeu Fabra és el segon de la universitat i va ser aprovat el juliol del 2018. S'hi recullen les mesures per fer de la universitat un espai on s'incorpori la perspectiva de gènere tant en la docència com en la recerca, promoure la igualtat d'oportunitats, impulsar la igualtat en els espais de presa de decisions i erradicar la violència masclista i l'LGTBI-fòbia en l'àmbit universitari. La UPF també compta amb una Comissió Permanent contra la Violència Masclista i l'LGTB-fòbia.

Actualment, s'està desenvolupant el III Pla d'igualtat.¹⁰

Les eixos d'actuació sobre els quals es desplega el II Pla d'igualtat, són els següents:

1. Promoció d'una cultura d'igualtat
2. Una docència, recerca i transferència de coneixement sensibles al gènere
3. Igualtat d'oportunitats en l'accés al treball i a la promoció professional
4. Participació i representació paritàries
5. La UPF, una institució lliure de discriminacions i violències

Les accions contra les diferents formes de violència i discriminació cap al col·lectiu LGBTI dins de la UPF es desenvolupen en el cinquè eix, amb l'objectiu específic següent: «OE.5.1 Prevenir, detectar

¹⁰ Font: Pàgina web de la Unitat d'Igualtat de la Universitat Pompeu Fabra. Disponible a: <https://www.upf.edu/web/igualtat>.

i contribuir a erradicar la violència masclista i la LGBTIfòbia de l'entorn universitari». Posant el focus en el cinquè eix, es poden destacar les accions següents:

Taula 8. Línies d'actuació en relació amb la diversitat del Segon Pla d'Igualtat de la Universitat Pompeu Fabra

Acció	Indicadors de seguiment i avaluació
Vetllar per una implementació efectiva de la informació, la prevenció i la formació dirigides a eliminar qualsevol forma de discriminació (masclisme, homofòbia, bifòbia i transfòbia), donant compliment al protocol vigent	Realització d'accions formatives Difusió efectiva del protocol vigent i dels recursos d'informació i acompanyament Revisió del Curs d'Introducció a la Universitat, de la Guia de l'Estudiant i del Pla d'Acció Tutorial Revisió de la guia de PAS i PDI Avaluació de la implementació del protocol
Reforçar els serveis d'informació, d'orientació i d'assessorament davant les situacions de discriminació i d'assetjament per violència masclista i LGBTIfòbia així com per a l'acompanyament en la transició de gènere	Augment del nombre de recursos disponibles, ja siguin propis o prestats en col·laboració amb altres entitats o institucions
Revisar la normativa sobre adaptació curricular perquè es puguin acollir les estudiants víctimes de violència de gènere, així com els i les estudiants que hagin patit aquesta situació en el seu entorn familiar, i els i les estudiants que hagin patit LGBTIfòbia o estiguin en procés de transició de gènere	Revisió de la normativa
Realització d'un estudi sobre la incidència de la violència masclista i la LGBTIfòbia a la comunitat universitària	Realització de l'estudi
Iniciar una reflexió sobre els espais segregats per sexe (lavabos diferenciats per sexe vs. lavabos comuns) i buscar alternatives en el cas dels vestidors	Realització de reunions amb aquest objectiu

Font: II Pla d'igualtat de la Universitat Pompeu Fabra

Posant el focus en les violències i discriminacions que hi pot haver cap al col·lectiu LGTBIAQ+, el Pla d'igualtat de la UPF, al contrari del de la UB, dedica en el marc normatiu un espai per poder posar el focus en la forma en què les diferents formes, pràctiques, estereotips, rols i violències actuals també afecten les persones del col·lectiu LGBTI de manera que, «en la lluita contra la desigualtat de gènere i la violència masclista, les universitats han de sumar la lluita contra qualsevol expressió de LGBTIfòbia, per fer efectius els principis de no-discriminació i respecte i de garantir que la universitat sigui un espai on tothom pugui viure i desenvolupar-se en plena llibertat» (2018: 4). Així, aquesta recerca s'emmarca dins de l'acció «Realització d'un estudi sobre la incidència de la violència masclista i la LGBTIfòbia a la comunitat universitària».

Pel que fa al llenguatge inclusiu, la UPF compta amb l'Estatut com a document formal per assegurar l'ús del llenguatge no sexista en els seus comunicats oficials i publicacions (article 76), així com amb el Pla d'igualtat Isabel de Villena, amb la línia d'acció «2. Comunicació», en què s'exposa el següent:

1. Ha de vetllar perquè les comunicacions internes i externes de la UPF es facin des d'una perspectiva no sexista del llenguatge, d'acord amb les recomanacions del Llibre d'estil de la UPF (acció 2.1).
2. Ha de redactar els reglaments i altres normatives [...] des d'una perspectiva no sexista del llenguatge (acció 2.2).
3. Ha d'instar els departaments i els instituts de la UPF a redactar els seus reglaments des d'una perspectiva no sexista del llenguatge (acció 2.3).

Com a principi general, s'exposa al seu torn que «la forma masculina d'un terme representa, a més del gènere masculí, la forma genèrica o no marcada, amb la qual es fa referència als dos gèneres» en el cas del català, sota la qual queden subjectes la concordança dels determinants únicament masculins i alguns documents o escrits genèrics on no és recomanable recórrer a la utilització simultània de formes femenines i masculines.

4.4.2. Els protocols

Actualment, la Universitat Pompeu Fabra disposa de dos protocols. Un sobre el «Procediment de canvi de nom de persones transsexuals, transgènere i intersexuals de la UPF», aprovat el 26 d'abril del 2017, i un segon, el «Protocol per prevenir i actuar contra la violència masclista, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere», aprovat el 27 d'abril del 2022.

1. Procediment de canvi de nom de persones transsexuals, transgènere i intersexuals de la UPF

El Procediment de canvi de nom té com a objectiu «garantir el dret de les persones transsexuals, transgènere i intersexuals a ser denominades, a la Universitat, amb el nom corresponent al gènere amb què s'identifiquen». En aquest sentit, de la mateixa manera que en el cas de la UB, no s'apela a l'alumnat no-binari com a possibles agents subjectes d'interès, tot i això, en l'actualitat, sí que són persones sol·licitants d'interès i poden fer aquesta petició.

Segons la normativa, per fer la sol·licitud de canvi de nom s'ha d'emplenar un formulari disponible en el portal web de la Unitat d'Igualtat, especificant el nom i cognoms i dades personals (correu electrònic, DNI o NIE, telèfon) amb una breu explicació, i enviar-lo a la Unitat d'Igualtat. Igual que en el cas de la UB, i d'acord amb el que dictamina la normativa, la Unitat d'Igualtat ha de fer una entrevista a la persona interessada; i aquesta mateixa persona que vol demanar el canvi de nom pel nom sentit, ha de fer una altra entrevista amb l'Entitat de Registre de la UPF per canviar el carnet universitari. Una vegada dut a terme aquest procés, es fan els canvis administratius pertinents interns a la universitat que afecten l'estudiant (correu electrònic, nom a la intranet, llistat acadèmic, entre d'altres) i, una vegada finalitzats els canvis, es comuniquen a la persona interessada.

Actualment, però, no cal fer cap entrevista per a la sol·licitud de canvi de nom, malgrat que consti així a la normativa.

2. Protocol per prevenir i actuar contra la violència masclista, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere

El Protocol del 2022, que suposa la modificació de l'anterior protocol (que va entrar en vigor l'any 2018), té com a objectiu «prevenir i solucionar conflictes en matèria de violència masclista, homofòbia, bifòbia i transfòbia, per tal d'establir els criteris i procediments davant conductes percebudes com a discriminatòries, violentes o d'assetjament sexual, per raó de sexe o per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere» quan tinguin una vinculació amb la comunitat universitària.

Amb aquesta premissa, el protocol acull diferents definicions de formes de violència masclista, entre les quals es recullen la violència física, la psicològica, la sexual, la digital i la de segon ordre.

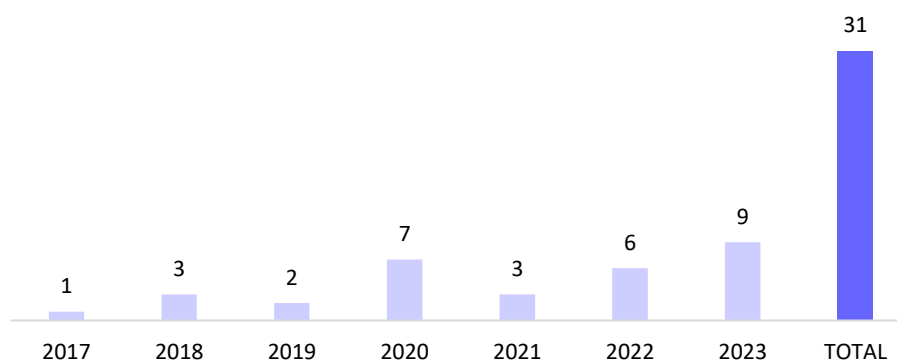
A més, el protocol esmenta la interseccionalitat o concurrència de la violència masclista quan es dona amb altres eixos de discriminació, fusions que comporten un augment diferenciat de violència sobre la persona que els travessa, per exemple, l'origen, el color de la pell, la religió, la diversitat funcional o psíquica, o la diversitat sexual i de gènere.

4.4.3. Informació quantitativa i qualitativa

SOL·LICITUDS DE CANVI DE NOM

En el cas de la UPF, des de l'aprovació del procediment de canvi de nom hi ha hagut un total de 31 sol·licituds i, en el 2023, n'hi ha hagut 9.

Gràfic 4. Nombre de sol·licituds de canvi de nom a la Universitat Pompeu Fabra per any, des del 2017



Font: Unitat d'Igualtat de la Universitat Pompeu Fabra

Com pot apreciar-se en el gràfic, l'any amb major nombre de sol·licituds de canvi de nom ha estat el 2023, seguit del 2020 amb set peticions; mentre que el 2017 va ser l'any amb meys sol·licituds (únicament una), seguit del 2019, amb dues sol·licituds i els anys 2018 i 2021, amb tres. Cal assenyalar, no obstant això, que l'alumnat de la UPF és inferior al de la UB. Sumant el còmput d'alumnat de grau, màster i doctorat (sense els centres adscrits), en el curs 2022-2023 constaven aproximadament 13.005 persones matriculades a la UPF,¹¹ la qual cosa indica, novament, que es tracta d'una mostra poc representativa i que les persones trans* i no-binàries són un col·lectiu minoritari dins de la universitat.

INFORME «UPF ESPAI SEGUR»

L'informe «Enquesta sobre la prevalença de les situacions d'assetjament sexual, violència masclista i LGBTIfòbia a la Universitat»¹² de l'any 2020 es va realitzar amb l'objectiu d'avaluar si la comunitat universitària disposava de coneixements sobre el Protocol contra la discriminació i assetjament d'actituds masclistes i LGTBI-fòbiques. L'informe, dut a terme a partir d'enquestes anònimes dirigides a la comunitat universitària (tant alumnat, com personal administratiu i personal docent), va concloure que l'assetjament declarat superava el 80 % per a les dones i identitats de gènere

¹¹ Estudiants de grau i màster. Informació extreta 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 a: <https://www.upf.edu/documents/231935659/231936883/Informe+complet+UPF+Espai+Segur.pdf/3760ca9b-87ad-cd4c-1982-d902ca7e8c12>

dissidents i no-binàries, i que tenia una prevalença menor al 30 % en el cas dels homes (Gómez Casillas, 2020: 8).

Concretament, l'assetjament declarat per orientació sexual o identitat de gènere va tenir una prevalença d'un 4,1 % davant l'assetjament tècnic (33,1 %). En aquest sentit, l'informe va concloure que les persones amb identitats de gènere dissidents són el col·lectiu que més situacions d'assetjament tant declarat com tècnic han viscut en el campus universitari, davant de les persones heterosexuales i cis (íbid., 2020: 9-10).

Segons l'informe, el tipus d'assetjament més habitual cap al col·lectiu LGTBIAQ+ en l'àmbit universitari esdevé en forma d'humor LGTBI-fòbic (un 31,7 % de les persones LGTBIAQ+ van dir haver-lo experimentat), seguit de situacions on s'han sentit ridiculitzadis (un 6,2 % van afirmar haver-se sentit així en alguna ocasió), agressions verbals (un 3,4 % van afirmar haver patit agressions sexuals verbals per la seva orientació sexual); els prejudicis també van ser evidents en l'enquesta (un 1,8 % de les persones van dir haver sentit que se'ls han assignat tasques basades en prejudicis) i, finalment, un 0,3 % de les persones va manifestar haver patit agressions físiques (íbid., 2020: 25).

Així, l'informe conclou que les formes d'LGTBI-fòbia emergeixen en forma de comentaris, bromes LGTBI-fòbiques i comentaris que apel·len i al·ludeixen a persones del col·lectiu LGTBIAQ+ de forma despectiva (íbid., 2020: 26). Més encara, aquests comentaris no solen adreçar-se cap a una persona concreta en forma d'atac, sinó que s'adrecen al col·lectiu LGTBIAQ+ de forma general. Com dictamina el mateix informe, cal dir que moltes de les persones que fan aquests comentaris no sempre coneixen l'orientació, identitat o expressió de gènere de les persones amb les quals comparteixen l'espai i es comuniquen en l'àmbit universitari, fet que condueix a preguntar-se com serien les relacions en cas que aquesta condició personal fos exposada públicament d'acord amb els ideals de les persones de l'entorn universitari (íbid.). Segons les persones participants, no hi ha una «mala intenció» darrere d'aquests comentaris com si es tractés d'actuacions danyoses de forma latent i manifestada, sinó que són conseqüència d'una LGTBI-fòbia naturalitzada, normalitzada i perllongada en la societat. En aquesta línia, les persones participants també expressen comentaris de professors (segons les dades, homes cis) que empren en algun cas humor LGTBI-fòbic i, entre l'alumnat (home), es dona amb certa freqüència l'ús de paraules amb connotacions despectives a algunes identitats LGTBIAQ+. Segons l'informe, algunes d'aquestes paraules són *nenaza*, *bollera* o *maricón* (íbid.).

INFORME «MARXES EXPLORATÒRIES A LA UPF BARCELONA»

A més del qüestionari sobre les formes de violència i els seus àmbits dins del campus i ambient universitari, la Universitat Pompeu Fabra també va dur a terme el 2021 un informe sobre l'entorn

del campus i la participació comunitària des dels quals s'habiten els espais quotidians per tal de descriure, analitzar i fer propostes al voltant de la percepció de seguretat de les dones des d'una perspectiva de gènere (Col·lectiu Punt 6, 2021: 4).

Es van dur a terme diferents rutes amb vies exploratòries entre els diferents campus: la de la Ciutadella, el Campus Mar i Poblenou. Una de les marxes exploratòries va permetre abordar la qüestió de la inseguretat que es genera en tornar a casa a mitja tarda, quan hi ha més foscor, per exemple a la zona pròxima al Zoo de la Ciutadella i la circumval·lació pròxima al Campus Mar (íbid., 2021: 15), amb especial èmfasi en les èpoques d'exàmens que és quan s'empra més la biblioteca.

En el diagnòstic, la diferenciació de la percepció de seguretat en els campus permet observar com es configura la sensació de seguretat d'acord amb els paràmetres amb els quals treballa l'urbanisme feminista (íbid., 2021: 5): la senyalització, la visibilitat, la concurrència de persones, la vigilància formal i l'accés a ajuda, la planificació i manteniment dels llocs i la participació de la comunitat. D'aquesta manera, l'informe permet detectar espais foscos, amb certa manca d'activitat comunitària en diferents horaris, com ara la sortida del metro de Ciutadella, el carrer Wellington, l'Avinguda del Litoral (llocs públics-externs), davant d'altres espais que depenen de la universitat, en què la sensació de tranquil·litat està més expandida (com ara les cafeteries o la biblioteca del Dipòsit de les Aigües) (íbid., 2021: 26), i detectar necessitats de lluminositat o senyalització com a propostes de millora.

5. Diagnòstic general

En aquest capítol s'exposen els resultats generals extrets durant la investigació, principalment, de les entrevistes semiestructurades.

Com s'ha recollit en el capítol 3, sobre la metodologia, la recerca es basa en quatre eixos principals:

1. **Visibilització:** analitzar el grau de visibilització que s'ofereix des de la universitat (docència, recursos, comunicació i administració) cap al col·lectiu LGBTQ+ (posant la rellevància en el col·lectiu trans* i no-binari).
2. **Discriminacions:** detectar i visibilitzar possibles discriminacions, violències tècniques o declarades, naturalitzades o invisibilitzades, implícites o explícites que s'hagin donat sobre l'alumnat trans* i no-binari i que hagin viscut de prop.
3. **Bones pràctiques:** explorar interaccions de sororitat, aprenentatge i compartiment d'experiències a la universitat per posar l'atenció en la necessitat de les cures i lluites comunitàries, en cas que es donin en l'experiència narrada.
4. **Identitat-espai:** abordar la complexitat de la relació dels cossos i la relació amb l'espai per entendre com els llocs que habitem estan travessats per dinàmiques interseccionals i atendre les desigualtats.

En total hi han participat 19 persones. Es tracta d'una mostra poc representativa en relació amb la totalitat de l'alumnat trans* i no-binari de les respectives universitats, però tot i això permet fer una primera aproximació a la percepció de visibilització, inclusió i seguretat d'aquest col·lectiu en els seus campus universitaris.

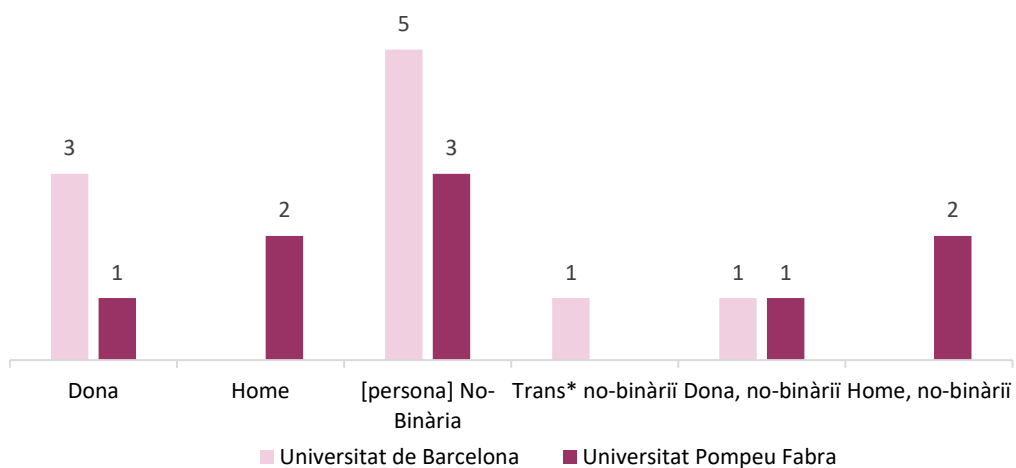
5.1. Perfil de les estudiants

En primer lloc, la participació ha estat força similar en ambdues universitats (vegeu el gràfic 5), tot i que la participació a la Universitat de Barcelona (10 persones) supera per una persona la Universitat Pompeu Fabra (9 persones).

Quant a la identitat, algunes persones de la mostra s'identifiquen com a dona i no-binària o home trans* entre d'altres, per la qual cosa la identitat de les persones que han participat en la mostra, expressada per elles mateixes, queda reflectida en el gràfic 5. Això demostra la diversitat i la 'complexitat' de les identitats de gènere quan aquestes trenquen amb el mandat binari home-dona,

desequilibren i alteren la normativitat, i obren fronteres a altres formes d'expressió i vivències identitàries.

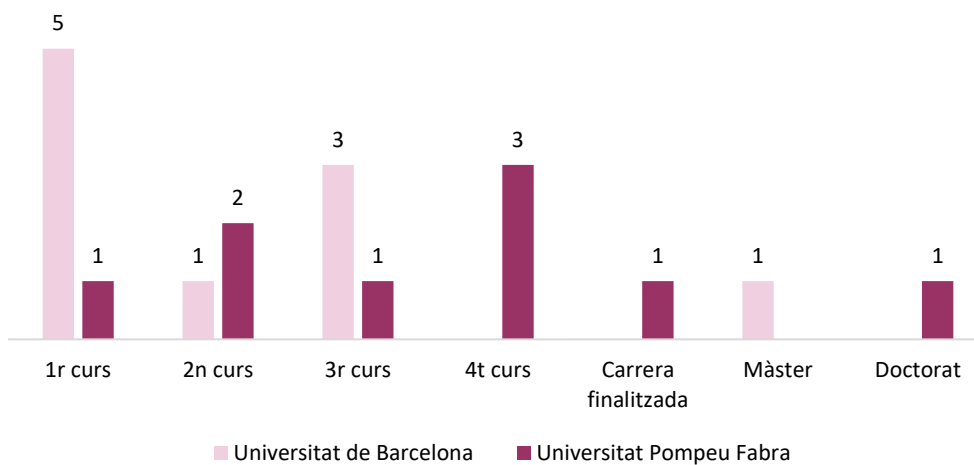
Gràfic 5. Identitat de les persones participants en la recerca



Font: elaboració pròpia

Respecte al curs, ha estat variat, ja que hi ha participació d'estudiants des de primer fins a quart curs, que ja han finalitzat els estudis (en el cas d'una persona), que estan d'Erasmus o que cursen el segon any de màster (gràfic 6). Lis estudiants que han participat més cursaven primer de carrera (un total de sis estudiants, el 31,57%), seguit de lis estudiants de tercer (un total de 4 estudiants), i lis de segon i quart (amb 3 estudiants cadascun). Hi han participat un total de 8 persones no-binàries, 4 dones, 2 homes, 2 homes no-binàriis, 2 dones no-binàriis i una persona trans* no-binària.

Gràfic 6. Curs acadèmic i tipologia d'estudis de la persona participant

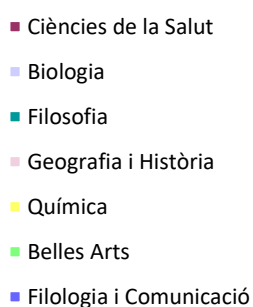
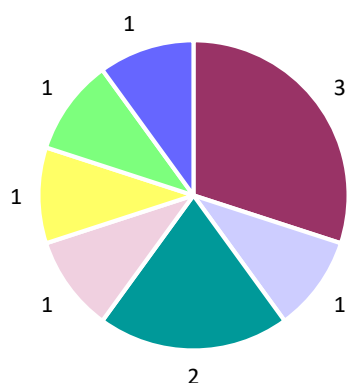


Font: elaboració pròpia

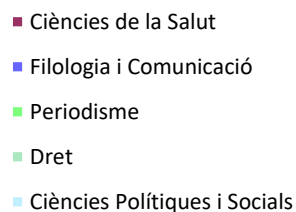
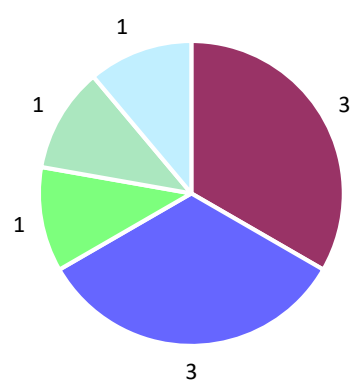
Pel que fa a la procedència per universitats, la majoria participativa s'ha donat a la Universitat de Barcelona amb 10 estudiants, mentre que a la Universitat Pompeu Fabra ha estat de 9. Quant a les facultats, han predominat les de ciències socials (un total de 6 estudiants, 3 de cada universitat), seguit de les de traducció i ciències del llenguatge (en el cas de la UPF). Tal com es pot observar en el gràfic 7, la participació per facultats ha sigut molt diversa, ja que han format part de la mostra estudiants procedents de Química, Dret, Filosofia, Periodisme, Belles Arts, Ciències Polítiques o Biologia, entre d'altres. En aquest sentit, han predominat les carreres de l'àmbit social, que representen el 72 % enfront del 28 % restant.

Gràfic 7. Distribució de les persones participants segons facultat i universitat

Universitat de Barcelona



Universitat Pompeu Fabra



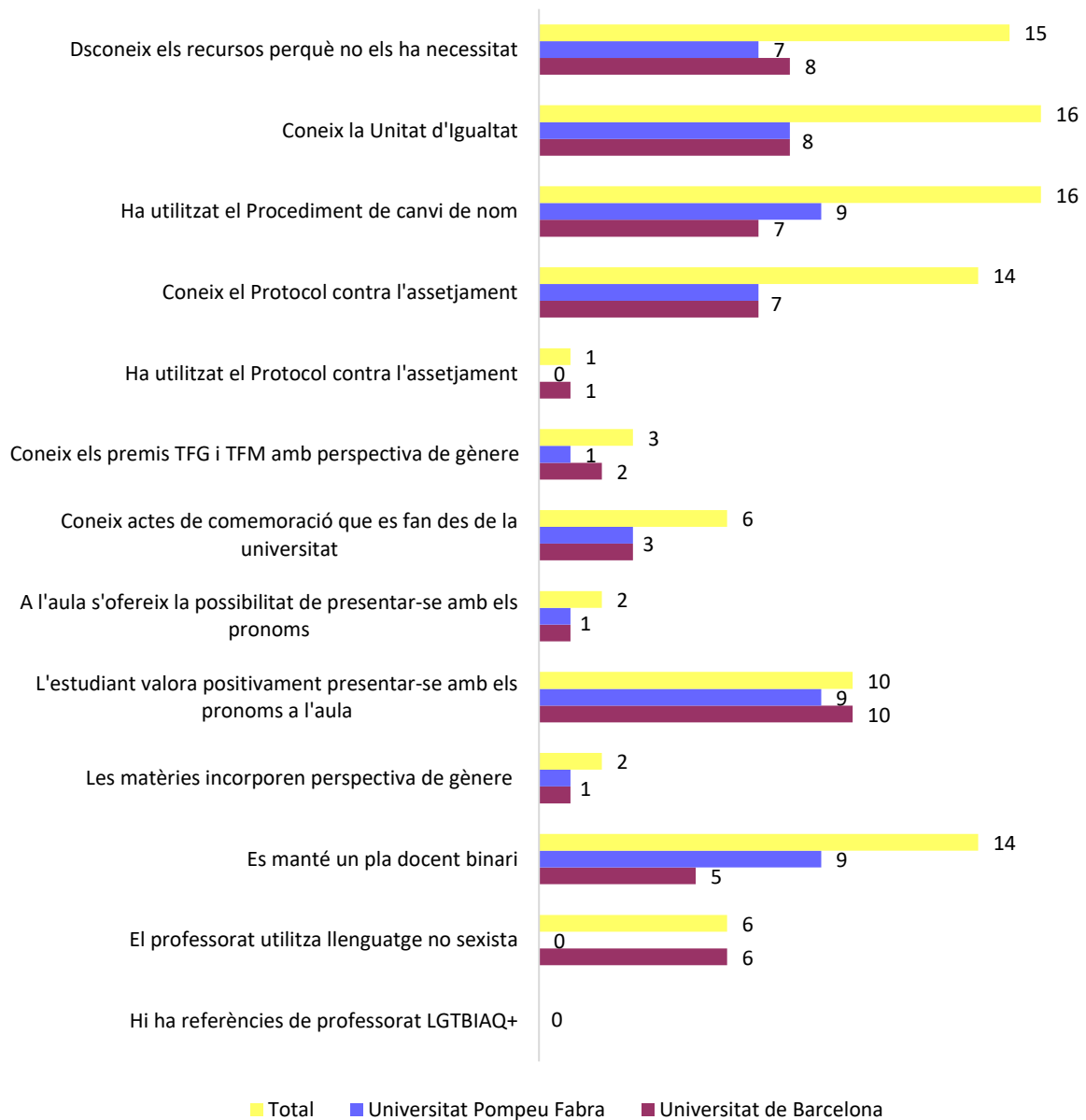
Font: elaboració pròpia

5.2. Percepció de la visibilitat

La percepció de visibilitat per a l'alumnat és similar en ambdues universitats, malgrat disposar de plans docents diferenciats i tractar-se d'universitats diferents.

Pel que fa al grau de visibilitat, tal com s'ha expressat al llarg de l'informe, s'han volgut observar diferents elements, com ara el grau de coneixement dels recursos, la implementació de la perspectiva de gènere en el pla docent, l'ús del llenguatge inclusiu i pronoms per evitar el *misgendering*, principalment.

Gràfic 8. Comparativa de la percepció de visibilitat en percentatge de lis estudiants, entre ambdues universitats



Font: elaboració pròpia

Per al gràfic 8, s'han tingut en compte les respostes afirmatives de l'alumnat de totes dues universitats (tant les expressades de manera taxativa com les que afirmaven que els resulta conegut aquest recurs).¹³

¹³ Per a una anàlisi més exhaustiva en la qual s'ha fet la distinció entre les respostes afirmatives, les que neguen conèixer els recursos i les que diuen que els resulten familiars, vegeu els gràfics 15 i 16 per a la Universitat de Barcelona i els gràfics 24 i 25 per al cas de la Universitat Pompeu Fabra.

El grau de coneixement dels recursos és lleugerament superior en el cas de l'alumnat de la UPF, que en diverses ocasions apel·la a l'estratègia de comunicació aprofitada a l'hora de fer les matrícules en la diversitat. Així, un 84,21 % de la mostra d'aquesta recerca coneix el Protocol contra l'assetjament sexual i actituds LGTBI-fòbiques (7 de 10 estudiants a la UB enfront de 9, el total de la mostra en el cas de la UPF), així com la Unitat d'Igualtat de la seva universitat (7 estudiants a la UB i 5 a la UPF), mentre que el 63,16 % de la mostra afirma conèixer el Protocol de canvi de nom (7 estudiants a la UB i 5 a la UPF). No obstant això, cal assenyalar que, entre les persones que van dir que no coneixien algun dels recursos (8 estudiants a la UB enfront de 7 a la UPF) –ja fos la Unitat d'Igualtat, el Procediment de canvi de nom o el Protocol contra l'assetjament–, van afirmar que no tenien informació sobre aquest tema (sobre la seva existència, ús o funcionament) perquè no n'havien tingut necessitat.

Respecte a la difusió que es fa des de les unitats d'igualtat, hi ha pocs casos d'estudiants que coneguin actes que commemoren la lluita històrica i les reivindicacions del col·lectiu LGTBIAQ+ (únicament el 31,58 % de les persones participants, 3 estudiants de cada universitat) o premis amb perspectiva de gènere o LGTBIAQ+ en l'àmbit científic o de recerca (un 15,79 %, 2 estudiants de la UB enfront d'1 de la UPF). Cal assenyalar que alguns estudiants que han participat en aquest projecte eren de primer de carrera (6 estudiants concretament) i que la recerca es va dur a terme en el primer trimestre del curs; això pot, en certa manera, explicar el motiu del seu desconeixement.

Si bé el 100 % de la mostra va manifestar com a eina d'inclusió positiva poder emprar els pronoms a classe a l'hora de presentar-se davant dels companys, el professorat, a les tutories, en els treballs, a les presentacions a classe o en altres escenaris, cal assenyalar que 3 estudiants de la UPF van expressar que pot ser una eina per a determinades ocasions però no sempre; segons el context, el professorat i la classe en què es desenvolupi cal tenir en compte que no es torni una arma en contra seva i produeixi situacions incòmodes o un *outing* no intencionat.

La falta de perspectiva de gènere es percep amb similitud en totes dues universitats: únicament dues persones de cada universitat van considerar que la perspectiva de gènere s'aplica en el seu grau (un 10,53 % de la mostra), mentre que el 73,68 % restant va considerar que es mantenia un pla docent binari (5 estudiants de la UB i 9 de la UPF, respectivament). Així, cap de les persones entrevistades va expressar conèixer referències de professorat LGTBIAQ+ en els seus graus, de manera que, en els casos analitzats, és una representació actualment inexistente en totes dues universitats.

De la mateixa manera, i segons l'alumnat, el professorat empra en molt poques ocasions el llenguatge no sexista (només 6 estudiants de la UB van manifestar que s'utilitza la majoria de les

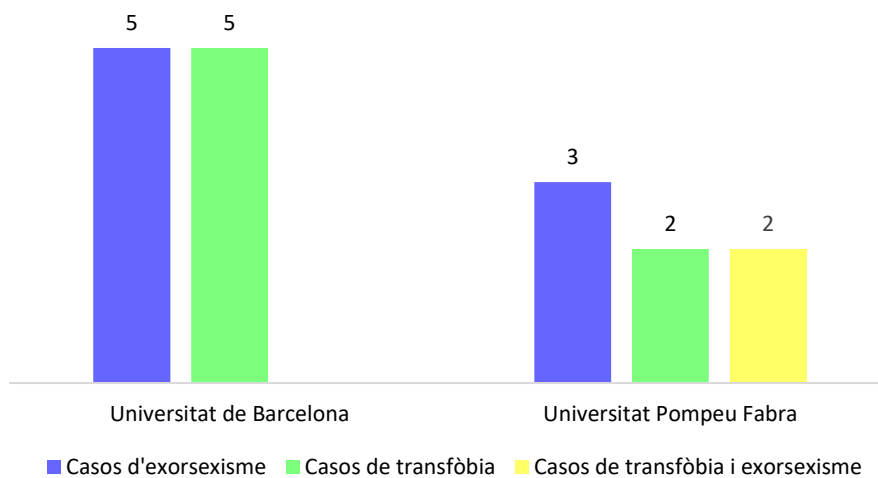
vegades o alguna vegada). A més, s'ha observat una major tendència a aquest ús en les carreres humanístiques i socials en totes dues universitats.

5.3. Grau de discriminació

Es va preguntar a les persones participants si havien viscut situacions de transfòbia o exorsexisme en el seu campus. Les formes de discriminació recollides han estat majoritàriament implícites i tècniques, formes de discriminació subtils que passen gairebé desapercebudes. La transfòbia s'exerceix tant entre l'alumnat (de forma horitzontal) com del professorat cap a l'alumnat (de forma vertical), encara que de manera menys contundent. Això confirma que la transfòbia i l'exorsexisme són una forma de violència i discriminació contra el col·lectiu LGTBIAQ+ estructural i social, i que ha de ser abordada també a les universitats, ja que és un reflex de la societat actual.

En la majoria dels casos, la manca d'informació i coneixement a l'hora de tractar amb alumnat trans* i no-binari ha estat la forma de discriminació més repetida, i això implica la necessitat de fer pedagogia o haver de donar explicacions sobre la identitat que s'habita a persones externes. Cal assenyalar, a més, que lis estudiants quan viuen aquest tipus de situació tendeixen a no voler enfrontar-s'hi i a deixar-ho córrer per evitar problemes o situacions incòmodes. La manca d'informació dels qui cometem aquest tipus de discriminacions, però, normalitza i perpetua les violències contra les persones trans* i no-binàries. Així doncs, s'han detectat les discriminacions següents: a la Universitat de Barcelona, 10 casos de discriminacions, de les quals 5 han estat d'exorsexisme i 5 de transfòbia, mentre que a la Universitat Pompeu Fabra s'han recollit un total de 7 casos, 3 d'exorsexisme, 2 de transfòbia i 2 de transfòbia i exorsexisme (vegeu el gràfic 9). Aquests tipus de discriminacions s'han recollit a través dels relats de les persones entrevistades o bé preguntant de manera directa. Així, cada cas de discriminació correspon a una persona diferent de la mostra.

Gràfic 9. Transfòbia o exorsexisme detectat en les vivències de l'is estudiants per universitat

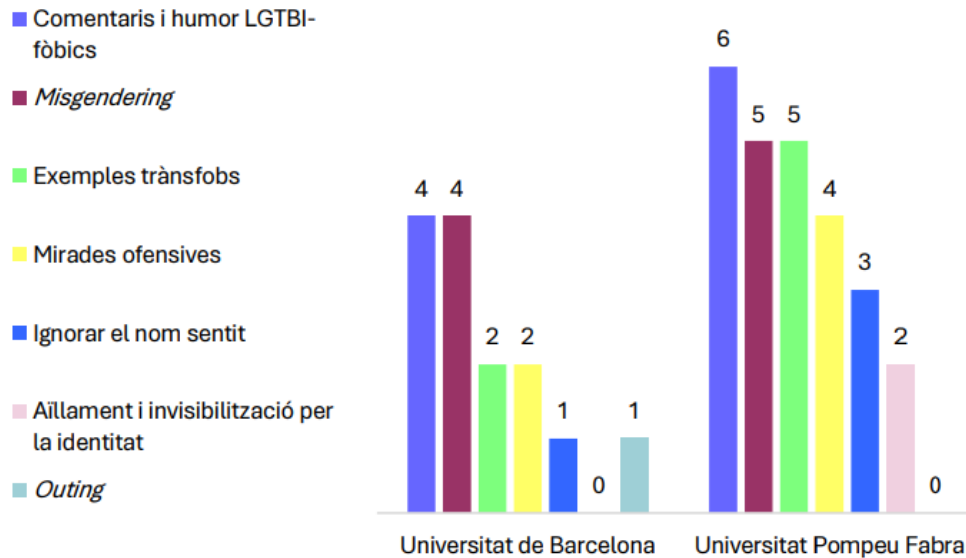


Font: elaboració pròpia

En el gràfic 10, es concreta de forma més específica el tipus de discriminació viscuda a les universitats, entre els quals predominen els comentaris i humor LGTBI-fòbics, la manca de voluntat o interès per preguntar els pronoms, l'assumpció directa d'uns determinats pronoms, els exemples trànsfobs a classe per qüestionar o exemplificar certes circumstàncies o situacions en relació amb la matèria. Queden en un segon pla, però no de forma menys important ni rellevant, altres formes de violència subtils i implícites, com ara les mirades ofensives, la manca de voluntat per anomenar la persona pel nom sentit, l'aïllament i invisibilització i, en un únic cas detectat, l'outing. Cal assenyalar que cada forma de transfòbia i exorsexisme detectat no és exclouent, de manera que en el gràfic es recullen el total de les discriminacions dels relats de cada persona. Això és, hi ha hagut estudiants que han sentit comentaris LGTBI-fòbics i han viscut situacions on s'han donat exemples trànsfobs a classe.

Es recullen així, entre totes dues universitats, un total de 39 relats o situacions de les 19 persones entrevistades, entre els quals són hegemònics els comentaris i humor LGTBI-fòbics (en 10 ocasions), no parar esment o ignorar els pronoms (en 9 ocasions), l'ús d'usos trànsfobs (en 6 ocasions) i les mirades ofensives o despectives (en 6 ocasions). Les formes de discriminació diferenciades entre totes dues universitats s'han donat respecte a l'outing (a la UB, amb un únic cas) i l'aïllament i invisibilització (a la UPF, en dos casos).

Gràfic 10. Formes de transfòbia i exorsexisme detectat en les vivències de lis estudiants per universitat



Font: elaboració pròpia

5.4. Bones pràctiques

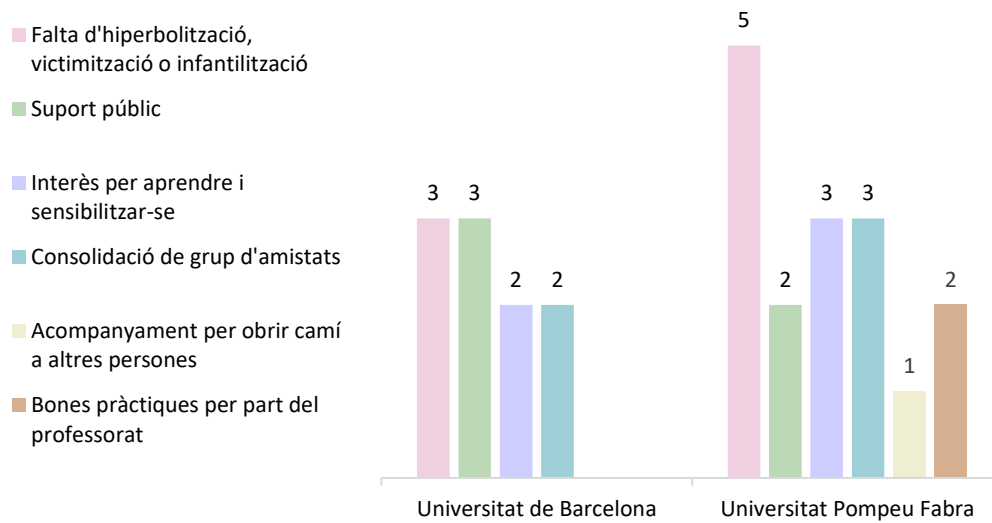
Les bones pràctiques identificades són aquelles que tenen una funció inclusiva per visibilitzar i millorar el sentiment d'acollida, pertinença i absència de violències LGTBI-fòbiques en el campus universitari, tal com s'ha mostrat en l'apartat 3.1.

Tenint en compte aquesta premissa, si bé s'han detectat certes formes de discriminació, les bones conductes han estat recollides a partir d'actuacions tant de l'alumnat com del professorat, i es consideren així voluntats i actuacions conjuntes que repercuteixen a tota la comunitat universitària.

Tal com es mostra en el gràfic 11, les narratives de lis estudiants a l'hora d'expressar que, en els casos on la seva identitat ha estat compartida, no hi ha hagut cap mena de sobreactuació ni hiperbolització per mostrar un espai agradable, ha estat la bona pràctica més comuna, de manera que ha normalitzat identitats dissidents sense necessitat de mostrar una sobreprotecció o paternalisme. Aquesta bona pràctica ha estat assenyalada fins a 8 ocasions, entre les quals sobresurt més la UPF (amb 5 casos) que la UB (amb 3). També acompanya aquest fet el suport públic com a eina de sororitat (fins a 5 vegades detectats) en casos on s'han requerit intervencions o mostres de suport, bé a classe o en espais no lectius de l'entorn universitari. L'interès mostrat per voler desfer-

se de patrons normatius i mandats hegemònics (fins a 5 vegades), així com la voluntat de disculpar-se quan per manca de desconeixement no s'han fet al·lusions o comentaris adequats, ha estat també una forma més de bones pràctiques com a mostra d'interès per desconstruir espais hegemònics i poder construir espais inclusius i acollidors per a totes.

Gràfic 11. Formes de bones pràctiques detectades en les vivències de les estudiants per universitat



Font: elaboració pròpia

S'han detectat en ambdós casos, tant a la UB com a la UPF, experiències en què la identitat o expressió de gènere no ha suposat cap problema per consolidar llaços d'amistat i, fins i tot, ha permès de relacionar i crear amistats amb altres identitats dissidents, la qual cosa permet d'obrir camí en el campus universitari i el seu funcionament. Finalment, en el cas de la UPF, s'han detectat dos casos en què un estudiant va expressar les bones pràctiques exercides per una figura docent i un cas en què una persona va permetre poder acompanyar-ne una altra sobre com gestionar qüestions a l'entorn de la identitat dins del campus universitari. Així, d'acord amb les persones entrevistades s'han detectat un total de 26 bones pràctiques entre totes dues universitats.

5.5. Allò que habitem: identitat-espai

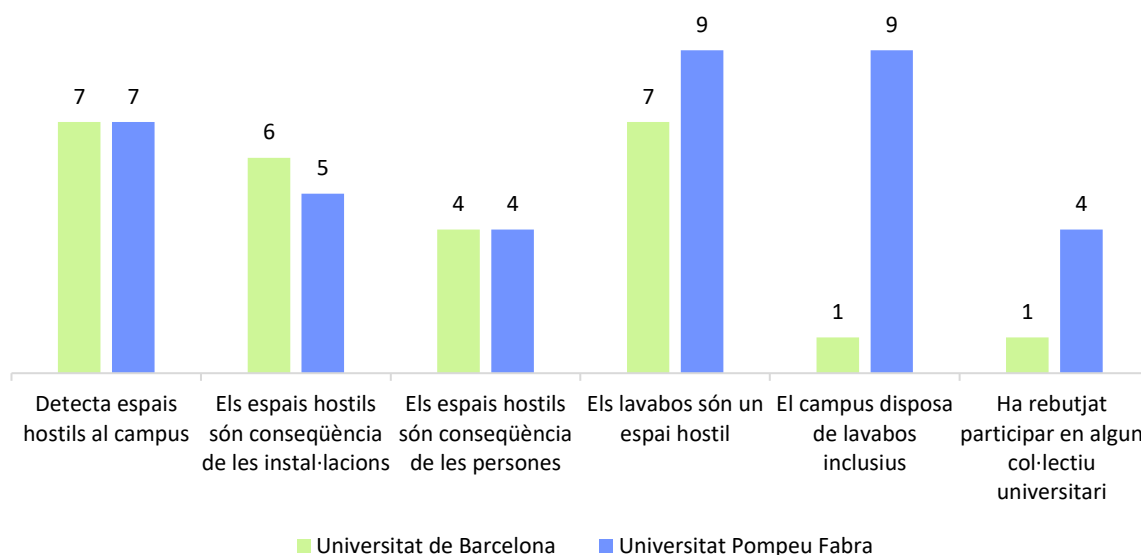
La construcció dels espais públics, com és el cas dels campus universitaris, segueix patrons androcèntrics que s'han d'analitzar des d'una perspectiva feminista. Com ja s'ha esmentat, la UPF

va fer el seu diagnòstic amb el Col·lectiu Punt 6¹⁴ i la UB, amb motiu d'aquesta recerca, el va fer amb un especial èmfasi en el campus de Zona Universitària.

La interacció de les corporalitats amb els espais que s'habiten en entorns on es desenvolupa el salt cap a l'adulthood, la formació marcada per un currículum binari i espais on la diversitat tant corporal com expressiva no tendeixen a ser abundants poden ser motius de sensacions hostils, però, alhora, la sensació d'autonomia, de passar com a subjecte anònim, atesa la llibertat que ofereix la universitat en comparació amb l'institut, també pot resultar favorable.

Com es pot apreciar en el gràfic 12, de les 19 persones participants, 14 van afirmar que detecten espais hostils en els seus campus (el 73 % de la mostra total), 11 com a conseqüència de les instal·lacions i 8 per les persones que els habiten. En el cas de les instal·lacions, és a conseqüència de l'absència d'espais inclusius, principalment, lavabos. En el cas de les persones, per por a possibles comentaris que es puguin escoltar o rebre en aquestes instal·lacions. Per tot això, 16 persones de les 19 participants van afirmar que els lavabos eren un espai hostil, com a conseqüència de la segregació de sexes amb el sistema sexe/gènere, que incomoda i nega l'existència a identitats dissidents com ara l'alumnat trans* i no-binari.

Gràfic 12. Respostes afirmatives de les estudiants en relació amb els espais, segons la universitat



Font: elaboració pròpia

¹⁴ Vegeu l'apartat «Informe 'Marxes exploratòries a la UPF (Barcelona)»

En el cas de la UB és interessant que únicament una persona va afirmar que coneixia l'existència de lavabos inclusius en el campus, mentre que la resta d'estudiants van confirmar l'absència de lavabos mixtos. Cal assenyalar, a més, que, si bé aquesta persona va afirmar que coneixia l'existència de lavabos inclusius, altres estudiants del mateix campus van dir que no sabien que n'hi hagués, fet que encara és més cridaner pel desconeixement i falta de difusió i abast que tenen els serveis mixtos.

Finalment, 5 persones van afirmar no haver participat en espais de militància, agrupació o activitats de la universitat (cor, teatre, esport, entre d'altres) pel tipus d'espais. Concretament, els espais on la normativitat corporal, d'expressió i identitat de gènere solen ser la «desviació de la norma» i «l'alternatiu» suposen un senyal per a les estudiants sobre la norma que regeix aquests espais, factor que els permet identificar com a espais possiblement no segurs o agradables per a identitats dissidents. Així, la preocupació entorn l'absència d'un espai ocupat i habitat únicament i exclusivament per identitats no normatives és recurrent i evidencia la necessitat de la seva existència.

6. El cas de la Universitat de Barcelona

Al llarg del capítol 6 s'exposen les aportacions de lis estudiants de la Universitat de Barcelona.

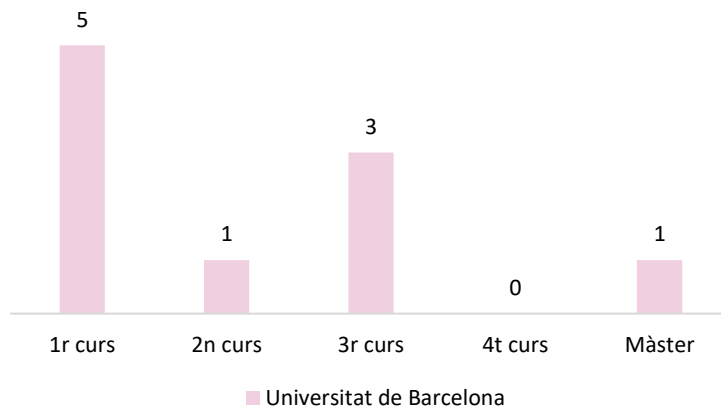
Com s'ha expressat en l'apartat 4.3, les següents narratives i veus queden recollides en el marc del III Pla d'igualtat de la Universitat de Barcelona, dins del setè eix «Diversitats i interseccionalitat amb el gènere», que segueix la *Guia per a la incorporació de la diversitat sexual i de gènere en les universitats catalanes a partir de la Llei 11/2014* (Coll-Planas et al., 2018) per contribuir a la «recollida de dades per a identificar les desigualtats produïdes per motiu d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere i per a informar de les polítiques, pràctiques i serveis de la universitat» (2018: 18). D'aquesta manera, aquest capítol té com a objectiu recollir les veus, necessitats i propostes de l'alumnat trans* i no-binari dins del context de la UB amb la finalitat de tenir-les recollides i poder-les tenir en compte per a les futures polítiques d'inclusió.

Així doncs, a continuació es presenta informació detallada sobre la mostra de lis estudiants en el cas de la UB, així com els resultats a l'entorn del grau de visibilització i inclusió, discriminació, bones pràctiques i relació amb la identitat-espai de lis estudiants. Com s'ha expressat en el capítol 3, sobre la metodologia, es tracta d'entrevistes semiestructurades que es van dur a terme entre els mesos d'octubre i novembre del 2023 a estudiants que van participar-hi de manera voluntària. Aquests resultats van acompanyats de les narratives que s'han considerat més rellevants per al cas i de gràfics per poder obtenir un major grau de claredat dels relats qualitius. Finalment, el capítol conclou amb unes idees finals a mode de resum.

6.1. Informació de la mostra

En aquesta recerca han participat un total de 10 estudiants. En el cas de la Universitat de Barcelona la majoria d'estudiants estaven cursant un grau. Concretament, si s'observa la mostra (vegeu el gràfic 13), la majoria de l'alumnat es trobava en el seu primer any de carrera. No obstant això, va haver-hi dos estudiants que, malgrat que era el seu primer any a la UB, no era el seu primer any universitari, ja que havien fet prèviament estudis a la UPF —tot i que no els van acabar. Dos estudiants més cursaven la segona carrera, un altre estudiant procedia d'una altra comunitat autònoma i un altre havia canviat de carrera (també de la UB). Únicament hi va haver dues persones que no havien cursat la carrera a la UB i que van participar en la recerca: una estudiant catalana que estudia fora, però que va fer un Erasmus a la UB i una altra estudiant que cursava el segon any de màster. Aquesta realitat ha permès ampliar i enriquir l'experiència universitària com a estudiant de la Universitat de Barcelona i poder fer comparatives sobre les vivències i experiències entre totes dues universitats.

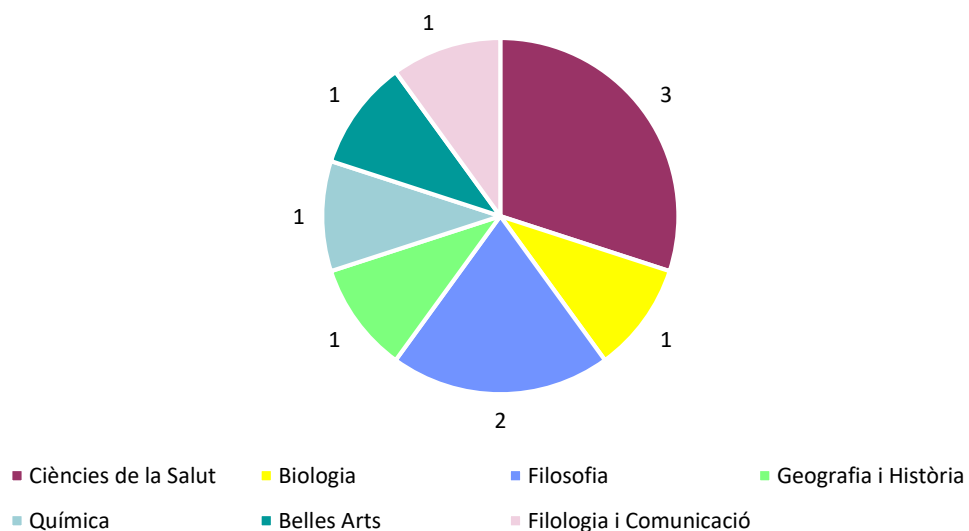
Gràfic 13. Nombre d'estudiants de la Universitat de Barcelona que han participat en la recerca, segons el curs o ensenyament



Font: elaboració pròpia

Centrant-nos en les facultats, podem observar com la participació ha estat força diversa: destaca principalment la Facultat de Ciències de la Salut amb tres estudiants, seguit de la Facultat de Filosofia amb dos; en canvi, hi ha una única participació en facultats com ara Geografia i Història, Biologia, Filologia i Comunicació, Química i Belles Arts.

Gràfic 14. Participació de lis estudiants de la Universitat de Barcelona, per facultats



Font: elaboració pròpia

6.2. Percepció de la visibilitat

Com es mostra en l'apartat 4.3.1, la Universitat de Barcelona recull en dos eixos essencials la qüestió al voltant de la visibilitat del col·lectiu LGTBIAQ+ —amb especial èmfasi de les persones trans* i no-binàries per a aquesta recerca—, que són: l'«Eix 4. Perspectiva de gènere a la docència» i l'«Eix 7. Diversitats i interseccionalitats amb el gènere».

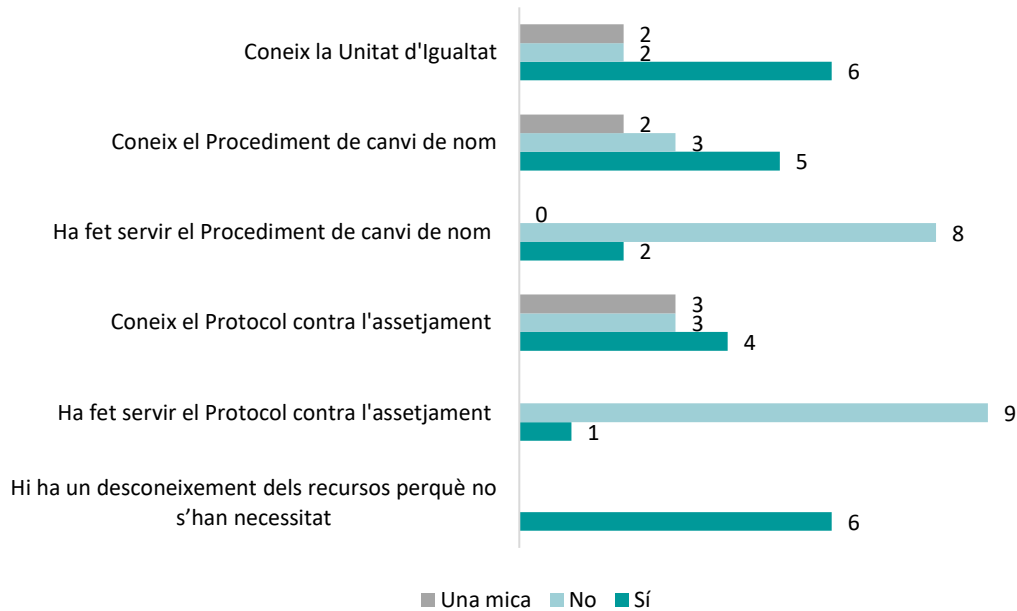
CONeixEMENT DE RECURSOS

Les dades al voltant de la percepció de visibilitat que mostren les entrevistes són diverses (vegeu el gràfic 15). De forma general, la majoria de les persones entrevistades sí que coneixen l'existència de la Unitat d'Igualtat per adreçar-s'hi en cas de patir algun tipus de discriminació, assetjament o situació LGTBI-fòbica, així com per demanar el canvi de nom, però la majoria de l'is estudiants afirmaven desconèixer els procediments o què fer, tot i que tenen constància d'algun recurs. Cal assenyalar que, en el cas de la UB, un total de 5 estudiants cursaven el seu primer any a la universitat i potser això pot ser motiu del desconeixement.

La importància de conèixer els recursos que s'ofereixen i es tenen en compte des de la Unitat d'Igualtat són indispensables per saber com operen els mecanismes a l'abast de l'alumnat i si els estan arribant i no es perden en el procés de difusió. Si les accions del III Pla d'Igualtat de la Universitat de Barcelona es despleguen, però no arriben a l'alumnat i no es visibilitzen, aquestes accions poden arribar a no generar cap impacte real.

Tal com es pot observar en el gràfic 15, la contundència amb què s'ha respost de forma taxativa en relació amb el coneixement de l'existència de la Unitat d'Igualtat, del Protocol contra l'assetjament i el Procediment de canvi de nom és força reduïda: la meitat de la mostra (5 de 10) coneixia el Procediment de canvi de nom, menys de la meitat (4 de 10) coneixien el Procediment contra l'assetjament de la universitat i sis persones afirmen conèixer la Unitat d'Igualtat. Un total de sis persones han dit, al seu torn, que no coneixen ni el Protocol ni el Procediment de canvi de nom perquè no els han necessitat, fet que ha comportat que no busquin aquesta informació.

Gràfic 15. Grau de coneixement dels recursos que vetllen per la igualtat i no-discriminació de l'alumnat trans* i no-binari a la Universitat de Barcelona



Font: elaboració pròpia

Concretament, un estudiant actual de la UB constata la manca d'informació de què disposa al voltant del Protocol i el Procediment de canvi de nom, en comparació amb la seva experiència com a estudiant a la UPF, situació semblant a la d'un altre estudiant de segon de carrera:

«[A 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 pla... 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 a lo millor és perquè no m'he informat, podria ser.» [E2]

«Yo sólo sé que hay algo, no sé el qué. Yo ahora mismo, si sufro acoso, no sé qué hacer.» [E5]

Lis estudiants que coneixien la Unitat d'Igualtat era per les xarxes socials i per cartells a les facultats o per haver demanat el canvi de nom (2 persones) o perquè a les seves antigues universitats

coneixien també la Unitat d'Igualtat, per la qual cosa això els ha fet pensar que a la UB també n'hi hauria una.

En el primer cas, es tracta d'un estudiant que va anar a la UI per activar el Protocol contra l'assetjament (és l'única persona de la mostra que n'ha fet ús), mentre que en el segon cas es tracta d'una sol·licitud d'ajuda per la falta de suport familiar durant la transició. Així ho explica l'estudiant:

«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 un altre cas narrat per una estudiant, en el seu cas en relació amb el canvi de nom, mostrava com va ser-li una experiència ambigua. Concretament, l'experiència va ser confusa per la manca de claredat en la informació que li va oferir l'administració en relació al procediment de canvi de nom amb la Unitat d'Igualtat:

«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? [Referència 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 manca de sensibilització i informació per part de l'administració al voltant del Procediment de canvi de nom denota la necessitat de desplegar un dispositiu a tot el PTGAS de la universitat com a agents que també s'han de formar i han de conèixer els recursos existents cap a la comunitat LGTBIAQ+ de la Universitat, i no només a tot el professorat, en qui habitualment es considera que recau tota la responsabilitat per tenir el rol formatiu.

Més enllà de la gestió procedent per al canvi de nom amb la Unitat d'Igualtat —la qual valora de forma positiva—, l'alumna recalca que l'ambigüitat i la falta d'informació en sol·licitar el canvi de nom sovint es tradueix en inquietud i intranquil·litat, perquè no se sap en quin estat s'està i si el professorat ja ho sabrà; per exemple:

«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 ante mí le había llegado 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 obstant això, les persones que han fet ús del procediment del canvi de nom o el coneixen, consideren que és un procediment senzill sense complicació. Així, per a alguns estudiants:

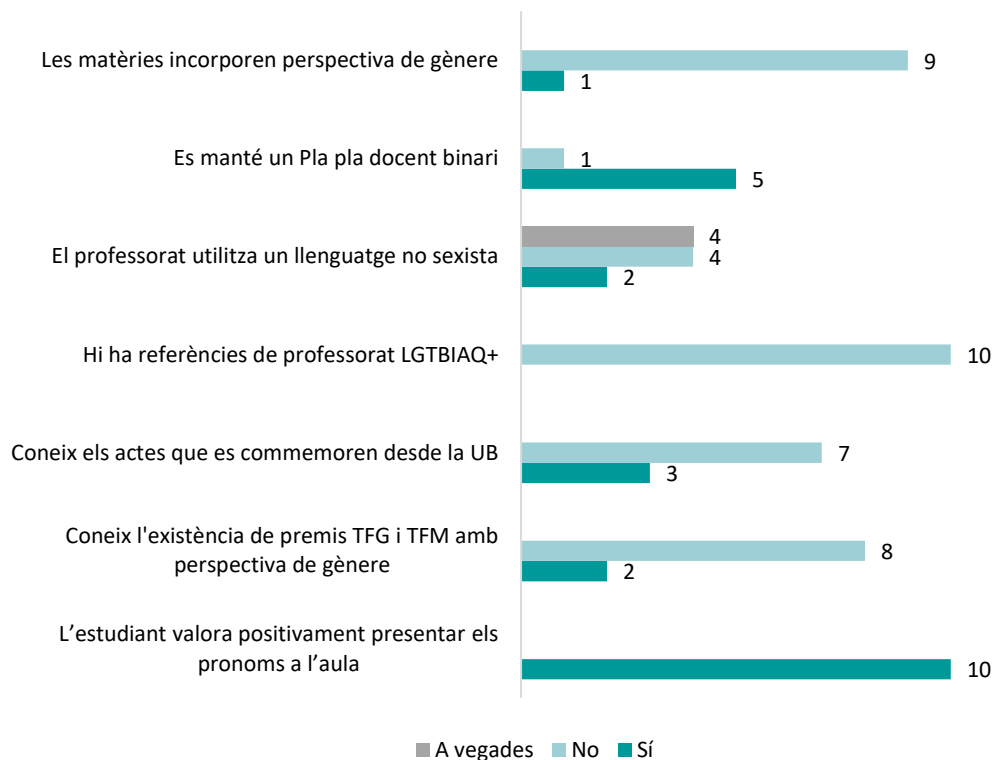
«Doncs la veritat, va ser bastant fàcil. Va arribar un correu com, entenc que tothom, que es podia fer. I vaig dir-ho i m'ho van canviar al cap de poc. La veritat és que molt fàcil, m'he trobat, però, que clar els professors no han actualitzat les llistes, per tant, bueno, els hi he de dir.» [E16]

«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 el 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]

DOCÈNCIA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Dins de l'àmbit de la docència, s'ha volgut conèixer com s'incorpora la perspectiva de gènere, l'ús del llenguatge no sexista per part del professorat, el coneixement sobre la promoció de recerques (TFG i TFM) amb perspectiva de gènere, actes commemoratius i la possibilitat o existència de l'ús de pronoms a l'hora de presentar-se per evitar el *misgendering* (vegeu el gràfic 16).

Gràfic 16. Percepció de la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència per a l'alumnat trans* i no-binari a la Universitat de Barcelona



Font: elaboració pròpia

Com s'ha esmentat, el quart eix del III Pla d'igualtat de la Universitat de Barcelona està destinat a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència. D'acord amb lis estudiants, la perspectiva de gènere no està integrada a les assignatures que s'imparteixen, totes molt diferents atesa la diversitat d'estudis de les persones que hi han participat, com ja s'ha exposat en el capítol 6.

L'única persona que ha afirmat que la perspectiva de gènere està incorporada ha estat un estudiant que, si bé considera que s'ha incorporat, s'ha fet de forma subtil i tímida. Segons la seva 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 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 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 d'Economia i Empresa]

Lluny de l'intent, alguns estudiants no només han negat aquesta afirmació, sinó que afirmen que el pla docent és, a més, binari. En el cas de dos alumnes que s'estan formant en l'àmbit de la salut, esmenten com la manca d'incorporació de la perspectiva de gènere ignora altres realitats que, en no anomenar-se, sembla que no existeixin:

«La perspectiva de género no se contempla. (...) Anatomía es muy... binario.» [E14]

Pregunta: ¿No habéis abordado ni siquiera 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 bé en estudis com els de medicina i psicologia la qüestió trans* i de diversitat sexual tendeix a abordar-se des d'una visió patologitzant (Coll-Planas, 2018: 15), les dues persones que estudien a l'àmbit de la salut van afirmar que no s'havien trobat amb aquest escenari.

La incorporació de la perspectiva de gènere, com s'ha abordat en l'apartat 4.1 amb la seva definició d'acord amb el marc normatiu vigent, no passa per incorporar a la bibliografia investigadores marginades o petites aproximacions a les teories d'investigadores i pensadores com exposava l'alumne E15. La no incorporació de la perspectiva de gènere queda recollida de la manera següent en les narratives de quatre estudiants:

«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 que va cursar el grau a la UPF i actualment a la Facultat de Filosofia, i Geografia i Història 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 binarias.» [E4, Facultat de Psicologia]

«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, Facultats de Filosofia, i Geografia i Història]

En el cas de l'estudiant E13, explica l'edat del professorat com a possible factor de resistència i el gènere o pertinença al col·lectiu LGTBIAQ+ de qui imparteix la classe com a possible motor d'interès a aplicar la perspectiva de gènere:

«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 si 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 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 és la veritat que 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, Facultats de Filosofia, i Geografia i Història]

La falta de perspectiva de gènere és percebuda per un estudiant no només com una forma de qüestionar les estructures socials, sinó també la mirada amb què s'analitzen i critiquen per poder desmantellar-les. La manca de visibilització a classe, atesa l'absència de personalitats marginades, històries, vivències i anàlisi crítica condueix a la frustració o manca d'entesa no només pel currículum

androcèntric sinó, també, pel tipus d'estudis on es dona la manca de perspectiva de gènere. Això queda reflectit en el diàleg següent:

«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, Facultat de Filologia]

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

«No. Ni uno. Ni uno.» [E11, Facultat de Filologia]

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, Facultat de Filologia]

Més enllà de la perspectiva de gènere en el pla docent, l'ús del llenguatge inclusiu —entenent-lo com l'eina per evitar universalitzacions genèriques masculines que invisibilitzin la presència o actuació de les dones (segons la definició del III Pla d'igualtat)— és un altre element per poder treballar una docència i una imatge universitària inclusiva. Respecte a això, lis estudiants de la recerca afirmen que això és una realitat que està lluny de materialitzar-se. Tal com es mostra en el gràfic 16, dues de les deu persones van afirmar de forma contundent que en les seves carreres es fa ús del llenguatge no sexista i inclusiu, davant de quatre persones que van afirmar que es donava en

certes ocasions i quatre més, que no es donava mai. Un alumni va afirmar que tenia una professora que emprava el llenguatge inclusiu (a les Facultats de Filosofia, i Geografia i Història).

Aquesta realitat sol donar-se segons el tipus d'alumnat que hi ha a les aules, tot i que tampoc és un factor estrictament necessari, com es pot veure a continuació:

«En grups en què hi ha majoritàriament noies, utilitzen el masculí genèric.» [E9, Facultat 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, Facultat d'Infermeria]

«Se suele hablar en masculino, y en algunos casos en femenino, sobre todo las profesoras.» [E4, Facultat de Psicologia]

«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, Facultat d'Economia i Empresa]

«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, Facultat de Filologia]

Només va haver-hi un cas on es va preguntar en el màster per la identificació de pronoms de lis estudiants a l'aula per fer ús del llenguatge genèric femení, segons l'estudiant següent:

«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, Facultat de Belles Arts]

Finalment, l'ús del llenguatge inclusiu com a eina de representació paritària en el llenguatge i evitar infrarepresentacions a l'aula no és l'únic instrument d'ocupabilitat necessari per fer de la universitat un espai més inclusiu i visible per a la comunitat LGTBIAQ+, sinó que també ho és l'ús dels pronoms.

De lis deu estudiants, nou van afirmar que a l'aula no es dona cap espai per preguntar o esmentar els pronoms personals. Si bé moltis d'ells relataven que en diverses classes no es dona peu a la presentació de cada estudiant a l'aula; com que no hi ha espais de diàleg perquè la metodologia o unidireccionalitat de la classe és professorat-alumnat, és normal que no hi hagi un espai per als pronoms a l'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, Facultat d'Infermeria]

Amb la finalitat de no generar confusions, lis participants es mostren a favor de generar a l'aula un espai on poder encoratjar la presentació de les persones a classe amb els pronoms (vegeu el gràfic 16), sigui mitjançant diapositives, a l'hora de debatre en seminaris o d'exigir la participació de l'alumnat a classe. Per a alguns alumns:

«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, Facultat d'Economia i Empresa]

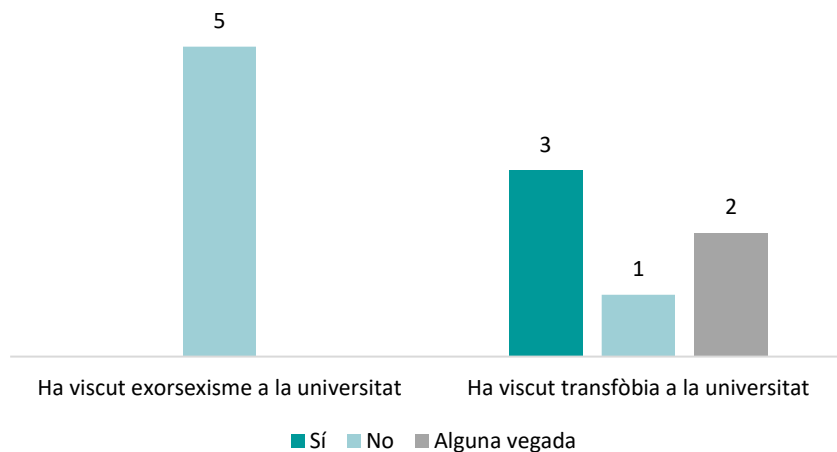
«Yo creo que me gustaría que fuera así, pero más por integración de grupo, ¿no? Que mejora el *feedback*, profesor-alumnado. En cuanto a la visibilidad, bueno, en casos como el mío, yo creo que sí sería conveniente que se hiciera. (...) Pero, claro, yo creo, desde mi subjetividad, que yo doy las suficientes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

Per concloure, per a lis estudiants de la UB el grau de visibilització i inclusió és encara una tasca pendent per a la pròpia universitat, ja que la incorporació real de la diversitat en els diferents àmbits encara no es veu reflectida de manera integral.

6.3. Grau de discriminació

El grau de discriminació que es presenta a continuació segueix les línies definitòries presentades en l'apartat 3.1 i recull la mostra de dades segons com s'identifiquen lis estudiants, tal com s'ha recollit al començament de l'anàlisi a la Universitat de Barcelona. De forma genèrica, el tipus de discriminació que s'ha recollit inicialment ha estat de dos tipus: exorsexisme i transfòbia en els espais universitaris, a través de la pregunta «En general, diries que al teu campus / a la teva universitat hi ha transfòbia o exorsexisme?» (vegeu el gràfic 17), que fa de titular a altres preguntes que la segueixen. Com es pot observar, la forma de discriminació més explícita que interpreten haver viscut ha estat la transfòbia; tres persones s'hi identifiquen mentre que dues més afirmen haver viscut alguna vegada alguna situació de transfòbia. Per contra, no detecten casos d'exorsexisme en la seva experiència universitària. En total, s'han detectat cinc situacions de transfòbia en els relats analitzats.

Gràfic 17. Discriminació exorsexista o trãnsfoba viscuda a la Universitat de Barcelona

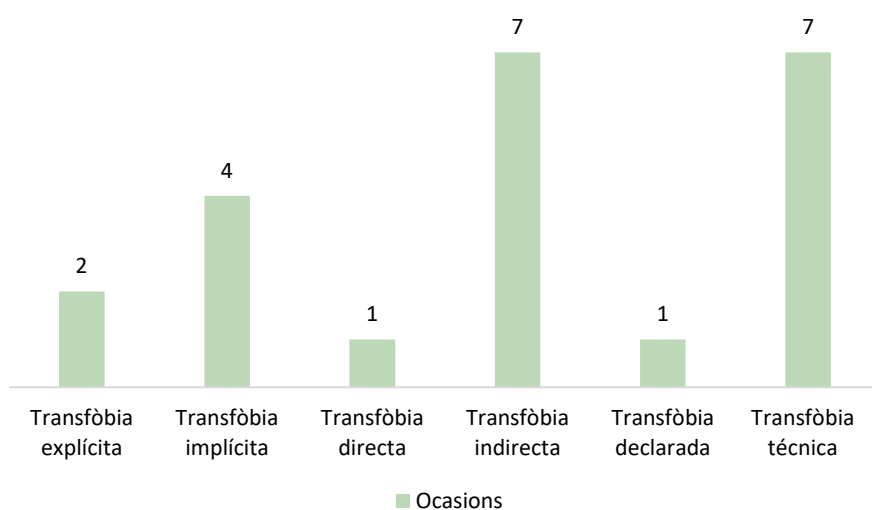


Font: elaboració pròpia

Però si s'analitzen aquestes dades segons el tipus de discriminació, es pot observar que en la majoria de casos, per a lis estudiants, la forma de discriminació més comuna és la transfòbia indirecta i la tècnica (vegeu el gràfic 18), la qual cosa es pot detectar en set dels deu relats. Això és en bona mesura perquè els casos de discriminació que han viscut es donen de forma inintencionada per part

de l'entorn, així com per una falta de claredat perquè l'estudiant identifiqui la situació viscuda com a trànsfoba (discriminació tècnica). Pel que fa a les formes explícites i implícites, s'han detectat dos casos en què la trànsfobia ha estat explícita, mentre que la implícita ho ha estat en quatre. No s'ha detectat cap tipus de violència física, assetjament verbal o agressió en cap de lis estudiants.

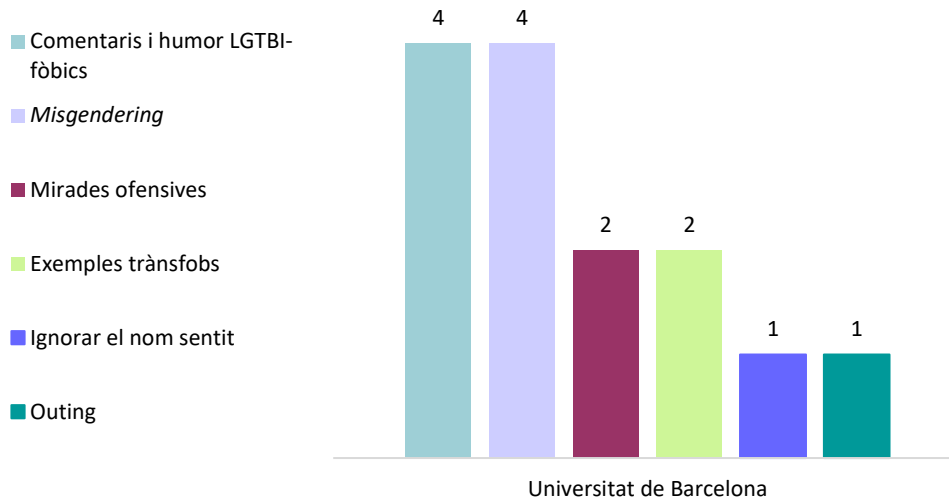
Gràfic 18. Formes de trànsfobia recollides en els relats de lis estudiants de la Universitat de Barcelona



Font: elaboració pròpia

D'acord amb l'anàlisi del discurs, els tipus de discriminació trànsfobes que s'han detectat en els relats de les vivències i experiències de l'alumnat trans* i no-binari de la Universitat de Barcelona, són els següents (gràfic 19):

Gràfic 19. Tipus de discriminació detectada en els relats de les estudiantats de la Universitat de Barcelona



Font: elaboració pròpia

- 1) Els comentaris i humor LGTBI-fòbics són el tipus de discriminació més freqüent (amb quatre casos), i són relats fets per l'alumnat masculí cisgènere [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-binàrii]

«Un compañero de clase 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-binàrii]

- 2) El fet d'ignorar els pronoms de les estudiants també ha estat un malestar detectat en els relats (fins a quatre ocasions, igual que en el cas dels comentaris).

Aquest factor ha vingut donat en alguns casos a consciència de l'alumnat per no tenir *passing* (per a les persones trans* femenines) i pel desconeixement general que hi ha respecte a les identitats dissidents no-binàries, tant per al professorat com per a la resta de companys. En alguns relats, les estudiants expressen el malestar inicial quan els pronoms s'han emprat per anomenar la persona de manera errònia, mentre que en altres casos interpreten aquest tipus de situacions com a qüestions 'corrents' o pròpies del sistema binari en el qual vivim. Aquest contrast es pot observar en els relats següents:

«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 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.» [E2, trans* no-binària]

«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-binària]

«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 oído 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, trans femenina]

«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.» [E14, trans femenina]

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, trans femenina]

3) Exemples trànsfobs carregats de prejudicis exposats a l’aula.

L’alumnat ha expressat un cert malestar pels comentaris que ha exposat el professorat a l’aula al voltant de la matèria que estan treballant, la qual cosa genera un espai d’incertesa en relació amb la seguretat que poden sentir a l’aula amb la verticalitat relacional professorat-alumnat (vegeu el capítol 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 d’Economia i Empresa]

«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, pallassos, saps o com tal que els humans no podem fer això, saps?» [E16, Facultat de Biologia]

- 4) Seguint la línia del punt 2) d'aquest mateix apartat, s'han detectat dos casos en relació amb l'apel·lació del *deadname*, això és, ignorància del nom comú/sentit. Com es pot veure en el gràfic 19, s'exposa únicament un cas ja que només en un dels dos casos es va donar de forma directa apel·lant la persona, mentre que en l'altre cas, com veurem a continuació, es va basar en un possible error de gestió.

En el primer cas, es tracta d'un error marcat per un descuit que el mateix estudiant va interpretar com a resultat d'una ignorància i desinterès cap a ell:

«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, trans masculí]

En canvi, en el segon cas, es tracta d'una praxi qüestionable en relació amb la confidencialitat que segueix i regeix el Procediment de canvi de nom de la Universitat de Barcelona, en què en una llista de l'alumnat de classe que tenia el professor apareixia el nom sentit de l'estudiant acompanyat del seu *deadname*:

«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, trans femenina]

- 5) Les mirades ofensives, en aquest cas detectades en dues ocasions, són aquelles observacions que denoten una càrrega i crítica per la condició de gènere. En el cas recollit, es va donar per part d'un professor:

«Si, en el aula. (...) Incluso tuve un profesor que estaba muy encima 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 profesoras sí me ha pasado.» [E7, trans femenina]

Aquesta estudiant relata en la seva experiència la transfòbia viscuda a classe amb un professor i el suport de la resta de companyes, en què recull diverses idees al voltant de la forma com operen les discriminacions en l'àmbit educatiu de la universitat, en el seu cas personal amb comentaris i mirades:

«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, trans femenina]

Per la seva banda, en un altre cas, la sensació d’observació en excés ve condicionada per les possibles mirades en espais públics comunitaris de la universitat, i això genera una sensació d’incomoditat en aquests espais (aprofundirem sobre aquest aspecte en l’apartat 7.4). Així ho expressa una de les estudiants:

«Quizá la cafetería es como más agresiva. Sí, más expuesta igual, ¿no? (...).» [E14, trans femenina]

- 6) L’outing ha estat detectat en una ocasió per una estudiant que va exposar i descriure la situació i les circumstàncies en les quals es va donar. El fet, que va ser propiciat pel professor, va ocórrer en un context acadèmic quan s’estava parlant de la construcció del cos i les identitats i va decidir exposar, com a exemple, les corporalitats trans*, exhibint de forma oberta sense cap tipus de legitimitat ni consideració la seva condició identitària com a dona trans. Més encara, l’estudiant no sabia que ell disposés d’aquesta informació:

«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

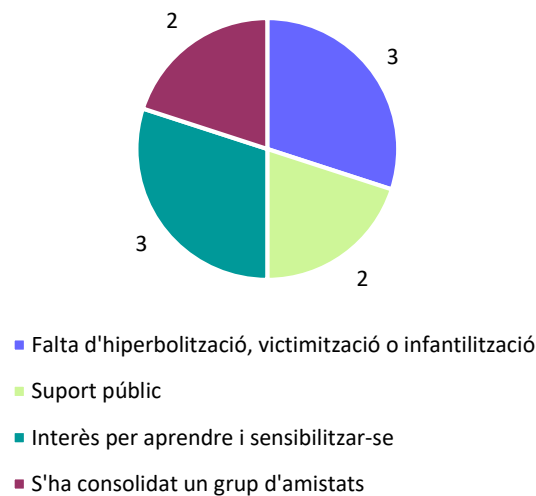
compañeras me vengan y me digan que 'yo no tenía ni idea que vos eras trans'. O sea, es como algo de mi vida privada que yo lo compartiré con quien yo quiera compartir.» [E7, Facultat de Belles Arts]

En resum, es pot dir que les formes de discriminació dins de la mostra analitzada en el campus universitari es donen de forma subtil, indirecta i implícita, en forma de comentaris LGTBI-fòbics o omissió de pronoms i *misgendering*, principalment.

6.4. Bones pràctiques

Les bones pràctiques s'han identificat en diversos relats, en total, en deu ocasions (vegeu el gràfic 20).

Gràfic 20. Tipus d'accions interpretades com a bones pràctiques detectades en els relats de l'alumnat trans* i no-binari de la Universitat de Barcelona



Font: elaboració pròpia

Aquestes bones pràctiques queden recollides de diferent manera segons la circumstància i acció que ha implicat; se'n poden destacar quatre:

- 1) Falta d'hiperbolització, victimització i infantilització: sota aquest epígraf es recullen les reaccions que s'han donat quan la persona ha compartit la seva identitat trans* i/o no-binària amb la resta de les persones de l'entorn educatiu, i hi ha hagut una reacció insignificant i trivial en lloc

d'una de paternalista, sobreprotectora o de fragilitat, carregada de transfòbia implícita de rerefons. Alguns dels casos són:

«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, Facultats de Filosofia, i Geografia i Història]

Després d'aquest relat, però, en segueix un altre que trenca amb el significat de les «bones pràctiques» d'aquest 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 soc una noia. I diu, ah, val, no et preocupis. Em vaig quedar de pedra, en plan, que no em preocupés? No m'entenia.» [E2, Facultats de Filosofia, i Geografia i Història]

«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, Facultat de Belles Arts]

En un altre cas, per a una alumna, la marca del gènere com a element de socialització i constructe educatiu pot ser un factor a favor per exercir bones pràctiques:

«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, Facultat d'Infermeria]

- 2) L'interès de l'entorn proper a lis estudiants per voler desfer-se d'estigmes i prejudicis, i treballar sobre com abordar i atendre les necessitats de les persones trans* i no-binàries a la universitat també ha estat recollit (amb un total de tres casos detectats):

«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, Facultat de Psicologia]

«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, Facultat de Filologia]

- 3) El suport públic s’ha detectat tant en casos en què s’ha explicitat una situació de transfòbia explícita a l’aula, com intervenint en la correcció dels pronoms de la persona també 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, Facultat de Belles Arts]

«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, Facultat d’Infermeria]

Així, per a lis estudiants, la falta d’inclusió en els àmbits que concerneixen la pròpia universitat no són excloents perquè puguin donar-se bones pràctiques. L’existència d’accions que vetllen per la inclusió i acolliment de les identitats dissidents, amb especial interès per part de l’alumnat, permet de poder generar un sentit de comunitat més agradable.

6.5. Allò que habitem: identitat-espai

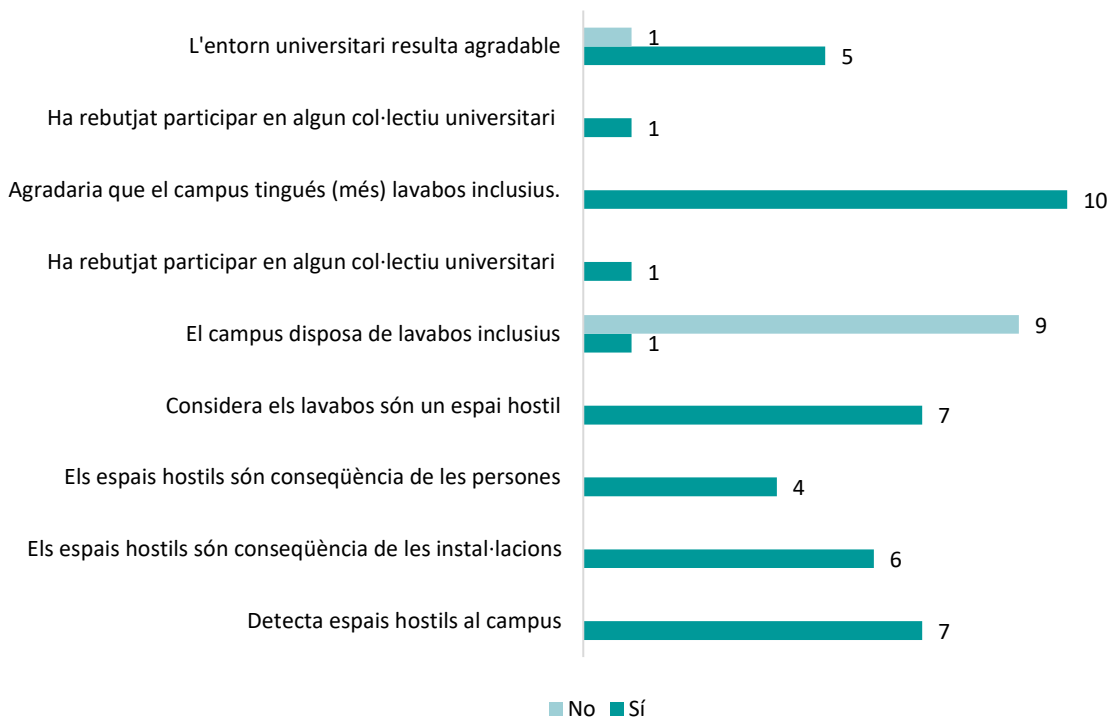
EL CAMPUS UNIVERSITARI

Les instal·lacions del campus universitari són un element cabdal per poder construir espais segurs i inclusius per a totes.

Segons l'espai i la percepció que l'alumnat té sobre el seu respectiu campus, s'han pogut identificar diferents espais que són hostils per les instal·lacions o bé per la gent que els habita, així com espais agradables pels mateixos motius (vegeu el gràfic 21).

Set de les deu persones entrevistades han detectat espais hostils en el seu campus, sense que això exclouï el fet de reconèixer que el campus disposa d'espais agradables, que fan de bon habitat.

Gràfic 21. Anàlisi de la relació amb l'espai del seu campus de l'alumnat trans* i no-binari de la Universitat de Barcelona



Font: elaboració pròpia

D'una banda, l'espai hostil més repetit ha estat el lavabo, concretament en aquells campus en què no hi ha lavabos inclusius:

«No. El más inclusivo que te vas a encontrar es el de personas minusválidas.» [E4, Facultat de Psicologia]

Cal assenyalar que, si bé un estudiant indicava que el Campus Raval disposava de lavabos, altris estudiants en diferents entrevistes han destacat l'absència d'aquests lavabos:

«És una miqueta ridícul, però calen indicacions que hi ha lavabos unisex, perquè jo em vaig enterar perquè estava passejant abans de classe i vaig entrar i dic, a mi em sembla un almacén. De veritat. I em vaig quedar flipant. Jo no sabia que hi havia lavabos unisex.» [E2, Facultats de Filosofia, i Geografia i Història]

El motiu principal pel qual els lavabos no mixtos esdevenen espais hostils per a l'alumnat trans* i no-binari és per dos motius: d'una banda, perquè segrega les persones per gènere i les exclou com a persones dissidents que no es regeixen per la norma cishegemònica i, d'altra banda, perquè el discurs transexcloent actual genera un ambient desfavorable i de risc sobre ellis mateixis per la incertesa de la possible reacció de les persones cis del campus que fan ús d'aquests lavabos.

A més, alguns dels relats reflecteixen el malestar segons l'estat de transició, ja que és una problemàtica diferent entre les persones trans* amb més *passing* que d'altres o les persones no-binàries.

Un estudiant expressa així el dubte que li genera la possibilitat de compartir un espai comunitari (el lavabo) quan s'entrecrua amb la seva identitat, ser dona 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, trans femenina]

Una altra estudiant, amb un procés de transició més avançat, relata com aquesta qüestió va suposar un gran malestar a l'inici, quan va començar a transicionar. Més endavant, a mesura que va anar adquirint *passing*, aquest malestar va disminuir [E7]. No obstant això, d'acord amb les narratives de

lis estudiants, el procés de transició suposa un punt d'inflexió on es fusiona la incertesa pel que fa a l'ús del lavabo al qual han d'anar amb el procés d'indagació identitari personal que violenta els cossos dissidents:

«Para mí, en otro punto de mi transición era algo muy ruidoso. Mientras yo hacía mi grado, yo estudiaba de 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, trans femenina]

«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-binàrii]

«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, trans femenina]

Es detecta, a més, un campus en què la qüestió dels lavabos mixtos sembla ser una disputa entre l'alumnat d'aquest campus: el Campus Raval.

Els lavabos tant de la segona com de la tercera planta del campus esdevenen un espai on apareixen i desapareixen pintades que remarquen els símbols d'ambdós gèneres binaris dividint els lavabos entre lavabos per a dones i lavabos per a homes, enfront de pintades que esborren constantment aquests símbols defensant els lavabos mixtos (vegeu l'annex 2).

A més dels canvis en els indicadors dels lavabos, també hi ha pintades visibles dins dels mateixos lavabos en relació amb les persones trans*, alguns amb comentaris transexcloents i d'altres transfeministes. Lis alumnis del campus en són conscients i aquesta circumstància influeix sobre ellis de la manera següent:

«Estan fent un debat, o sigui, estan fent 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 als 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 la gent trans, tal, tal, tal, és com... Tio, no només això, en plan, cap professorat ni res entra al lavabo i veu aquestes coses i no diuen re, ni ho treuen. No sé, a mi em causa una miqueta, bastanta d'inseguretat.» [E2, no-binàrii]

«O sigui, és com si ara agafo un Pilot d'aquests de pissarra que són gruixudíssims i hagués ratllat tot per sobre de forma que no es poguessin distingir.» [E13, no-binàrii]

«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 ha 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, dona no-binàrii]

A més dels lavabos, diferents estudiants han detectat espais possiblement hostils dins dels seus campus. Aquesta percepció d'inseguretat fa al·lusió especialment a l'entorn del mateix espai;

destaquen les biblioteques i la ubicació del campus, per la manca de moviment i vida social que hi ha a la zona on està ubicada a certes hores del dia:

«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, Facultat d'Infermeria]

«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, Facultat de Belles Arts]

Com s'ha esmentat inicialment, la detecció d'espais percebuts com a insegurs o hostils no exclou de reconèixer espais agradables dins del mateix campus. Si bé tres de lis estudiants de la mostra pertanyien al Campus Raval, totis ellis van afirmar que el lloc resulta un espai agradable i segur, no només per la ubicació —al centre de Barcelona—, sinó perquè perceben que aquest campus és un espai reivindicat i empoderat per part de l'alumnat, sensació que provoca un espai informal i proper:

«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 variopintes, 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 superllarg. 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 d'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]

Una altra estudiant també relatava el següent del seu campus, novament apel·lant a la diversitat identitària i expressiva com un element cabdal per simbolitzar un espai segur:

«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, Facultat de Belles Arts]

IDENTITAT-ESPAI: DUBTES INTERNS

La forma com s'habiten el cos i l'espai són formes de residir i ocupar espais de forma política. Els espais normatius com ara els campus universitaris, tal com s'ha recollit en les percepcions i vivències de lis estudiants —originat per un pla docent binari, espais que segreguen per gènere i la manca de l'ús d'un llenguatge inclusiu, entre d'altres—, pot determinar la introspecció sobre com habitar un cos dissident en espais normatius.

A continuació, es recullen certs debats interns que es van expressar en les narratives de lis estudiants, on es poden trobar diferents elements: d'una banda, en el cas de les persones trans*, si han transicionat abans de començar la universitat o durant els estudis, si la persona té o no *passing*, o si viu a Barcelona amb la família o ve d'una altra ciutat i això implica un trasllat. D'altra banda, en el cas de les persones no-binàries: la falta de contemplació d'identitats no-binàries per part de les persones cis i el fet de ser llegides dins del binomi, provoca dificultats per poder autoafirmar-se i ser anomenades de la forma desitjada. Tanmateix, en ambdós casos es dona una forta intersecció en què s'alineen diferents sensacions: la por, la inseguretat i el fet d'expressar la identitat o no fer-ho.

1) Obrir-se i expressar-se lliurement en el campus

Els dubtes interns quant al possible escenari que la identitat trans* pròpia sigui exposada no depèn de la persona, sinó del temor o inquietud de reaccions adverses; això és, de reaccions externes davant les identitats dissidents.

Com diu un estudiant trans* no-binàri [E11], «(...) he tenido menos problemas por ser trans que por la gente dándose cuenta de que soy trans». En aquest sentit, la por és per com reaccionaran les persones del campus i el temor del rebuig. Aquestes gestions s'aborden segons les experiències de cada persona, és a dir, segons les experiències prèvies a l'institut, segons l'entorn que hi hagi en el campus, segons el *passing* o la performativitat, entre d'altres. En els relats següents es troben des d'experiències en què la persona ha decidit expressar la seva identitat de gènere de forma voluntària fins a qui no ho ha fet per por a les possibles reaccions.

Per a la següent estudiant, per exemple, la percepció de l'entorn universitari amb les persones que l'habiten és clau per poder expressar-se amb plena llibertat com a dona 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, trans femenina]

En una mateixa línia, la següent estudiant també explica com, a més de l'entorn, el *passing* que tingui cada persona també pot ajudar a tenir una major 'tranquil·litat' en la forma en què s'experimenten les relacions al campus, ja que aquest espai oferirà una lectura d'un cos intel·ligible com a cis i reduirà possibles problemes. Tanmateix, el desig d'abast d'aquest *passing* pot produir també cert malestar en cas que aquest s'observi com una possible meta i, per les condicions o circumstàncies que siguin, no es percebi com a plenament assolible:

«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, quedé 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 presentándome, 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 hiperfemeninas 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 aplico a todo. En mi trabajo también lo hago. En general, en mi vida.» [E7, trans femenina]

Per a la persona següent, per exemple, l'experiència viscuda a l'institut li permet qüestionar-se obrir-se o no plenament a l'hora d'expressar la seva identitat amb la gent del campus universitari:

«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-binàrii]

L'estudiant següent també relata com l'estigma social que persegueix les persones trans* i no-binàries en l'actualitat ve assignada per etiquetes com ara subjectes 'moderns' o 'alternatius' i un lloc ubicat als llimbs on, si bé ellis són les veus que mereixen ser escoltades com a identitats dissidents, sembla que precisament aquesta alteritat identitària sigui vista, des del punt de vista de la perspectiva cis, com un motiu per victimitzar-se:

«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, ¿quién 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-binàrii]

«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 trataran en femenino, me daba igual de cara para afuera, porque tampoco quería decir nada.» [E4, no-binàrii]

Els dubtes al voltant del nom com a persona trans* no-binària també han estat presents en la vivència d'uni estudiant: en el seu context personal, si bé el seu nom sentit suposa una disrupció amb la seva expressió de gènere, funciona com a element visible i simbòlic com a identitat dissident. No obstant això, les reaccions per part de la norma del sistema sexe/gènere ubiquen aquesta qüestió en una posició de més vulnerabilitat com a persona trans* no-binària:

«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-binàrii]

2) Sortir del poble: *poder ser* a Barcelona

Tres estudiants procedents d'altres comunitats autònomes o bé d'arreu de Catalunya fora de Barcelona van manifestar que l'experiència universitària estava sent en part gratificant com a conseqüència de la sortida de l'entorn habitual dels seus respectius pobles. La marca de certes etiquetes identitàries, estigmes i prejudicis cap als llocs de criança ha suposat un deslligament, una desvinculació i un alliberament de l'imaginari encasellat que les persones normatives han fet sobre elles.

La ubicació dels campus de la UB en una ciutat com Barcelona, coneguda per la seva pluralitat, multiculturalitat i per ser una ciutat històrica de les lluites LGTBIAQ+, s'ha convertit així en «un lloc de referència per al desenvolupament de sexualitats transgressores en general i per a les multituds 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, trans femenina]

En un dels casos, el rebuig familiar per l'acceptació d'un fill trans* no-binari va ser motiu de sortida de l'entorn familiar per poder desenvolupar una identitat plena, com relata un dels estudiants:

«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 LGBTI,

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 avergüenza 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]

La por a què diran els altres ha estat un factor que també s'ha repetit en altres relats. Aquesta por s'incrementa en sortir de la norma, en sortir dels codis i conductes establerts, i es produeix una rebel·lió «errònia» en la qual la concepció del subjecte és erràtica per no acollir-se a l'establert, a allò «normal»; això és, ser cis. Seguint amb el relat de l'estudiant trans* no-binari:

«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 vas 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 la 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]

D'una forma similar, un estudiant relata la tranquil·litat que suposa que el campus universitari i la ciutat no siguin com el poble on viu, l'entorn familiar, així com l'institut:

«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 esmentar-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 signes de discriminació directament.» [E9, no-binàrii]

Pregunta: Diries, en aquest cas, que el fet de ser d'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, 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-binàrii]

En suma, per a l'alumnat trans* i no-binari de la Universitat de Barcelona la forma com s'habiten els espais i la seva intersecció amb la identitat i expressió de gènere suposa una fusió de múltiples elements. Majoritàriament, gran part de la càrrega de malestar té a veure amb el *passing*, amb preguntes internes sobre quant de *passing* tindrà la persona. Això està relacionat amb el període de transició que, segons el moment en què s'iniciï en relació amb la universitat, pot generar certs dubtes i inseguretats, especialment quan es tracta d'espais reduïts i classificables, com ara els lavabos no mixtos. Així, el procés de transició i *passing* són els elements que més pes agafen en els dubtes interns sobre com expressar-se i poder ser lliurement un estudiant més a la universitat, ja que accentua els dubtes sobre com podran reaccionar la resta de persones. En alguns casos, a més, aquesta sensació suposa una dimensió particular, ja que l'escenari de sortir del poble comporta certa tranquil·litat per poder expressar-se lliurement, mentre que la incertesa de com pot reaccionar la comunitat universitària continua sent-hi present.

6.6. Propostes, demandes i sol·licituds: elles parlen

Resulta imprescindible recollir les propostes, demandes i sol·licituds de l'alumnat trans* i no-binari per evitar «parlar pels altres» (Alcoff, 1991). D'aquesta manera, les persones entrevistades esdevenen protagonistes de la investigació, subjectes polítics amb una veu pròpia en què les seves idees, peticions i proposicions es recullen amb dues funcions: d'una banda, evitar una assimilació de les peticions de la comunitat LGTBIAQ+ des de la mirada cis i institucional i, d'altra banda, oferir un espai d'escolta i recollida de sol·licituds que garanteixin la capacitat d'agència i visibilitzin les persones trans* i no-binàries, així com els seus interessos i necessitats perquè el campus sigui un espai més inclusiu i segur.

ÀMBIT**PROPOSTA****Docència**

1. Perspectiva de gènere

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

2. Formació al professorat en matèria de gènere i diversitat

«Un seminari sobre què és la teoria queer, que és la variació de gèneres, quants gèneres hi ha, com desmuntant un poc la teoria queer, però en positiu. Cap a gent que no estigui tan informada. El problema, que hi haurà molta gent que no assistirà, perquè dirà ah, jo trobo la teoria queer, que pesados que són, lo típico. I sempre van els mateixos.» [E2]

3. Preguntar els pronoms a classe

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

4. (In)formar el professorat sobre protocols, bones pràctiques i descentralització de la Unitat d'Igualtat

«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 LGBT-fòbic 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]

5. Incorporar docents LGTBIAQ+ com a referents per a l'alumnat

«Pues hombre, empezando por meter gente como ejemplo de la comunidad LGTBI. Sería increíble. Ya sea la asignatura, a rama, lo que sea.» [E11]

	<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>
Campus universitari	<p>1. Lavabos inclusius</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, pues ja crec que podríem fer una diferència cap a la gent que...» [E16]</p> <hr/> <p>2. Anar més enllà del binarisme en la matrícula universitària</p> <p>«Una cosa molt fàcil que poden fer és, en 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>
Comunicació institucional	<p>1. Difusió</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 hagi d'anar rebuscant per la pàgina web, ni que hagi 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 els alumnes com fer una... no sé, una intervenció a 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 estaríem 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 a perquè em van enviar aquell com 3 vegades. Potser també jo sóc uni despistadi. No ho sé. Ja els cartells, jo els lleigeixo 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>2. Campanya per la desestigmatització</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 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>3. Canvi de nom</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>4. Commemoració de dies rellevants en la lluita 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 el pueblo y no sé, solo una notificación al día, yo creo que no cuesta. La universidad podría hacerlo.» [E5]</p>
	<p>5. Posar banderes tot l'any en entorns 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>
Ajuts econòmics com a reparació i suport	<p>1. Ajuts econòmics</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>
Unitat d'Igualtat	<p>1. Bones pràctiques</p>

	«Jo consideraria que una bona pràctica seria deixar sempre quan es pugui la porta oberta. Molts cops vas amb molts nervis, que fins i tot obrir una porta et costa.» [E13]
Impulsar accions adreçades al col·lectiu	<p>1. Mentoria</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. Conclusions

Les veus i els testimoniatges recollits de l'alumnat de la Universitat de Barcelona permeten establir un escenari de propostes polítiques per guiar els òrgans interns responsables a recollir peticions i propostes que impactin sobre el col·lectiu LGTBIAQ+ i tota la comunitat universitària.

Les diverses actuacions dutes a terme des de la Unitat d'Igualtat per visibilitzar accions en clau de gènere, com ara la dotació de premis i recerques amb perspectiva de gènere (com el TFG i el TFM) o les commemoracions històriques per visibilitzar la lluita feminista i LGTBIAQ+ semblen no arribar del tot a la comunitat universitària, i especialment al col·lectiu al qual tendeixen a adreçar-se; principalment, per una fallada en l'estratègia comunicativa o de difusió, que no aconsegueix arribar als subjectes d'interès. En canvi, sembla haver-hi més coneixement de la disponibilitat d'eines que permeten bé protegir o bé viure en ple dret la identitat de lis estudiants, com ara el Procediment de canvi de nom (dues de les persones entrevistades l'han fet servir, set de les deu persones el coneixien i, des que es va aprovar, ha anat augmentant la demanda) i el Protocol contra l'assetjament, que s'ha activat en una ocasió segons relatava una alumna amb una atenció immediata per part de la UI. De la mateixa manera, vuit de les deu persones (això és, el 80 % de la mostra de la UB) va dir que coneixia la UI.

Lluny de les funcions i actuacions que són competència de la UI, en el marc curricular, s'ha detectat una falta de perspectiva de gènere global, des dels estudis de l'àmbit social, de salut i científic. Aquesta percepció ha estat defensada i compartida per nou de les deu persones entrevistades, i només hi ha hagut una única persona que ha considerat que, en el seu grau (d'àmbit social), sí que s'incorporava. Per això pot dir-se que els plans docents tenen un gran component binari que exclou altres diversitats i dissidències.

Endinsant-nos a les aules, la majoria de lis estudiants tant trans* com no-binàriis, han considerat que aquest espai resulta neutral, si bé en alguna ocasió s'han generat situacions en què se'ls ha anomenat amb el pronom erroni o amb el qual no s'identifiquen, per la qual cosa s'ha defensat de manera contundent (el 100 % de la mostra de la UB) que a les classes el professorat (com a agent impulsor) doni espai perquè es faci ús dels pronoms com a mecanisme d'inclusió i presentació. Dins d'aquests espais, com a la universitat en general, les formes de transfòbia detectades han estat indirectes i tècniques (detectades en set estudiants) com a conseqüència del desconeixement, ignorància i inconsciència tant de l'alumnat com del professorat cap al col·lectiu trans* i no-binari i de com tractar amb ellis. Per això, una de les demandes més sol·licitades ha estat la formació integral al professorat tant pel que fa a la manera d'incorporar la perspectiva de gènere, com pel que fa a la manera de tractar amb l'alumnat trans* i no-binari per no fer comentaris desafortunats, incloent-hi també mirades i expressions corporals inadequades.

Seguint amb les formes de discriminació, s'ha detectat un únic cas de transfòbia declarada mitjançant l'outing, que va comportar l'activació del *Protocol de la Universitat de Barcelona per a la prevenció, la detecció i l'actuació contra les situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe, identitat de gènere o orientació sexual, i altres conductes masclistes o LGTBIQ+ fòbiques*.

D'altra banda, l'alumnat valora positivament l'interès i la voluntat d'altres estudiants per aproximar-se a escoltar les demandes de les persones amb identitats dissidents, amb la finalitat que les desigualtats que els travessen no quedin relegades exclusivament a aquest col·lectiu, sinó que arribin al conjunt de l'alumnat. L'absència d'observacions, comentaris compassius, misericordiosos o hiperbolitzants a l'hora de compartir la identitat són una de les bones pràctiques més ben valorades.

La manera com es desenvolupa la identitat al llarg de quatre anys d'estudi influeix summament en com es compon la personalitat i el subjecte. La sortida del poble, on les «etiquetes» sobre l'alumnat queden marcades en les corporalitats de manera persistent, permet poder desenvolupar la identitat de manera plena sense preocupar-se del «què diran» i amb una menor càrrega de culpabilitat en tres de les persones entrevistades de la UB. Tot i així, la identitat i la seva expressió es gestionen en un interval de pors i dubtes en relació amb el «què diran» respecte a la identitat; és a dir, a la possibilitat de reacció quan la gent del voltant conegui la identitat de l'estudiant, sobretot quan es comença la universitat sense haver iniciat la transició. No obstant això, no tenir *passing* no ha suposat en cap cas un obstacle a l'hora de generar vincles d'amistat o fer treballs grupals en l'entorn acadèmic. Malgrat això, un dels espais que més atenció ha acaparat són els lavabos. Segons les persones entrevistades, a la UB hi ha manca de lavabos mixtos en els campus, atès que ho han dit la majoria de les persones (nou persones enfront d'una) provinents de sis campus diferents. És per això que els lavabos esdevenen un espai hostil a conseqüència de les instal·lacions, però també per les persones davant la incertesa de com poden reaccionar enfront de les identitats dissidents. Aquest cas ha pogut constatar-se en el cas de les Facultats de Filosofia, i Geografia i Història, en què els lavabos són un espai de debat constant enfront dels qui pinten a sobre els símbols (vegeu l'annex 2).

Finalment, quant a les propostes i demandes més detectades, se sol·licita de manera imperativa una incorporació real i integral de la perspectiva de gènere en totes les matèries dels graus, així com una formació real del professorat, una millor difusió i enfortiment de les vies de comunicació entre l'alumnat i la Unitat d'Igualtat perquè les activitats, conferències i tallers que es fan des de la UI arribin al major nombre d'estudiants, així com acabar amb els lavabos segregats en tots els campus.

7. El cas de la Universitat Pompeu Fabra

Al llarg del capítol 7 s'exposen les aportacions de lis estudiants de la Universitat Pompeu Fabra.

Com s'ha expressat en l'apartat 4.3, les següents narratives i veus queden recollides en el marc del II Pla d'igualtat de la Universitat Pompeu Fabra, dins del cinquè eix «La UPF, una institució lliure de discriminacions i violències», «OE.5.1 Prevenir, detectar i contribuir a erradicar la violència masclista i la LGBTIfòbia de l'entorn universitari», que segueix la *Guia per a la incorporació de la diversitat sexual i de gènere en les universitats catalanes a partir de la Llei 11/2014* (Coll-Planas et al., 2018) per contribuir a la «recollida de dades per a identificar les desigualtats produïdes per motiu d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere i per a informar de les polítiques, pràctiques i serveis de la universitat» (2018: 18). D'aquesta manera, aquest capítol té com a objectiu recollir les veus, necessitats i propostes de l'alumnat trans* i no-binari dins del context de la UPF amb la finalitat de tenir-les recollides i poder-les tenir en compte per a les futures polítiques d'inclusió.

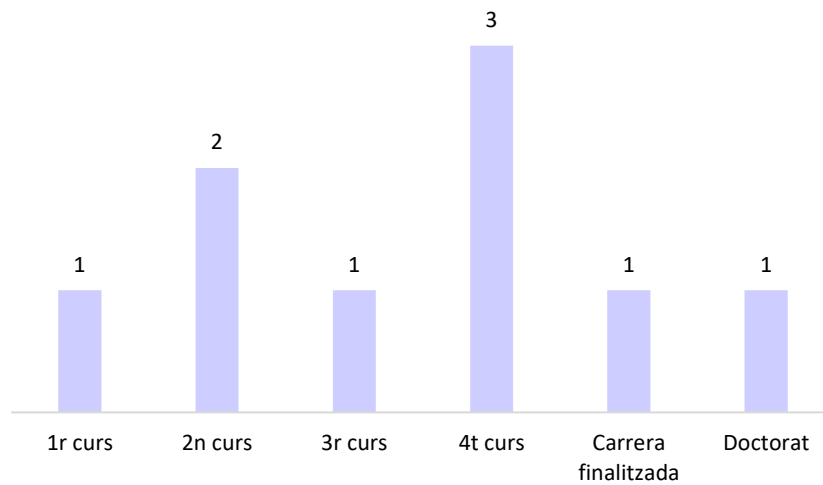
Així doncs, a continuació, es presenta informació detallada sobre la mostra de lis estudiants en el cas de la UPF, així com els resultats a l'entorn del grau de visibilització i inclusió, discriminació, bones pràctiques i relació amb la identitat-espai de lis estudiants. Com s'ha expressat en el capítol 3, sobre la metodologia, es tracta d'entrevistes semiestructurades que es van fer entre els mesos d'octubre i novembre del 2023 a estudiants que van participar-hi de manera voluntària. Aquests resultats van acompanyats de les narratives que s'han considerat més rellevants per al cas i de gràfics per poder obtenir un major grau de claredat dels relats qualitatius. Finalment, el capítol conclou amb unes idees finals a mode de resum.

7.1. Informació de la mostra

En aquesta recerca han participat un total de 9 estudiants. A diferència de la UB, la majoria de lis estudiants (quatre d'ells) estaven a quart de carrera, a punt de finalitzar-la. La resta d'estudiants, estudiaven primer, segon o tercer curs, havien acabat recentment la carrera o feien un doctorat. La majoria de lis estudiants en el cas de la Universitat Pompeu Fabra estaven estudiant un grau (vegeu el gràfic 22).

A diferència del que passava a la UB, amb un nombre d'estudiants i de sol·licituds de canvi de nom més gran que a la UPF, en aquest capítol no s'ofereix informació més enllà de la facultat on estudia la persona participant, per tal de preservar-ne al màxim l'anonimat.

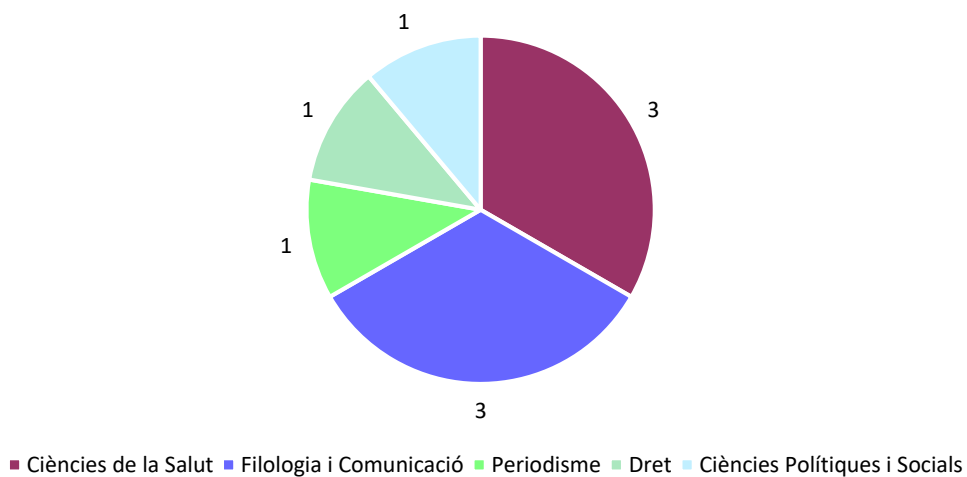
Gràfic 22. Nombre d'estudiants de la Universitat Pompeu Fabra que han participat en la recerca, segons el curs o ensenyament



Font: elaboració pròpia

Centrant-nos en les facultats, podem observar que, a diferència de la UB, les facultats de la UPF han estat majoritàriament de Ciències Socials i de Salut (vegeu el gràfic 23).

Gràfic 23. Participació de les estudiants de la Universitat Pompeu Fabra, per facultats



Font: elaboració pròpia

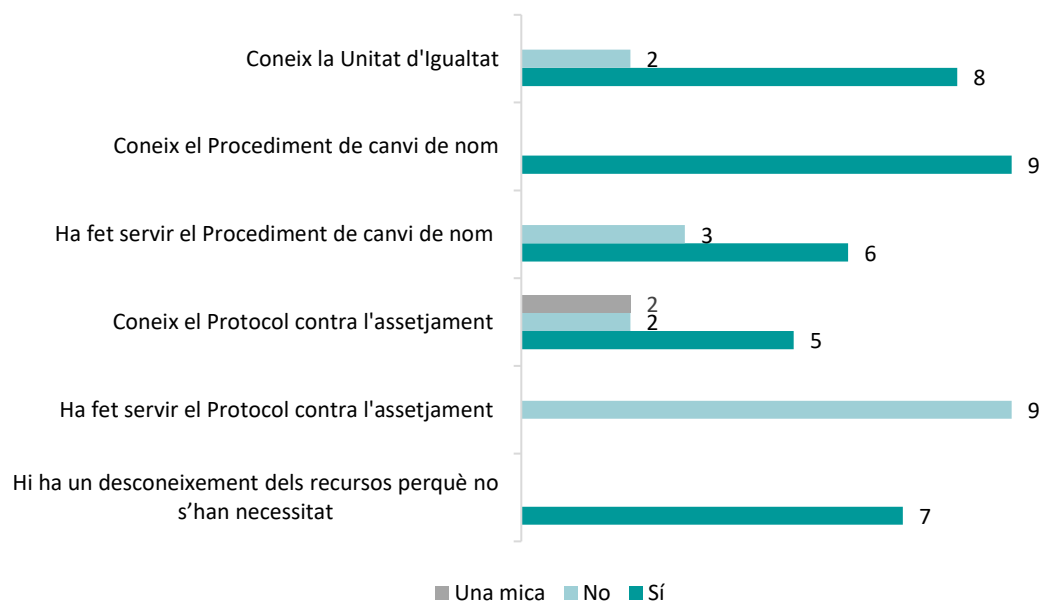
7.2. Percepció de la visibilitat

Com es mostra en l'apartat 4.4.1, la Universitat Pompeu Fabra recull, en el cinquè eix «La UPF, una institució lliure de discriminacions i violències», el punt d'actuació per a la prevenció, detecció i contribució per erradicar la violència masclista i l'LGTBI-fòbia en l'entorn universitari.

CONEIXEMENT DE RECURSOS

Les dades al voltant de la percepció de visibilitat i coneixements dels recursos que mostren les entrevistes són diverses (vegeu el gràfic 24). Com s'hi pot apreciar, la majoria de les persones entrevistades sí que coneixen l'existència de la Unitat d'Igualtat (8 de 9 persones) per adreçar-s'hi en cas de patir algun tipus de discriminació, assetjament o situació LGTBI-fòbica. A més, totes les persones entrevistades coneixien el procediment per sol·licitar el canvi de nom: 6 l'han utilitzat i les altres 3 no ho han necessitat.

Gràfic 24. Grau de coneixement dels recursos que vetllen per la igualtat i no-discriminació de l'alumnat trans* i no-binari a la Universitat Pompeu Fabra



Font: elaboració pròpia

Destaca l'agilitat i la facilitat en el procediment del canvi de nom, tal com ho expressa E3: «Si 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 la mateixa manera, un altre estudiant comenta el següent:

«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 el carnet jo ja el tenia perquè vaig anar a la Unitat i ja ho vam fer tot i ràpid.» [E3]

No obstant això, encara que el procediment hagi estat àgil i generalment fàcil, es destaquen repetides incidències derivades del canvi de nom per part de les persones entrevistades, com ara la no actualització de les llistes o del sistema informàtic (correu, biblioteca, etc.). Això es pot reflectir amb l'exemple explicat per E10, en què expressa 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». Una altra persona ens explica l'experiència d'una amista i les dificultats que li va generar el canvi de nom per fer un Erasmus:

«No, no, afortunadament no l'he necessitat. Un amic sé que sí, que va poder fer-ho ell i el van ajudar amb 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 canvi, el Protocol contra l'assetjament no és un recurs que totes les persones entrevistades coneguessin, ja que només cinc en coneixien l'existència. Cal assenyalar que la majoria de les persones entrevistades cursen quart de carrera o superior i el protocol es va aprovar el 2018 i s'ha modificat recentment; això podria ser un factor d'aquest desconeixement. En relació amb el protocol, totes les persones han afirmat que no l'han utilitzat, però això no vol dir que no ho hagin necessitat. Per exemple, una de les persones entrevistades expressa 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 incomoditat d'haver de seguir compartint espais amb aquesta gent crec que m'hagués tirat enrere.» [E18]

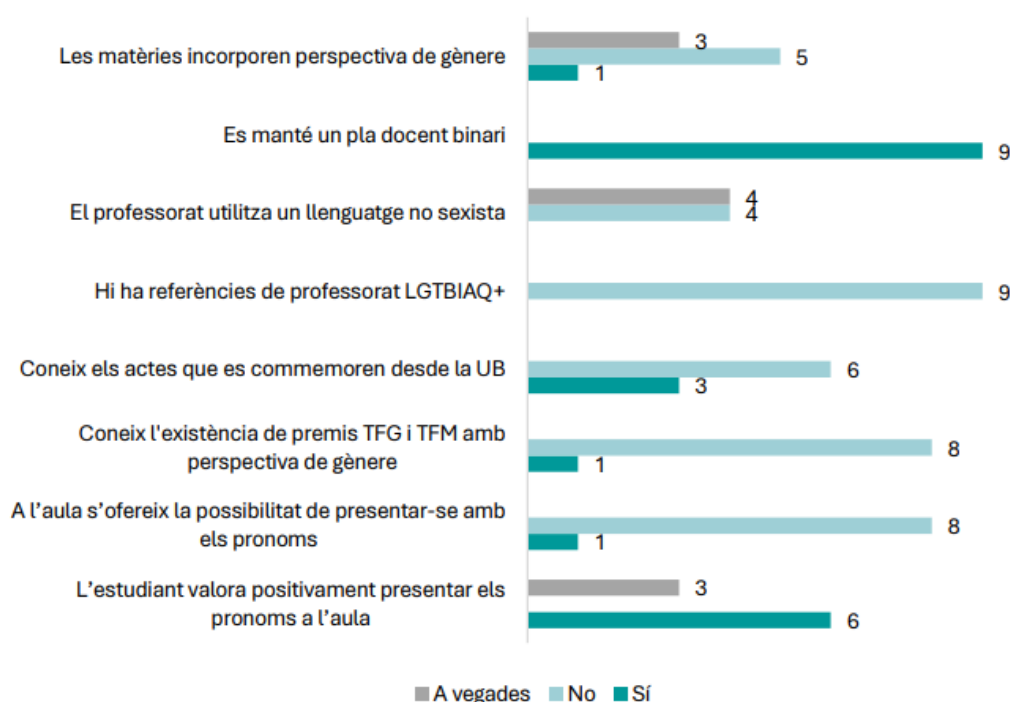
Aquest fet ens pot posar de manifest la 'infradenúncia' que hi ha davant de situacions de discriminació que són percebudes com a no prou greus per a les persones, però que sí que impacten en la seva salut mental, en el seu desenvolupament social, així com en el desenvolupament acadèmic. No obstant això, es pot observar que el desconeixement dels recursos disponibles té a veure, en part, amb el fet que no els han necessitat de forma imperativa. Així ho expressa la persona següent, per qui que tenir *passing* (perquè va començar la transició prèviament al començament de la universitat) ha suposat una major 'tranquil·litat' i un menor ús dels 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 el servei 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 a qui contactar en el cas que em passés alguna cosa, però en si també jo per part meva no m'he posat a mirar-ho i no... Bueno, no me'l conec.» [E1]

DOCÈNCIA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Dins de l'àmbit de la docència, s'ha volgut conèixer com s'incorpora la perspectiva de gènere, l'ús del llenguatge no sexista per part del professorat, el coneixement sobre la promoció de recerques (TFG i TFM) amb perspectiva de gènere, actes commemoratius i la possibilitat o existència de l'ús de pronoms a l'hora de presentar-se per evitar *misgendering* (vegeu el gràfic 25).

Gràfic 25. Percepció de la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència per a l'alumnat trans* i no-binari a la Universitat Pompeu Fabra



Font: elaboració pròpia

Tal com es pot observar en el gràfic anterior, la majoria de les persones entrevistades refereixen que les matèries impartides no incorporen la perspectiva de gènere d'una manera efectiva. Per exemple, E6 manifesta 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, Facultat de Comunicació]

No obstant això, algunes persones consideren que hi ha docents que intenten incorporar la perspectiva de gènere en les matèries, tot i que és clarament insuficient i secundari:

«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, Facultat de Ciències Polítiques i Socials]

En canvi, una de les persones entrevistades sí que creu que la UPF està treballant en la direcció d'incorporar la perspectiva de gènere en les matèries impartides, tot i que continua sent necessari incidir-hi més i ampliar la mirada:

«Creo que la Pompeu es una de las pocas universidades que habla de esto, sobre todo en ámbitos científicos, 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, Facultat de Medicina i Ciències de la Vida].

Si bé la perspectiva de gènere encara no està del tot incorporada a les assignatures i queda feina per fer, tal com relaten les persones entrevistades, sí que hi ha hagut unanimitat a expressar que el pla docent és binari; és a dir, que continua reproduint un model binari i cisgènere de la societat, excloent i invisibilitzant altres realitats com és la realitat de les persones trans i no-binàries.

«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, Facultat de Medicina i Ciències 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, Facultat de Ciències Polítiques i Socials]

A més, en ocasions aquestes realitats s'han tractat amb prejudicis:

«Doncs en els casos en què s'ha parlat de gènere com a part del temari d'una assignatura, bueno, és una perspectiva binarista, és a dir, en cap cas s'ha esmentat persones que puguin estar fora d'aquest binomi o, bueno, 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, Facultat de Medicina i Ciències de la Vida]

Pel que fa a l'ús del llenguatge no sexista per part del professorat la majoria de les persones entrevistades afirmen que no s'utilitza un llenguatge no sexista o inclusiu, sinó que continua predominant la forma del masculí genèric i de forma conscient, fins i tot amb comentaris pejoratius i que ridiculitzen el llenguatge neutre:

«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, Facultat de Traducció i Ciències del Llenguatge].

Tot i així, sí que algunes de les persones manifesten que a vegades alguns professoris utilitzen formes que no són el masculí genèric, com, per exemple, el desdoblament. Així ho expressa 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 predomina 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 la 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, Facultat de Medicina i Ciències de la Vida]

També trobem altres formes d'utilitzar el llenguatge, com ara el femení genèric per part d'alguns docents:

«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 *chascarrillos*. I sí, bé, està bé. Però llenguatge inclusiu no. No passa.» [E10, Facultat de Ciències Polítiques i Socials]

Si bé és cert que el femení genèric és una forma de llenguatge que intenta pal·liar el predomini del masculí genèric, l'ús del femení genèric per part d'un determinat nombre de docents ha generat situacions incòmodes per a alguna de les persones entrevistades:

«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 *misgendering* a gente trans y que igual no lo sabía, pues que lo sepa.» [E19, Facultat de Ciències de Medicina i Ciències de la Vida]

Només una de les persones entrevistades ha comentat que tenia un professor que utilitzava tant el masculí, com el femení i el neutre indistintament:

«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 utilitza 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, Facultat de Traducció i Ciències del Llenguatge]

Amb relació a si hi ha referents LGTBIAQ+ dins del professorat, totes les persones entrevistades han contestat que no, de la mateixa manera que gairebé totes, excepte una persona, han respost que a l'aula no s'ha donat peu a presentar-se amb els pronoms. Aquesta persona fa referència a un professor que «sí que es va presentar amb pronoms masculins» (E17), la qual cosa podria ser el més proper a referents LGBTI que hi ha entre el professorat. No obstant això, la pràctica de presentar-se amb els pronoms sí que s'ha pogut trobar entre cercles extraacadèmics i entre l'alumnat:

«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, Facultat de Ciències Polítiques i Socials]

També es va preguntar si les persones entrevistades creien positiva l'estratègia de presentar-se amb els pronoms a l'aula i la majoria la va qualificar com a tal. Per exemple, destaquem les paraules d'E8:

«Jo crec que és una cosa molt senzilla i evita molts malentesos. 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, Facultat de Medicina i Ciències de la Vida]

No obstant això, algunes de les persones entrevistades van destacar que aquesta pràctica podria tenir conseqüències no tan positives per a les persones, i que, per tant, no sempre era una bona estratègia. Així ho expressa 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, Facultat de Traducció i Ciències del Llenguatge]

Per finalitzar, amb relació al coneixement sobre actes commemoratius o l'existència de premis a treballs finals de grau o de màster amb perspectiva de gènere, la majoria de les persones entrevistades van respondre que no en tenien coneixement. Tot i això, sí que trobem algunes persones que ho coneixen. Per exemple, pel que fa als actes commemoratius, una de les persones

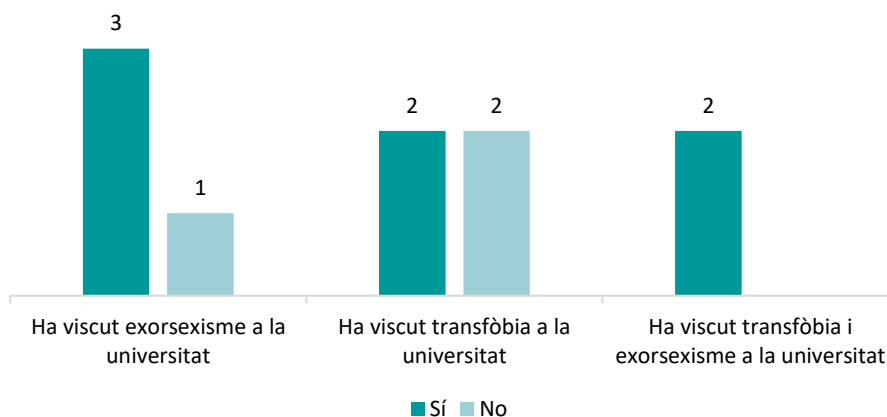
entrevistades comenta que a través de les xarxes socials de la UPF sí que ha pogut veure com s'han visibilitzat alguns dies assenyalats:

«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, Facultat de Ciències Polítiques i Socials]

7.3. Grau de discriminació

Com es mostra en l'apartat 4.4.1, en el seu Pla d'igualtat, la Universitat Pompeu Fabra dedica un espai en el marc normatiu per poder posar el focus en la manera com les diferents formes, pràctiques, estereotips, rols i violències actuals també afecten les persones del col·lectiu LGBTIAQ+, de manera que hi suma i reconeix així la lluita LGBTI en el Pla d'igualtat. Així doncs, la UPF posa el focus en estratègies contra la discriminació i violències.

Gràfic 26. Discriminació exorsexista o transfòbia viscuda a la Universitat Pompeu Fabra



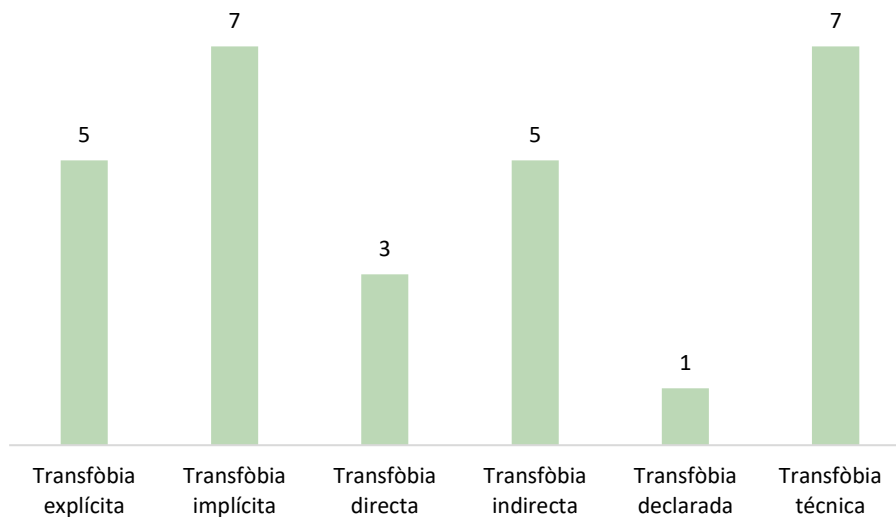
Font: elaboració pròpia

Per al desenvolupament de l'anàlisi, s'ha inclòs en aquest apartat el relat d'una de les persones entrevistades que actualment és a la Universitat de Barcelona, però que l'any anterior va ser a la

Universitat Pompeu Fabra i va manifestar qüestions que hem cregut convenient incorporar aquí. Per això, en aquest apartat la mostra serà d'un total de deu persones en lloc de nou.

Tal com es pot observar en el gràfic anterior, a la pregunta «En general, diries que al teu campus / a la teva universitat hi ha transfòbia?», la majoria de les persones entrevistades han manifestat que sí. La forma de discriminació més explícita i manifestada ha estat l'exorsexisme o enabefòbia (3), seguida de la transfòbia (2) i una de les persones entrevistades va manifestar que totes dues. En total s'han detectat sis situacions de transfòbia i exorsexisme en l'anàlisi de les entrevistes.

Gràfic 27. Formes de transfòbia recollides en els relats de lis estudiants de la Universitat Pompeu Fabra

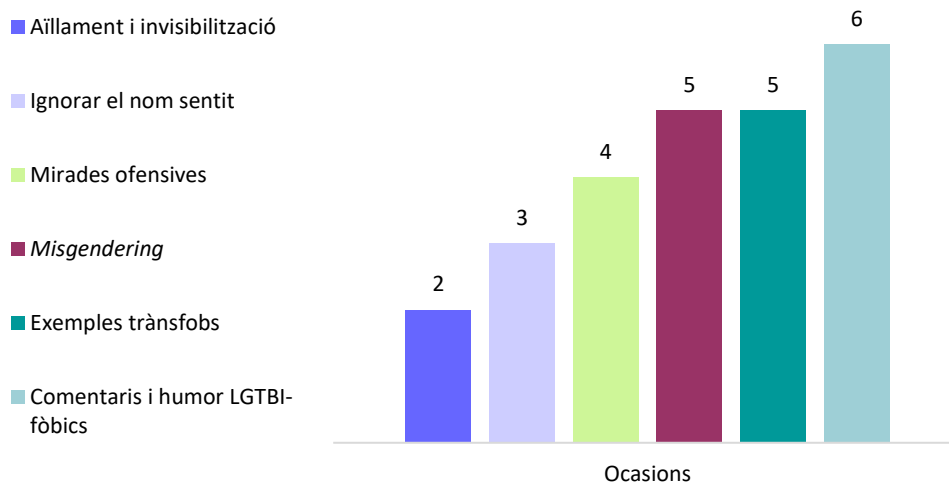


Font: elaboració pròpia

Però si s'analitzen aquestes dades segons el tipus de discriminació, es pot observar que en la majoria de casos, per a lis estudiants, la forma de discriminació més comuna és la transfòbia indirecta i la tècnica (vegeu el gràfic 27), que es va detectar en set dels deu relats analitzats. Això és en bona part perquè els casos de discriminació que han viscut es donen de forma inintencionada per part de l'entorn que lis envolta (indirecta), així com per una manca de claredat de lis estudiants que la situació viscuda sigui una situació trànsfoba (tècnica). També s'ha detectat un nombre elevat de transfòbia implícita i explícita manifestat per les persones entrevistades a la UPF. Tres de les persones entrevistades han manifestat una transfòbia/exorsexisme de forma directa, és a dir, cap a ellis per part de la comunitat educativa. No s'han registrat manifestacions d'agressions físiques a les persones entrevistades.

D'acord amb l'anàlisi del discurs, els tipus de discriminació transfòbiques i exorsexisme que s'han detectat en els relats de les vivències i experiències de l'alumnat trans* i no-binari de la Universitat Pompeu Fabra es poden veure en el gràfic següent (gràfic 28).

Gràfic 28. Tipus de discriminació detectada en els relats de lis estudiants de la Universitat Pompeu Fabra



Font: elaboració pròpia

- 1) Tal com es pot apreciar en el gràfic anterior, els comentaris i humor LGTBI-fòbic són el tipus de discriminació més freqüent (se n'han detectat sis casos). Per exemple, E2 manifesta que va escoltar comentaris sobre Samantha Hudson, una artista LGTBQ+, pejoratius i transfobs com «en pla, és que mira la mamarratxo aquesta, no sé què». (...) I comentaris així d'aquest estil «és que parece un tí. És que aquest tio sembla super maricón, no sé què.» O, per exemple, un altre estudiant expressa comentaris de reticència a sortir de festa per locals LGTBQ+:

«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 fet d'ignorar els pronoms de lis estudiants també ha estat un malestar detectat en els relats analitzats (fins en cinc casos). Aquest factor s'ha donat en algunes ocasions pel fet de no tenir

cispassing o pel desconeixement que hi ha, en general, cap a les identitats dissidents no-binàries, així com per la poca voluntat de la comunitat 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 que jo en la interlocució que tenia amb ella vaig dir, ostres, potser no li he deixat clar i em vaig referir a mi en 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 obstant això, no sempre ha estat així. En algunes ocasions, les persones entrevistades han detectat una mala intenció per l'altra part, especialment entre l'alumnat. Queda relatat en l'experiència d'una de les persones participants, que va tenir un conflicte amb una companya a l'hora de fer una feina conjuntament:

«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 en femení i clar, va haver un punt que em vaig cansar i estava per dir-li o sigui, ja et val perquè també quan em tractes així. Però vaig decidir passar. Prou malament és com encara més terrible.» [E3]

Moltes de les persones entrevistades manifesten dificultats per corregir el *misgendering*, especialment a docents, a causa de la jerarquia de poder i a la vulnerabilitat a la qual s'exposen:

«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 com es desprèn de l'últim comentari d'E10 i reprenent el que s'ha comentat al principi d'aquest punt, moltes de les persones entrevistades no veuen amb malícia molts d'aquests actes i sí que ho justifiquen per desconeixement o desinformació; i és aquest un dels motius de la discriminació tècnica que s'ha detectat majoritàriament:

«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) Amb el mateix grau s'han observat manifestacions al voltant d'exemples trànsfobs exposats a l'aula ocasionalment, en part per desconeixement. Aquest fet genera en les persones entrevistades un cert malestar i inseguretat, derivats dels comentaris que part del professorat pot arribar a fer a l'aula en l'entorn de les matèries impartides:

«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 cishetero, 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 i... 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 i... 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. I... bueno, 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 relació amb el punt 2) i amb aquest últim exemple sobre l'ús del *deadname*, s'han detectat tres ocasions en què s'ha ignorat el nom sentit. Així ho expressa E17 amb l'experiència viscuda amb una companya, la qual va ignorar diverses vegades les seves peticions de respectar-li el nom escollit:

«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 em 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 altres ocasions ha estat per una falta de bona praxi en el procediment de canvi de nom, la qual cosa ha fet que algunes persones hagin de justificar el canvi de nom i exposar-se a cert malestar en ser tractades amb 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 trànsit 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, vale, 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 obstant això, una de les persones entrevistades explica que hi va haver un judici per part de professionals no docents de la Universitat, concretament per una persona del personal de gestió, que va manifestar el següent sobre el procediment del canvi de nom utilitzat per E17, ja que això havia suposat una petita confusió 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) Les mirades ofensives s'han detectat en quatre ocasions. Són aquelles observacions que denoten una càrrega de judici cap al gènere de la persona i la incomoditat que això 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]

Trobem també la mateixa percepció a E3 que, al presentar-se i dir els seus pronoms, ha generat una situació tensa i amb algunes mirades «(...) 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) Finalment, s'han detectat dues situacions d'aïllament i invisibilització cap a la persona entrevistada que van generar un malestar important i una dificultat per socialitzar que va acabar, en el cas d'E2, per repercutir en el seu desenvolupament acadèmic. Així ho relata:

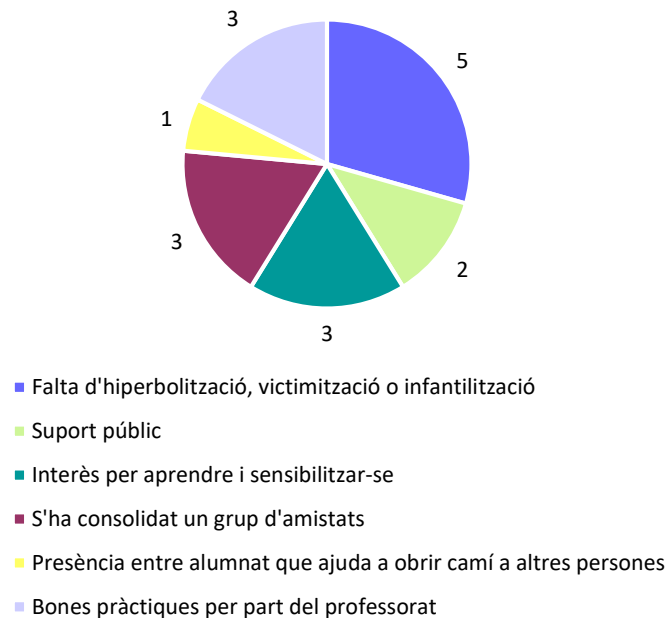
«Ho vaig passar fatal. Jo no anava a classe perquè jo anava a classe i no em parlava ningú. Jo vaig portar un amic meu que és trans però és binari i ell no sembla que sigui trans. Té un *cispassing* de l'hòstia. Jo sóc molt introvertida, ell és superextrovertit. Però aquest no és el tema. El tema és 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 pels 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 em va ficar al grup. Vaig estar un any sencer, sense estar al grup. (...) Em veien que jo estava asseguda, jo em ficava, 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 a les assignatures, però els alumnes? Horribles. No se'n salva ni un.» [E2]

En aquest sentit, es pot dir que les formes de discriminació dins de la mostra analitzada en el campus universitari es donen de forma subtil, indirecta i implícita, en forma de comentaris LGTBI-fòbics o omissió de pronoms i el *misgendering*, principalment.

7.4. Bones pràctiques

Les bones pràctiques s'han identificat en diversos relats, en total, en disset ocasions (vegeu el gràfic 29).

Gràfic 29. Tipus d'accions interpretades com a bones pràctiques detectades en els relats de l'alumnat trans* i no-binari de la Universitat Pompeu Fabra



Font: elaboració pròpia

Aquestes bones pràctiques queden recollides de diferent manera segons la circumstància i acció que ha implicat; se'n poden destacar sis:

- 1) Manca d'hiperbolització, victimització i infantilització: sota aquest epígraf es recullen les reaccions que s'han donat quan la persona ha compartit la seva identitat trans* i/o no-binària amb la resta de les persones de l'entorn educatiu, i hi ha hagut una reacció insignificant i trivial en lloc d'una de paternalista, sobreprotectora o de fragilitat, carregada de transfòbia implícita de rerefons. Alguns dels casos són:

«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 molts pocs i ho he explicat fa molt poc. Llavors tampoc he viscut així res, però de moment tot normal, sí 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 superbé. 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) L'interès de l'alumnat proper a les estudiants per voler desfer-se d'estigmes i prejudicis i treballar sobre com abordar i atendre les necessitats de les persones trans* i no-binàries a la universitat també ha estat recollit (amb un total de tres casos detectats):

«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 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 acceptant que l'han cagat i que no tornarà a passar. Sí, això s'agraeix, francament, perquè a tothom li pot passar.» [E10]

- 3) En relació amb això últim que comenta E10, s'han recollit també bones pràctiques per part del professorat, que entomen la queixa o suggeriment de les persones i les posen en pràctica, concretament 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 superbé perquè és donar-li la importància. És una persona bastant jove, suposo que això també fa en aquest sentit, però sí, va ser per mi molt positiu.» [E17]

Una altra bona pràctica del professorat que hem pogut recollir la relata E18 de la manera següent:

«Sí 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 relació amb el grup d'amistats, podem veure com les persones entrevistades han pogut consolidar un grup després del seu procés de transició, ja sigui mantenint el que tenien o creant-ne un de nou, que dona suport i acompanya la identitat 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 suport públic s'ha detectat tant en casos en què s'ha explicitat una situació de transfòbia explícita a l'aula, com intervenint en la correcció dels pronoms de la persona també 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 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 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 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) S'ha inclòs com a bones pràctiques la importància de teixir una xarxa d'iguals amb qui compartir experiències, així com de tenir o ser referent per a altres persones. Concretament, el fet de poder conèixer algú que t'ajuda a viure millor la teva experiència i no sentir-te tan soli o a la inversa, ser tu aquesta persona per a d'altres:

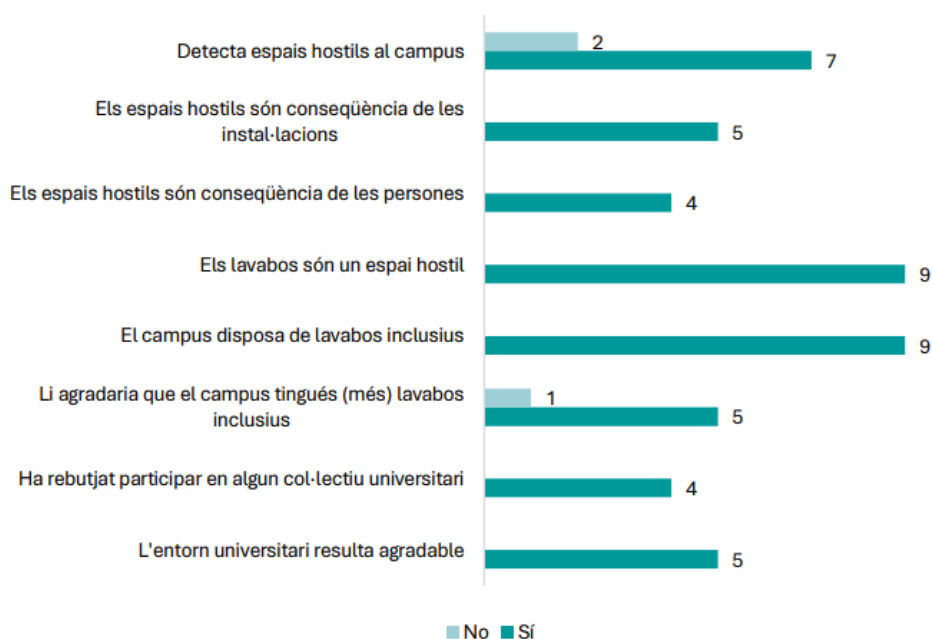
«De fet, per exemple, l'altra persona de la meva classe, l'altra no sé si n'hi ha més, però amb la que tinc interacció som molt bons amics i sempre parlem moltes coses i en aquest sentit tenim una interacció molt positiva l'una amb l'altra i de fet, com jo porto més temps des que vaig iniciar el trànsit que ell i com també aquesta relació també que és bonica, la veritat. I hi ha una persona a la meva 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. Allò que habitem: identitat-espai

EL CAMPUS UNIVERSITARI

Les instal·lacions i els espais del campus universitari són un element cabdal per poder construir llocs segurs i inclusius per a totes.

Gràfic 30. Anàlisi de la relació amb l'espai del seu campus de l'alumnat trans* i no-binari de la Universitat Pompeu Fabra



Font: elaboració pròpia

Segons l'espai i la percepció que l'alumnat té sobre el seu campus, s'han pogut identificar diferents espais que són hostils per les instal·lacions o bé per la gent que les habita, així com espais agradables pels mateixos motius (vegeu el gràfic 30).

Set de les deu persones entrevistades han detectat espais hostils en el seu campus, sense que això exclouï el fet de reconèixer que el campus disposa d'espais agradables, que fan de bon habitat.

D'una banda, l'espai hostil més repetit ha estat el lavabo; concretament, els lavabos segregats per sexe/gènere, és a dir, els lavabos no mixtos. S'han pogut detectar alguns motius pels quals aquests espais no es perceben com a segurs, especialment per la incomoditat que les dissidències de sexe/gènere generen en els espais normatius:

«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]

Aquest fet genera una sensació constant de diferència negativa, ja que segrega les persones segons el gènere i les exclou com a persones dissidents que no es regeixen per la norma cishegemònica. A més, alguns dels relats reflecteixen com el malestar varia segons l'estat de transició, ja que és una problemàtica diferent entre les persones trans* amb més *passing* que d'altres o les persones no-binàries:

«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 orinari 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 amb altres persones. Però sí, quan he comentat el tema del lavabo, ja fan mirades estranyes. I també el tema dels pronoms quan ho he mencionat, es nota. Es nota que hi ha prejudicis. Ja faig suficient en fer veure que això no existeix, que no veig important enrecordar-me ni en 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 sí, 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... bueno, la majoria a Poblenu estan separats.» [E1]

A més, s'ha trobat un altre motiu força compartit: la por que genera no saber la reacció de les persones amb les quals es creuï en aquest espai, accentuat, a més, pel discurs transexcloent 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]

Es detecta, a més, un campus on la qüestió dels lavabos mixtos sembla ser una disputa política, que genera incerteses, ja que segons explica una de les persones entrevistades, l'etiquetatge del lavabo variava durant les setmanes, i això produïa un gran malestar:

«Bueno, que jo sàpiga no n'hi havia i després en van començar a posar però el posaven i al cap de dues setmanes el retiraven. (...) Però bueno, 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 meua existència. (...) És molt important, anem a posar-ho bueno, 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 loca que estan allà posant i traient. Ara no sé com està el tema, m'imagino que millor.» [E6]

No obstant això, els lavabos poden fer que altres espais siguin més segurs, agradables i còmodes d'habitar, o tot el contrari. És a dir, si alguns espais, com les biblioteques, disposen o no de lavabos inclusius, això afavoreix o desfavoreix que aquest lloc sigui o no un espai més habitable. Com manifesta la persona següent:

«Per exemple, si estàs a la biblioteca el que em sembla que és un dret és no haver-te de posicionar en un binari si tu ets una persona no-binària doncs per anar al 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]

Entorn dels lavabos i els espais hostils, en preguntar si aquests espais són hostils a causa de les instal·lacions o si bé ho són per la gent que els habita, cinc de les persones entrevistades han respost que és a causa de les instal·lacions. Especialment, a conseqüència de la segregació a través de la qual separen les persones de forma binària, i exclouen així les dissidències, just com vèiem a l'inici d'aquest apartat. No obstant això, quatre de les persones entrevistades han respost que és a causa de la gent; és a dir, aquests espais es tornen hostils per les mirades, comentaris i l'exclusió que generen les persones que els habiten, especialment, les persones cisheteronormatives segons relaten:

«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 gràfic 30 podem veure com totes les persones entrevistades han respost que sí que hi ha lavabos inclusius als seus respectius campus universitaris, però no totes les persones han respost que sí a la pregunta de si els agradaria que n'hi hagués més. Tot i que la majoria ha respost afirmativament que els agradaria, cal destacar algunes reflexions fetes per lis estudiants.

Per exemple, la persona següent creu que cal un espai de transició 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]

Una altra reflexió interessant en relació amb perquè es donen els lavabos inclusius i quins són els motius per fer-los:

«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 incomoda 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]

D'altra banda, participar en alguns espais universitaris pot tornar-se difícil per a les persones trans* i no-binàries, ja que moltes vegades aquests espais estan freqüentats per una normativitat imperant que torna a observar i, fins i tot, a jutjar la dissidència, així com a invisibilitzar-la:

«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 *misgender* 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]

Per a alguns estudiants, també hi ha por a habitar alguns espais pels comentaris que hi poden rebre o perquè hi ha qui es pensa que estan ocupant un lloc que no els correspon:

«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 dos 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 d'esborrar, no sé, esborrar de les *mujeres* 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 altra tia trans allà doncs és una cosa que em va generar incomoditat 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]

Com s'ha esmentat inicialment, la detecció d'espais percebuts com a insegurs o hostils no exclou reconèixer espais agradables dins del campus. Cinc persones van respondre que l'espai del campus, en general, els resulta agradable, ja que per a algunes de les persones és un espai de llibertat i qüestionament; i per a d'altres és un espai més agradable que la via pública o casa seva. Per exemple, per a la persona següent la cafeteria és un espai agradable, ja que:

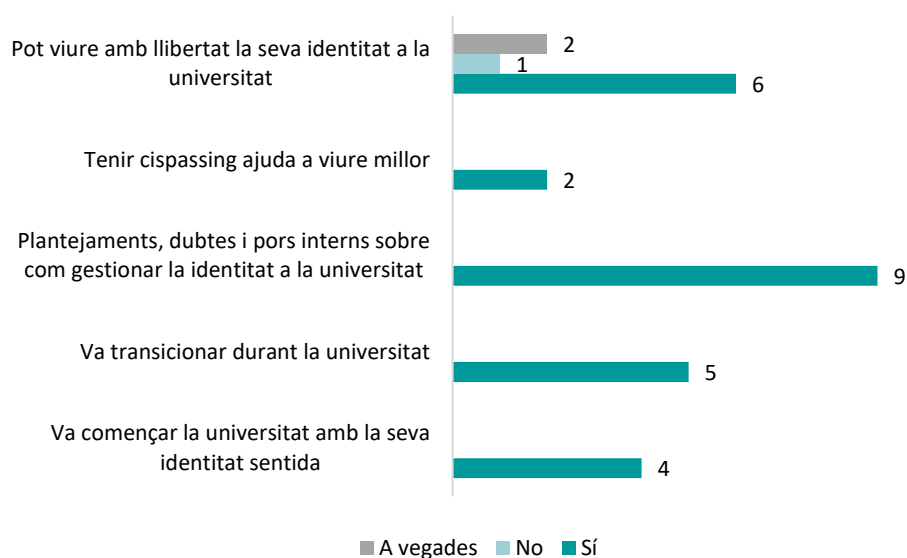
«La gent de la cafeteria que hi treballa, per mi ha sigut un punt de suport, tu saps què és anar allà cada dia a les 8 del matí, 'què tal', 'hola', 'bon dia', i veure que no hi ha hostilitat, que és igual, que no passa res, et pregunten pel, jo què sé, pel nom a vegades, o a vegades inclús algun noi 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]

IDENTITAT-ESPAI: DUBTES INTERNS

La forma com s'habiten el cos i l'espai són formes de residir i ocupar espais de forma política. Els espais normatius com ara els campus universitaris, tal com s'ha recollit en les percepcions i vivències de lis estudiants —originat per un pla docent binari, espais que segreguen per gènere i la manca de l'ús d'un llenguatge inclusiu, entre d'altres—, pot determinar la introspecció sobre com habitar un cos dissident en espais normatius.

A continuació, en el gràfic 31 es recullen certs debats interns que es van expressar en les narratives de lis estudiants, on es poden trobar diferents elements: d'una banda, en el cas de les persones trans*, si han transicionat abans de començar la universitat o durant els estudis, si l'estudiant té o no *passing*, o si viu a Barcelona amb la família o ve d'una altra ciutat i això implica un trasllat. D'altra banda, en el cas de les persones no-binàries: la falta de contemplació d'identitats no-binàries per part de les persones cis i el fet de ser llegides dins del binomi, provoca dificultats per poder autoafirmar-se i ser anomenades de la forma desitjada. Tanmateix, en ambdós casos es dona una forta intersecció en què s'alineen diferents sensacions: la por, la inseguretat i el fet d'expressar la identitat o no fer-ho.

Gràfic 31. Debats interns al voltant de la vivència identitària com a subjecte dissident a la Universitat Pompeu Fabra



Font: elaboració pròpia

Tal com es mostra en el gràfic, totes les persones han contestat que han tingut pors i dubtes sobre com gestionar la identitat a la Universitat, independentment de si van començar els estudis amb la identitat o no. A continuació, recollim algunes d'aquestes experiències.

1) Obrir-se i expressar-se lliurement en el campus

Els dubtes interns quant al possible escenari que la identitat trans* pròpia sigui exposada no depèn de la persona, sinó de la por o inquietud a reaccions adverses; això és, de reaccions externes davant les identitats dissidents. La por és per com reaccionaran les persones del campus i el temor del rebuig. Aquestes gestions s'aborden segons les experiències de cada persona; és a dir, segons les experiències prèvies a l'institut, segons l'entorn que hi hagi al campus, segons el *passing* o la performativitat, entre d'altres.

Per exemple, en el cas d'un estudiant, el fet d'haver començat la universitat amb la identitat sentida i una transició física l'ha ajudat a no haver de donar explicacions, però, alhora, li ha dificultat perquè sembla que té un «secret»:

«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 cas d'E6, que va transicionar durant la universitat, manifesta altres pors i altres necessitats que es van donar en la seva vivència, com ara:

«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 l'assignatura (...) O sigui, no per 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 la mateixa manera un altre estudiant manifesta el següent:

«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 a 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]

Una altra experiència significativa que ajuda a entendre els diferents processos és l'expressada per E18, quan es plantejava com explicar-ho al seu entorn i què fer:

«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 inseguretat per conèixer gent amb la qual m'havia de reunir o amb la qual havia de

treballar com a persona delegadi, doncs jo encara més em posava com en una situació inferioritat o així ho sentia.» [E18]

7.6. Propostes, demandes i sol·licituds: elles parlen

Resulta imprescindible recollir les propostes, demandes i sol·licituds de l'alumnat trans* i no-binari per evitar «parlar pels altres» (Alcoff, 1991). D'aquesta manera, les persones entrevistades esdevenen protagonistes de la investigació, subjectes polítics amb una veu pròpia en què les seves idees, peticions i proposicions es recullen amb dues funcions: d'una banda, evitar una assimilació de les peticions de la comunitat LGTBIAQ+ des de la mirada cis i institucional i, d'altra banda, oferir un espai d'escolta i recollida de sol·licituds que garanteixin la capacitat d'agència i visibilitzin les persones trans* i no-binàries, així com els seus interessos i necessitats perquè el campus sigui un espai més inclusiu i segur.

ÀMBIT	PROPOSTA
Docència	<p>1. Perspectiva de gènere</p> <p>«Crec que la Pompeu és una de les poques universitats que parla d'això, sobretot en àmbits científics, i no se li dona gaire importància a la part social, la qual cosa em sembla, però bo... però, tot i així, crec que es podria haver incidit més ¿no? No es va parlar exactament de les persones trans, va dir que existien, però no se'ns té en compte com una realitat més. S'esmenta, existeix i bo, ja està.» [E19]</p> <p>«Docència amb perspectiva de gènere real: Doncs és que s'hauria de posar les piles.» [E6]</p>
	<p>2. Formació al professorat i comunitat educativa en matèria de gènere i diversitat</p> <p>«Jo crec que moltes mesures han de ser educació per a tots els membres de... o sigui, en general ja no sigui docent sinó també d'administració pública, etcètera.» [E3]</p> <p>«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]</p>
	<p>3. Preguntar els pronoms a classe</p> <p>«Com tractar una persona trans, sense que se't caigui una gota de suor perquè no saps com referir-t'hi.» [E6]</p>
	<p>4. (In)formar el professorat sobre protocols, bones pràctiques i descentralització de la Unitat d'Igualtat</p> <p>«O sigui la Unitat d'Igualtat però és que només hi ha una sola Unitat d'Igualtat i està al campus 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]</p> <p>«Com tractar una persona trans, sense que se't caigui una gota de suor perquè no saps com referir-t'hi.» [E6]</p>
	<p>5. Incorporar docents LGTBIAQ+ com a referents per a l'alumnat</p>

	<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 amb això i pensar com afecten tots els processos que les universitats fa anys i anys que estudien com tot això afecta tantes altres vivències que s'han invisibilitzat.» [E6]</p>
Campus universitari	<p>1. Lavabos inclusius</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 al 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 estàs reproduint tot un sistema.» [E3]</p> <p>2. Anar més enllà del binarisme en la matrícula universitària</p> <p>«Per començar, la matrícula et demanava que em diguessis si eres home o dona i això ja queda marcat a tot arreu, encara es classifica els estudiants segons només home o dona.» [E12]</p>
Comunicació institucional	<p>1. Difusió</p> <p>«Fer més visibilització de les activitats, llistes de difusió, cartelleria...» [E19]</p> <p>2. Canvi de nom a mida per protegir-se de les violències familiars</p> <p>«Potser això de canviar tot el nom ara mateix és complicat, però jo què 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 que sé que sí 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, algo que es pot fer, però de manera a part, que pots canviar-te el nom d'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>3. Commemoració de dies rellevants en la lluita LGTBIA+</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>4. Posar banderes tot l'any en entorns 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>Acompanyament i suport</p>	<p>1. Figura de referència i suport</p> <p>«Sobretot és que jo penso molt en jo és que he estat tant de temps donant voltes de i com surto de 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>2. Espai de socialització</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 de 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 prendre 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 accions adreçades al col·lectiu</p>	<p>1. Espais LGTBI</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 LGTBI 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 LGTB 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 LGTB. Vull dir. Amb, crec que aquesta ha de ser una mica el motor de canvi.» [E18]

2. Esport no mixt

«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 dos 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]

7.7. Conclusions

A través de les entrevistes realitzades a l'alumnat de la UPF i els resultats obtinguts es poden extreure diverses conclusions.

En relació amb la visibilització destaca la necessitat d'un canvi en les matèries curriculars per incorporar una perspectiva inclusiva, ja que en l'actualitat es manté un pla docent binari, no està del tot incorporada la perspectiva de gènere, i si ho està, és de manera binària. En aquest sentit, s'ha detectat escassa referència al col·lectiu LGBTIAQ+ i que s'utilitza un llenguatge poc inclusiu. Per això, la incorporació d'un pla docent que inclogui una mirada no-binària ha estat de les qüestions més demandades per l'alumnat entrevistat.

Totes les persones (9) entrevistades coneixien el procediment de canvi de nom, encara que no l'hagin fet servir, atès que és un tràmit fàcil i àgil. No obstant això, es detecten repetides incidències derivades del canvi de nom, com per exemple, l'absència d'actualització de les llistes d'assistència, fet que exposa l'alumnat a situacions de malestar. Respecte al coneixement i ús del protocol contra l'assetjament, es destaca que majoritàriament les persones el coneixen, encara que no l'hagin hagut d'utilitzar (7 persones, això és, el 77,78 % de la mostra de la UPF). Així i tot, es detecta una possible infradenúncia d'alguns fets, ja que, en repetides ocasions, l'alumnat ha manifestat que s'ha sentit violentat per mirades o alguns comentaris, però que no es veuen fent ús del protocol per a aquestes situacions, i pel cost emocional i psicològic que pot suposar fer-ho.

En relació amb el grau de discriminació, la majoria de les persones entrevistades ha viscut alguna situació de discriminació, més concretament, discriminació indirecta o tècnica pel desconeixement i la desinformació per part de la comunitat educativa, especialment, cap a les persones no-binàries. Aquesta discriminació sorgeix en forma d'humor, comentaris, exemples, mirades o per no fer servir els pronoms triats, especialment en el cas de les persones no-binàries que fan ús de pronoms neutres o de persones que no hagin fet cap modificació física. No s'ha verbalitzat en cap cas, cap situació de violència física o greu. La demanda de l'alumnat més destacada és la necessitat de sensibilització de tota la comunitat educativa per parar aquestes situacions detectades.

Respecte a les bones pràctiques, s'expressa, en general, que un acolliment de les identitats de les persones entrevistades per part de les amistats o l'entorn pròxim sense victimització o hiperbolització i amb ganes d'aprendre o fer-ho bé, és important. El suport públic en situacions de transfòbia/enabefòbia a l'aula mitjançant exemples o en l'ús incorrecte de pronoms pot ser la diferència per a les persones trans* i no-binàries. D'aquesta manera, presentar-se amb els pronoms i preguntar pels pronoms ajuda a poder viure lliurement la identitat i teixir una xarxa entre iguals, cosa que és clau per al procés de transició.

Per acabar, en relació amb els espais-identitat, es pot observar com a la Universitat Pompeu Fabra, en general, els espais són agradables i ha estat un lloc on moltes persones han pogut manifestar la seva identitat. Posant el focus en els lavabos, la majoria de les persones refereixen que són un espai hostil, especialment els lavabos segregats per sexe/gènere. És un espai que marca les persones i en què, si surts d'una imatge binària i cisgènere, se't qüestiona. La por i la incertesa d'ocupar aquests espais fa que moltes persones no els vulguin fer servir, especialment per la (possible) reacció de la resta de persones. Si bé els lavabos inclusius ajuden, algunes persones han manifestat i qüestionat si els lavabos inclusius són per a totes o si, de manera no intencionada, s'està segregant les persones trans* i no-binàries, perquè incomoden en els espais normatius, com a possible mal col·lateral.

8. Grup de discussió

Com a segona font d'obtenció de dades, el grup de discussió (o *focus group*) va ser clau per aprofundir en els quatre eixos principals en què es basa la recerca per analitzar el grau de visibilització, inclusió i seguretat de l'alumnat a les seves respectives universitats i, per tant, a la universitat en general.

En total hi van participar 5 estudiants, majoritàriament (quatre) de la Universitat de Barcelona davant una única persona que estudia a la Universitat Pompeu Fabra.

En una primera instància, per començar, es va preguntar sobre la visibilització; concretament, quines accions durien a terme dins de la universitat per poder garantir i ampliar el grau de visibilitat del col·lectiu LGTBIAQ+. Les respostes van ser diverses, en la línia del que s'ha expressat en les entrevistes individuals i reforçant, així, diferents vies d'actuació. Se'n poden destacar algunes, com ara: incrementar i enfortir les vies de difusió i la campanya publicitària i de coneixement en tots els campus universitaris de la UB; incorporar la perspectiva de gènere real en els plans docents; senyalitzar els banys mixtos en els campus que en tinguin; instal·lar lavabos mixtos als campus o implementar una beca per a estudiants que pateixin transfòbia en els seus entorns familiars. S'exposen a continuació alguns dels comentaris recollits en la discussió:

«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 LGTBI-fobia, 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, Facultats de Filosofia, i Geografia i Història]

«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, Facultat de Filologia]

Deixant de banda la qüestió sobre el pla docent, el temari i el currículum, pel que fa a les instal·lacions i els espais dins de la universitat, l'eix sobre el qual va girar la inclusivitat va ser sobre els 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, Facultats de Filosofia, i Geografia i Història]

Des d'un altre posicionament i, concretament, basant-se en la vivència personal, un estudiant va proposar la possibilitat de poder oferir ajudes econòmiques per a situacions en què no hi hagi cap suport familiar en 'sortir de l'armari' com a trans* i això suposi ipso facto trobar-se en una situació de màxima vulnerabilitat, sense un cercle sòlid de suport durant la transició i sense recursos econòmics per poder continuar estudiant i disposar d'un pagament de lloguer. Així ho relata:

«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, Facultat de Filologia]

La visibilització com allò que es desenvolupa en la immanència, en l'espai invisible també va ser una qüestió que es va debatre. Concretament, un estudiant es va referir als lavabos del seu campus com a espai en el qual, dins de la invisibilitat cap als cossos dissidents que provoquen els lavabos no-mixtos, es produeixen discussions al voltant d'aquestes corporalitats i identitats, que en visibilitzen l'existència des d'un espai que les 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, Facultats de Filosofia, i Geografia i Història]

«Controlar el tema este de que ponen frases transfóbicas y LGTB-fóbicas 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, Facultat d'Infermeria]

Els lavabos mixtos són espais que segreguen els cossos en éssers sexuats sota el marc binari del sistema sexe/gènere, sense incloure altres identitats que no s'ajustin a l'esquema reglamentari. La possibilitat de disposar en el campus de lavabos mixtos es va abordar amb una postura favorable a la seva existència i ús. Tanmateix, també es va fer referència a la neteja i a fer-ne un ús correcte com a elements clau per al bon funcionament no només dels lavabos mixtos, sinó de qualsevol 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 voy a esperar una hora para mear otra vez. Es como, bueno. Entonces, a mí me gustaría que no pusieran nada.» [E11, Facultat de Filologia]

«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, Facultats de Filosofia, i Geografia i Història]

Més encara, la necessitat que les universitats es posicionin a favor de la diversitat i inclusió com a agents polítics representants d'institucions públiques educatives que formen futures ciutadanes professionals és una acció clau i necessària que assenyalen lis estudiants:

«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 queer y 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, Facultats de Filosofia, i Geografia i Història]

«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, Facultat d'Infermeria]

«Tenemos 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, 'nah, no pasa nada, da igual lo que seas, ¡eres normal!'» [E11, Facultat de Filologia]

En relació amb les bones pràctiques, l'ús dels pronoms com a element a incloure en les presentacions personals per evitar el *misgendering*, es va abordar des de dues perspectives: d'una banda, la pretensió afavoridora per no donar per sabuda la identitat de ningú i visibilitzar identitats no normatives per tal de poder garantir expressions i identitats de gènere sense silenciar ningú i, d'altra banda, la possibilitat que aquesta pràctica 'autoprovoqui' de forma inintencionada outing a certes persones de forma implícita.

Les respostes van ser variades: d'una banda, hi va haver qui va afirmar que l'ús dels pronoms pot generar dubtes no per la pròpia persona sinó per la por a possibles reaccions —en forma de rebuig— de la resta de persones de la classe, i d'altra banda, alguns van defensar-ne l'ús apel·lant a que cada persona ja té les seves pròpies estratègies:

«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, Facultats de Filosofia, Geografia i Història]

«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, Infermeria]

En una mateixa línia, però des d'un altre punt de vista, l'existència d'estratègies del mateix col·lectiu en cas de sentir-se vulnerable és una mostra de control sobre el terreny en què es maneja la qüestió dels pronoms. Això evidencia la importància de la normalització del seu ús, per tal de prevenir

situacions d'incomoditat i assignacions de gènere equivocades basades en prejudicis i suposicions, i també perquè permet visibilitzar l'existència d'identitats no binàries.

«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, Facultat de Filologia]

«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, Facultat de Filologia i Comunicació]

Es pot observar que existeix un consens general o majoritari entre lis estudiants entrevistadis a favor de que, en les presentacions de classe o a l'aula, s'anunciïn també els pronoms. Una de les persones aposta també perquè el professorat sigui qui dirigeixi i porti la iniciativa per tal que la persona no quedi exposada davant la resta d'estudiants:

«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, Filosofia, Geografia i Història]

En les entrevistes individuals es va detectar que, en alguna ocasió, el professorat havia deixat entreveure el seu posicionament respecte a certs debats al voltant de la transsexualitat, mitjançant comentaris quant al llenguatge neutre o bé sobre la Llei trans, tot i que no de forma explícita ni posicionant-se a favor o en contra a classe. No obstant això, precisament això ha provocat en l'alumnat dues postures: d'una banda, tranquil·litat respecte a la falta de debat promogut pel professorat per no obrir diàlegs al voltant de qüestions en matèria de drets humans, com són els de les persones trans*; d'altra banda, el dubte sobre si el professorat és transexcloent o no ho és, per la falta de postura clara que ha mostrat.

En preguntar sobre aquesta qüestió a lis estudiants, majoritàriament van mostrar la tranquil·litat que comporta que el professorat doni peu i adopti una postura contundent sobre comentaris trànsfobs i rebutgi completament qualsevol comentari discriminatori cap a qualsevol col·lectiu o persona. Així, expressen que, segons el context acadèmic, es poden donar certs debats sobre la transsexualitat com a fenomen a incorporar dins la matèria a l'aula, però no com a debat per valorar a favor o en contra la vida de les persones trans*; això és qüestionar-les i, per tant, qüestionar si són vàlides o no ho són.

«Yo creo que depende de qué cosas sí que se podrían debatir, pero tampoco temas como en plan... '¿Las personas trans merecen derechos 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 posicione, pero no sé, depende del tono... a mi 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 sensiblone 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]

Amb tot això, la qüestió sembla portar al centre no de 'quines qüestions' s'aborden al voltant de la diversitat i expressió de gènere, sinó més aviat 'com' i 'de quina forma' s'aborden. Com relaten alguns estudiants, a les classes alguns professors empren aquest espai amb el rol vertical professorat-alumnat amb més coneixement i poder per deixar entreveure certs posicionaments respecte a qüestions identitàries, sensació que pot incomodar-los, de manera que prefereixen no aportar la seva opinió per les possibilitats a ser penalitzats o a entrar en debats estancats. En aquest sentit, alguns d'ells mostren formes diferents a través de les quals el professorat pot abordar aquest debat sense que això suposi incomodar estudiants dissidents:

«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 será 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 incluya 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, de lo que tal y como está, que es totalmente cisheteronormativo?' Entonces claro, en plan, a ver lo que le parece más interesante al alumnado.» [E2]

Atès que en les entrevistes es va detectar certa transfòbia implícita no declarada per la falta de coneixements del personal (tant alumnat, professorat com personal d'administració) en els relats de les estudiants,¹⁵ es va preguntar de quina manera es pot intentar cridar l'atenció per implicar la societat en la lluita LGTBIAQ+. Com bé explica l'estudiant següent, un element clau és el sentiment d'apel·lació de la lluita comunitària, això és, la sororitat. Entendre que els drets de les persones del

¹⁵ Vegeu els apartats 6.2 i 7.2.

col·lectiu LGTBIAQ+ són drets humans i que, per tant, no s'hi ha de lluitar en termes identitaris, sinó perquè es tracta de subjectes polítics que formen part de la societat:

«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 sino, 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 aquesta línia, les accions que les universitats duen a terme, en concret, des de les unitats d'igualtat com a òrgan responsable per promoure i visibilitzar la diversitat en els campus mitjançant actes commemoratius, seminaris, conferències, jornades, premis a recerques en clau de gènere són algunes de les formes per lluitar per la inclusió i la diversitat. No obstant això, alguns estudiants van expressar que, en aquest tipus d'espais, tendeixen a anar-hi sempre les mateixes persones, això és, persones del col·lectiu LGTBIAQ+. Com es pot fer, segons aquest alumnat, que els espais commemoratius i de lluita LGTBIAQ+ puguin esdevenir espais on la gent cisheteronormativa del campus tingui interès a participar-hi? Algunes de les respostes expressaven el rebuig per la 'segregació' com a forma d'apel·lació i inclusió. És a dir, per a lis estudiants, actes, commemoracions, xerrades que abordin la qüestió LGTBIAQ+ des d'una perspectiva global que pugui permetre la

participació de més persones mitjançant una activitat col·lectiva, quotidiana o d'interès comunitari pot ser una política amb més impacte que un acte dirigit únicament i exclusivament al col·lectiu LGTBIAQ+. Per a ells, els actes polítics identitaris acaben reduint l'impacte a les mateixes persones i, per tant, acaba sent molt reduït. Tal com expressen alguns estudiants:

«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 sólo 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 hay muchísimas más categorías de personas.» [E3]

Després de debatre sobre per què participa sempre gent del col·lectiu i com promoure una participació més heterogènia, es va debatre sobre quins són els possibles motius pels quals hi ha una participació tan reduïda en esdeveniments i actes que pretenen abordar la diversitat a les universitats (deixant de banda causes i problemàtiques socioeconòmiques i la pobresa de temps en l'alumnat com a possibles factors, per exemple). La manca d'informació (pel que fa a la comunicació i difusió) i la mala gestió, així com la manca de confiança cap a la universitat com a institució que pugui generar un espai de reflexió real sobre les problemàtiques LGTBIAQ+ davant d'altres espais alternatius han estat els arguments de més pes:

«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 llamó 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 escaneé, 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]

Finalment, cal assenyalar que s'han trobat diferències quant a la percepció d'abordatge i ensenyament d'incorporació de perspectiva de gènere —malgrat les crítiques de com s'(in)implementa—. Per a lis estudiants, hi ha una diferència clara en la manera com s'aborda la diversitat i el pensament crític envers les estructures socials al voltant dels mandats de gènere entre els ensenyaments de l'àmbit social enfront dels tecnològic i científics:

«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. I... 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, Facultats de Filosofia, i Geografia i Història]

«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. Conclusions

Després de l'anàlisi i els resultats obtinguts podem extreure diferents conclusions, que englobem en quatre apartats seguint les línies d'actuació proposades per la *Guia per a la incorporació de la diversitat sexual i de gènere a les universitats catalanes a partir de la Llei 11/2014*:¹⁶

- A) Comunitat universitària
- B) Discriminació i assetjament
- C) Docència
- D) Recerca

En relació amb la línia A, «Comunitat universitària», podem observar com la universitat està fent passos per ser més inclusiva i respectuosa amb la població LGTBI, i impulsa polítiques LGTBI (A.2) i repensa els espais com ara els lavabos (A.7.2), tot i que, si bé ambdues universitats disposen de lavabos inclusius, encara queda feina per fer.

Malgrat que és cert que s'estan duent a terme activitats de sensibilització i visibilització (A.3), aquestes són clarament insuficients o no arriben a la comunitat universitària, ja que en la majoria de les entrevistes això ha estat una demanda explícita per afavorir la necessitat de visibilitzar i sensibilitzar la comunitat universitària, ja que no es percebia que s'estigués fent per part d'ambdues universitats.

Una altra de les demandes importants que es percep és la necessitat de crear espais d'associacionisme LGTBI a les universitats (A.5), així com garantir el respecte al col·lectiu LGTBI en els espais esportius (A.7). Poder participar en espais segurs en els quals poder abordar qüestions i problemàtiques específiques es presenta com una necessitat i un benefici per a les persones, així com poder participar de les activitats organitzades per la universitat, per exemple en els espais esportius, amb seguretat i sense por.

Tot i que els plans d'igualtat d'ambdues universitats inclouen la necessitat d'utilitzar un llenguatge no sexista (A.4), les persones entrevistades han trobat a faltar un llenguatge més inclusiu que reculli la diversitat afectiva sexual i de gènere (A.4.1) i/o un llenguatge no-binari (A.4.2). Per finalitzar amb aquest apartat, algunes persones també van explicitar la necessitat de rebre acompanyament i assessorament per part de la universitat (A.6) en els processos de transició, especialment quan hi ha violència familiar que dificulta la continuïtat en els estudis, així com ajudes econòmiques per a les situacions de desemparament i violència. La creació d'una persona referent que pugui

¹⁶ Vegeu la taula 6 de l'annex 1, per relacionar les accions que recomana la Guia en relació amb les necessitats i demandes detectades per lis estudiants d'ambdues universitats.

acompanyar el malestar que pot sentir una persona trans i no-binària podria facilitar-ne el desenvolupament acadèmic i personal, així com també beques i ajuts econòmics per poder continuar estudiant, en el cas de persones en situació de violència per raó de la seva identitat que no puguin continuar amb els estudis perquè, per exemple, han hagut d'abandonar el nucli familiar per transfòbia i enabefòbia.

En relació amb l'apartat B, «Discriminació i assetjament», es pot observar com ambdues universitats estan treballant per eliminar les discriminacions institucionals cap a les persones trans* i no-binàries (B.1) i tenen un procediment per al canvi de nom (B.1.1). De la mateixa manera, ambdues universitats estan fent passos per proporcionar respostes integrals en cas d'assetjament (B.2), com ara incloure l'LGTBI-fòbia en les polítiques d'antidiscriminació de les universitats (B.2.1), disposar de protocols contra l'LGTBI-fòbia (B.2.2), així com proporcionar assessorament i acompanyament psicològic en cas d'assetjament i discriminació (B.2.3). Això últim també ha estat una cosa demandada per lis estudiants, tot i que en desconeixien l'existència, fet que condueix a reflexionar sobre la necessitat de promoure, difondre i visibilitzar els diferents mecanismes i serveis dels quals disposen les universitats perquè pugui arribar la informació a la comunitat universitària.

En relació amb l'apartat C, «Docència», s'observa com aquest ha estat un dels punts més insuficients i demandats per lis alumnis. És de vital importància que el currículum universitari inclogui, promogui i amplii la perspectiva LGTBIAQ+ en tots els nivells (C.1), (C.2) i (C.3). Si bé algunes persones han esmentat que, en alguna assignatura, han pogut abordar de manera tangencial determinades qüestions en matèria de diversitat afectiva, sexual i de gènere, ha estat una iniciativa individual i puntual del personal docent i no de la institució universitària. S'ha pogut constatar com, en algunes facultats, hi ha hagut activitats extraacadèmiques com ara xerrades, conferències, etc. (C.2.2) per parlar sobre qüestions LGTBIAQ+, encara que lis estudiants relaten la poca i reduïda assistència, bé sigui per l'escassa difusió bé perquè genera poc interès entre la comunitat universitària. També s'ha pogut intuir com les carreres humanístiques i socials estan més actualitzades en aquest aspecte que no pas les carreres científiques i tecnològiques, tot i que continua sent insuficient.

Per acabar aquest apartat, es fa explícita la demanda, per part de les persones entrevistades, de visibilitzar la realitat de les persones LGTB a través de la cultura (C.2.4), així com d'ampliar el catàleg de les biblioteques (C.3). Per tot això, urgeix implementar polítiques que fomentin la inclusió, promoció i ampliació de la representació i estudis LGTB i queer en el currículum acadèmic, perquè no sigui una qüestió d'iniciativa individual. Es detecta la necessitat d'un canvi en la perspectiva docent que inclogui la diversitat de realitats, especialment en les carreres universitàries que treballaran acompanyant persones (com ara les socials i les de salut). Canviar la mirada i incloure la diversitat dins del nostre currículum universitari afavorirà el canvi de mirada i paradigma per

incloure'l dins del nostre imaginari col·lectiu, i disminuir les violències i discriminacions per motius d'LGTBI-fòbia.

En relació amb l'apartat D, «Recerca», també s'han detectat mancances en aquest aspecte i la necessitat de continuar-hi treballant. El fet d'elaborar aquesta recerca ja és un pas que ens acostava a millorar aquest punt. Si bé és cert que no ha estat la qüestió més demandada per part de les persones entrevistades, promoure la recerca en matèria de temàtica LGBTI i queer permetrà fomentar i millorar l'àmbit docent, així com la resta d'apartats si es duen a terme investigacions que ajudin a millorar la qualitat del clima universitari en tots els seus nivells.

Finalment, la recollida de diferents veus d'alumnat trans* i no-binari s'ha de rebre com un conjunt de demandes que s'han d'incloure en les polítiques i accions de totes les universitats. En aquest sentit, s'han d'allunyar de les polítiques *single issue*, polítiques dirigides de forma concreta a les necessitats del col·lectiu LGTBIAQ+ (Biglia & Cagliero, 2019: 3). Els relats i narratives d'aquesta recerca mostren així una intersecció, un nexa d'unió entre les demandes de les persones trans* i no-binàries com a identitats dissidents sense distincions entre les unes i les altres, de manera que el conjunt de les sol·licituds expressades en aquest darrer apartat també mostren la necessitat d'incorporar polítiques que no quedin reduïdes a una etiqueta identitària i vetllin per una plena inclusió i visibilitat de tot el col·lectiu LGTBIAQ+.

10. Futures línies de recerca

Les pròximes recerques que aprofundeixin sobre el grau de percepció de la inclusió, visibilitat i seguretat de l'alumnat trans* i no-binari podrien seguir les línies d'investigació següents: una recerca que es perllongui més enllà de tres mesos, amb una ampliació de la mostra per poder atendre, rebre i escoltar més veus i, per tant, assolir més representativitat i escoltar veus i realitats més diverses.

A més de la temporalitat, també seria rellevant una anàlisi exhaustiva de totes les universitats públiques catalanes: com bé expressen algunes de les persones participants, la possibilitat d'estudiar en una ciutat com Barcelona on la llibertat d'expressió, l'anonimat i l'obertura de possibilitats per explorar la identitat i expressió de gènere són més grans, fa necessari analitzar si en altres universitats es produeix un efecte contrari al trobat entre les veus d'aquesta recerca. De la mateixa manera, la recerca podria extrapolar-se tant a les universitats públiques com privades del territori català.

11. Bibliografia

- Acciari, Louisa (2014). *Education beyond the straight and narrow: LGBT students' experience in higher education*. London: National Union of Students.
- 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*. Barcelona: Bellaterra Edicions.
- Butler, Judith (2007). *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*. Barcelona: Ediciones Paidós.
- Carrer Rusell, Cristian; Carrasco Serratos, Albert (2022). *Memòria Annual Observatori Contra l'Homofòbia*. Observatori ontra l'LGTBI-fòbia, Barcelona.
- 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*. Egaes.
- Coll-Planas, Gerard; Verge, Tània; Prieto, Rodrigo & Caballé Elena (2018). *Guia per a la incorporació de la diversitat sexual i de gènere a les universitats catalanes a partir de la Llei 11/2014*. Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Disponible a: [guia diversitat sexual genere universitats.pdf \(uvic.cat\)](#)
- 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: Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuales, Intersexuales y más.

FRA, Agència Europea de Drets Fonamentals (2009). *Annual Report 2009*. Viena: Agència Europea de Drets Fonamentals. Disponible a: <http://fra.europa.eu/en/publication>.

Gavilán, Juan (2016). *Infancia y transexualidad*. Madrid: 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 a:

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*. Universitat Pompeu Fabra. Unitat d'Igualtat.

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.

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.

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*. Edicions Bellaterra. Universitat Autònoma de Barcelona.

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.

- 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.
- 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.
- 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. Annexos

ANNEX 1

Taula 6. Quadre resum dels àmbits d'actuació i les seves sublínies i accions, extret de la *Guia per a la incorporació de la diversitat sexual i de gènere a les universitats catalanes a partir de la Llei 11/2014*, coordinada per Gerard Coll-Planas, Tània Verge, Rodrigo Prieto i Elena Caballé (2018)

Línia d'actuació	Sublínia d'actuació	
A. Comunitat universitària	A.1. Enfortir la coordinació interuniversitària <i>(Objectiu transversal en tots els eixos)</i>	A.1.1. Realització de jornades universitàries per a la visibilitat LGBTI
		A.1.2. Promoció d'iniciatives conjuntes entre les universitats
	A.2. Impulsar les polítiques LGBTI a les universitats	A.2.1. Assignació de l'impuls de les polítiques LGBTI a un òrgan de les universitats
		A.2.2. Recollida de dades per identificar les desigualtats produïdes per motiu d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere i per informar de les polítiques, pràctiques i serveis de la universitat
		A.2.3. Elaboració d'un pla de polítiques LGBTI que desenvolupi accions de visualització, formació i sensibilització
	A.3. Realitzar activitats de sensibilització i visibilització	A.3.1. Programació de cursos de formació i sensibilització per a la comunitat universitària sobre la temàtica LGBTI i tot el que comporta
		A.3.2. Realització de campanyes que promoguin el respecte a la diversitat
		A.3.3. Coordinació d'activitats de sensibilització amb associacions LGBTI
		A.3.4. Programació d'activitats culturals de visibilització i relacionades amb la diversitat
		A.3.5. Disseny i realització d'accions de sensibilització sobre salut sexual dirigides a la comunitat universitària
	A.4. Vetllar perquè el llenguatge i la imatge pública de la universitat no reproduïxin estereotips de gènere i de normativitat sexual	A.4.1. Incorporació de la diversitat d'opcions afectivosexuals a l'hora de dissenyar campanyes o de difondre productes
		A.4.2. Utilització d'un llenguatge no-binari en les campanyes i en la comunicació institucional

	A.5. Promoure l'associacionisme dels membres de la comunitat universitària dels col·lectius LGBTI	A.5.1. Suport a l'associacionisme LGBTI
		A.5.2. Creació de programes de suport i serveis especialitzats per als col·lectius LGBTI de la comunitat universitària
	A.6. Acompanyar la transició de les persones trans de la comunitat universitària	A.6.1. Elaboració de materials específics per oferir informació i resoldre dubtes a l'estudiantat trans
		A.6.2. Elaboració d'un protocol d'acompanyament del PDI i el PAS en la transició de gènere en el lloc de treball amb accions i orientacions concretes
A.7. Repensar els espais	A.7.1. Accés inclusiu a les residències universitàries	
	A.7.2. Transformació d'alguns dels lavabos i vestidors de la universitat perquè siguin espais per a tothom	
A.8. Garantir la diversitat en les activitats esportives		
B. Discriminació i assetjament	B.1. Eliminar les discriminacions institucionals cap a les persones trans	B.1.1. Elaboració d'un procediment de canvi de nom
		B.1.2. Inclusió en els formularis de matrícules de la diversitat d'opcions afectivosexuals dels progenitors dels estudiants per visibilitzar i reconèixer també aquesta diversitat
		B.1.3. Definició d'una nova formulació de la pregunta relativa a la identitat de gènere en tots els documents que s'hagin d'emplenar en l'àmbit de la universitat que no estiguin vinculats al DNI
	B.2. Proporcionar respostes integrals en cas d'assetjament	B.2.1. Inclusió de l'orientació sexual i la identitat i expressió de gènere en la política antidiscriminació de la universitat i dels centres
		B.2.2. Aprovació de protocols contra la LGBTIfòbia
		B.2.3. Acompanyament psicològic i social a les persones que s'hagin sentit o hagin estat assetjades
B.2.4. Formació per a la detecció, prevenció i actuació davant l'LGBTIfòbia		




		B.2.5. Coordinació amb el servei d'atenció integral (SAI) en el recompte de les situacions de discriminació i assetjament
		B.2.6. Difusió dels mecanismes de denúncia existents fora de la universitat
		B.2.7. Realització d'estudis detallats sobre la problemàtica de l'LGBTIfòbia a la universitat
C. Docència	C.1. Incloure la perspectiva LGBTI en els estudis universitaris	C.1.1. Transformació del saber en l'educació superior a partir dels temes i les perspectives emergents en matèria LGBTI
		C.1.2. Explicitació de la perspectiva LGBTI en les memòries oficials, les guies docents i els programes d'estudis de tots els nivells
		C.1.3. Incorporació en el currículum de la interseccionalitat del gènere, per abordar les desigualtats i la diversitat racial i ètnica, de sexe i gènere, edat, la diversitat funcional, sexualitat i classe social
		C.1.4. Visibilització dels relats i les trajectòries de les persones LGBTI en el coneixement amb referència a l'aula
		C.1.5. Formació específica en temes LGBTI i antiLGBTIfòbia als tutors i tutores de grup, per tal de fer acompanyaments dins del Pla d'acció tutorial de cada universitat
	C.2. Promoure els estudis sobre LGBTI, sexualitat, feminismes, teoria queer, performance, transgènere, masculinitats i frontera	C.2.1. Augment de l'oferta formativa d'aquests estudis en el nivell de grau, màster, doctorat, cursos especialitzats i cursos d'estiu, des d'una perspectiva específica i transversal
		C.2.2. Visibilització dels estudis LGBTI que ja s'estan impartint a les universitats
		C.2.3. Realització de xerrades, conferències i col·loquis on assisteixen persones expertes per fer explícita la complexitat de les identitats i sexualitats de les minories
		C.2.4. Abordatge de les sexualitats, les identitats i el gènere des de la cultura visual i la cultura popular (novel·les, còmics, sèries de TV, música, films, etc.)

		C.2.5. Coordinació de les línies de docència i de recerca en diferents nivells: pràctiques, treballs d'assignatures, treballs de final de grau (TFG), treballs de final de màster (TFM), investigació, divulgació, etc.
	C.3. Ampliar els recursos sobre temàtiques LGBTI i el suport a la docència inclusiva sensible a les identitats i la diversitat sexual i afectiva	<p>C.3.1. Ampliació del fons documental de les biblioteques universitàries sobre teoria i pràctica LGBTI, amb un especial èmfasi en documents amb perspectiva crítica i no patologitzant</p> <p>C.3.2. Formació específica en metodologies docents sensibles a la diversitat LGBTI al professorat universitari perquè pugui desenvolupar una docència inclusiva que cuidi les relacions pedagògiques</p> <p>C.3.3. Creació d'una xarxa permanent de suport, formació i recursos en matèria LGBTI a les universitats per implementar una docència inclusiva</p> <p>C.3.4. Subscripció de les biblioteques de les universitats catalanes a publicacions específiques sobre temàtica LGBTI</p>
D. Recerca	D.1. Promoure la recerca sobre temàtiques LGBTI a les universitats catalanes	<p>D.1.1. Creació de línies de suport econòmic per a la recerca en aquest camp, d'acord amb el mandat de l'article 13 de la Llei 11/2014</p> <p>D.1.2. Augment de l'oferta de projectes de recerca sobre temàtiques LGBTI en diferents nivells de formació (TFM, doctorat)</p> <p>D.1.3. Ampliació del fons documental de les biblioteques universitàries sobre teoria i pràctica LGBTI, amb un especial èmfasi en documents amb perspectiva crítica i no patologitzant</p> <p>D.1.4. Creació d'un mapa de grups i línies de recerca existents sobre aquests temes a les universitats catalanes</p> <p>D.1.5. Creació d'un institut interuniversitari que reuneixi els diferents equips i persones que fan recerca en aquesta àrea</p>
	D.2. Visibilitzar la recerca sobre temàtiques LGBTI duta a terme a les universitats catalanes	D.2.1. Documentació i visibilització de les línies de recerca sobre temàtica LGBTI dels diferents grups de recerca que hi treballen

	<p>D.2.2. Creació d'un repositori de treballs en la temàtica, amb els recursos ja existents, on s'estableixen les paraules clau comunes per contribuir en la recerca d'altres investigacions en l'àmbit</p> <p>D.2.3. Reforç dels espais d'intercanvi i diàleg sobre la recerca feta a les universitats catalanes en relació amb les temàtiques LGBTI, com congressos, jornades o seminaris</p> <p>D.2.4. Creació d'uns premis als millors TFM i tesis doctorals en estudis LGBTI, tant si els realitza una universitat com si es realitzen amb caràcter interuniversitari</p>
D.3. Atendre els aspectes ètics i polítics de les investigacions sobre temàtiques LGBTI	<p>D.3.1. Elaboració d'un codi ètic per a la investigació en temàtiques LGBTI, que ofereixi pautes per a un abordatge inclusiu, no discriminatori ni patologitzador de la diversitat sexual i de gènere</p> <p>D.3.2. Disseny de mecanismes orientats a evitar la discriminació en els equips d'investigació per qüestions d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere</p> <p>D.3.3. Utilització d'un llenguatge respectuós amb les diverses expressions de les identitats de gènere i opcions sexuals en totes les fases de la investigació</p> <p>D.3.4. Incorporació de la perspectiva interseccional com a eina d'anàlisi en la recerca sobre temàtiques LGBTI, per donar compte de la complexitat de l'encreuament de diversos mecanismes d'opressió com el racisme, el sexisme i el capacitisme, entre d'altres</p> <p>D.3.5. Promoció de la participació i l'empoderament de les persones amb identitats LGBTI amb les quals o sobre les quals es realitzen les investigacions</p>
D.4. Promoure la connexió de la recerca sobre temàtiques LGBTI amb el seu context social	<p>D.4.1. Creació de mecanismes de col·laboració entre les persones i els grups que fan recerca en aquest àmbit i els organismes públics, les entitats i els col·lectius socials vinculats al tema</p>

		D.4.2. Visibilització de la recerca sobre temàtica LGBTI tant per a altres grups de recerca com per a la ciutadania
		D.4.3. Promoció d'instàncies de transferència social i debat sobre la recerca feta en relació amb la temàtica LGBTI amb diversos actors del context local, especialment amb els que hagin participat d'alguna manera en la recerca
	D.5. Promoure la recerca aplicada sobre alguns aspectes específics de les temàtiques LGBTI	D.5.1. Elaboració i presentació a les autoritats competents d'un informe sobre els materials acadèmics que vulnerin els drets i les llibertats de les persones LGBTI
		D.5.2. Promoció de la recerca sobre les diferents formes de discriminació i violència contra les persones LGBTI
		D.5.3. Avaluació de campanyes de sensibilització i polítiques públiques per a l'erradicació de la discriminació i la violència contra les persones LGBTI
	D.6. Promoure iniciatives conjuntes de recerca entre les universitats	

Llegenda:

-  Indica l'àmbit, sublínia i acció en què s'emmarca la recerca.
-  Indica les propostes que cal millorar, després de les entrevistes amb les estudiants.
-  Indica les propostes que s'han d'implementar, després de les entrevistes amb les estudiants (propostes de nova creació o propostes que cal reprendre després d'una certa discontinuïtat).

ANNEX 2

Imatge del símbol del lavabo de la tercera i quarta planta de les Facultats de Filosofia, i Geografia i Història. Data de captura: 23 de novembre i 28 de desembre del 2023.

