

# Personas trans: identidad, libertad y respeto. Guía de buenas prácticas



UNIVERSITAT  
POLITÈCNICA  
DE VALÈNCIA

---

**Personas trans: identidad, libertad y respeto. Guía de buenas prácticas**  
Edición a cargo de: Vicerrectorado de Responsabilidad Social y Cooperación  
Dirección: Rosa Puchades Pla  
Coordinación: María Rosa Cerdá Hernández  
Textos: María Rosa Cerdá Hernández, Lluna Sanz Montrull  
Edita: Editorial Universitat Politècnica de València. Ref.6534  
Diseño y maquetación: Luz Mérida García  
Depósito Legal V-1316-2019  
ISBN 978-84-9048-795-2

# ÍNDICE

<b>Presentación</b> .....	5
<b>1. Introducción</b> .....	7
<b>2. Derechos: marco normativo</b> .....	8
<b>2.1. Ámbito internacional</b> .....	9
- DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS	
- PRINCIPIOS DE YOGYAKARTA	
<b>2.2. Ámbito nacional</b> .....	12
- CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA	
- ESTATUTO DE AUTONOMÍA DE LA COMUNITAT VALENCIANA	
- ESTATUTO DEL ESTUDIANTE UNIVERSITARIO	
- ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO	
- LEY INTEGRAL DEL RECONOCIMIENTO DEL DERECHO A LA IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO EN LA COMUNITAT VALENCIANA	
<b>3. Universitat Politècnica de València: Igualdad de trato y no discriminación</b> .....	19
<b>4. Comunicación inclusiva e identidad de género</b> .....	25
<b>5. Buenas prácticas</b> .....	35
<b>ANEXO I. Glosario</b> .....	43

# Presentación

La realidad universitaria es reflejo de la sociedad, representando un microcosmos de convivencia en el que tiene cabida toda la diversidad humana. El aporte de esa diversidad, mediante el ejercicio de derechos y asunción de obligaciones, supone el enriquecimiento del conjunto.

La diversidad genérico-sexual es una de las causas de discriminación que, independientemente de la cultura, origen u otra condición, perdura en la sociedad global confinando a las personas no heteronormativas a realidades impuestas que limitan sus derechos, obstaculizan su realización personal e impiden su plena participación ciudadana.

Esta situación ha ido modificándose en distinto grado y a diferentes niveles según las oportunidades de cambio propiciadas por el propio colectivo LGTBI+ y el impulso del movimiento pro derechos humanos.

En la reivindicación de la dignidad humana, las personas trans han sido históricamente relegadas a los espacios menos visibles, apartándolas a los márgenes de una realidad social que restringe la diferencia individual y las hace sujetos de discriminación obstaculizando su plena participación en cualquier ámbito de nuestra sociedad.

Las desigualdades establecidas se revelan sin disimulo en la convivencia e interacción con las personas trans. Utilización de un género que no corresponde a la identidad manifestada, limitación de acceso a espacios diferenciados por sexo, persistencia en el uso del nombre impuesto al nacer...son situaciones que viven a menudo las personas que expresan una identidad de género distinta a la supuesta en su nacimiento.

Esta es la realidad que afronta la Universitat Politècnica de València en su propia comunidad y a la que da respuesta, desde la responsabilidad social con carácter de innovación, mediante la publicación de la guía *Personas trans: identidad, libertad y respeto* facilitando unos principios comunes respetuosos con la identidad y expresión de género de las personas trans tanto en la comunidad universitaria como en cualquier otro ámbito y espacio social.

Rosa Puchades Pla  
Vicerrectora de Responsabilidad Social y Cooperación

# 1. Introducción

Las interacciones, a través de la comunicación como sistema complejo de ideas, conceptos y conocimiento, no escapan a la consideración binaria de los sexos entendidos como recíprocamente excluyentes y opuestos. Este binarismo tiene su equivalente en la categoría social de género: femenino y masculino como contrapuestos.

La realidad es más compleja que este sistema binario sexo/género en el que el sexo de la persona determina la expresión de género asociada: masculino o femenino.

Definido el género como un constructo social en constante evolución, las personas trans están expuestas a diversos grados de incompreensión y constricción de su expresión de identidad de género, que son causa de su discriminación histórica.

La interacción con las personas trans viene dificultada por la comunicación que traslada los prejuicios e ideas discriminatorias sobre la libre expresión de género fuera de las reglas heteronormativas.

De este modo, se limita la autodeterminación de la persona trans a ser ella misma en las rutinas diarias, en la convivencia o en el acceso a espacios comunes.

Como señala el Tribunal Europeo de Derechos Humanos<sup>1</sup>, el sexo-género que identifica a cada persona no es un concepto puramente biológico, sino, sobre todo, psicosocial. Las características psicológicas que configuran su identidad otorgan soberanía a la voluntad humana sobre cualquier otra consideración física. La libre determinación del género de cada persona tiene que ser afirmada como un derecho humano fundamental y parte de su derecho al libre desarrollo de la personalidad.

En el desafío individual que cada mujer y hombre trans afronta para expresarse según su identidad, la Universitat Politècnica de València contribuye desde la observación de prácticas que facilitan la integración plena del colectivo trans en nuestra comunidad universitaria así como en la sociedad global desde el principio de Igualdad de trato y no discriminación.

---

<sup>1</sup> Sentencia Goodwin v. Reino Unido. Sentencia I. v. Reino Unido

# 2. Derechos

MARCO NORMATIVO



## 2.1. ÁMBITO INTERNACIONAL

### DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

La *Declaración Universal de los Derechos Humanos* fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su sesión de 10 de diciembre de 1948 celebrada en París. La Declaración, según Resolución 217 A (III), se define como un ideal común para todos los pueblos y naciones. Establece por primera vez los derechos humanos fundamentales que se deben proteger en todo el mundo.

La *Declaración Universal de los Derechos Humanos* mantiene su vigencia después de setenta años como texto que reivindica la dignidad humana en toda su dimensión frente a quienes vulneran los derechos de realidades diferenciadas como las de las personas trans.

---

#### **Declaración Universal de los Derechos Humanos**

Artículo 1. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

---

Artículo 2. Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

---

El escenario global mantiene graves fisuras en la protección de los derechos y libertades proclamados en la Declaración. Para reforzar el compromiso en la lucha contra las desigualdades y tratos discriminatorios, la Resolución 17/19 del Consejo de Derechos Humanos del año 2011 se dirige a establecer las medidas que impulsen la eliminación de todo tipo de discriminaciones, entre otras las derivadas por orientación sexual e identidad de género. Esta iniciativa propicia el informe *Leyes y prácticas discriminatorias y actos de violencia cometidos contra personas por su orientación sexual e identidad de género* (2011) preparado por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.

## PRINCIPIOS DE YOGYAKARTA

---

Las situaciones discriminatorias por razón de orientación sexual y/o identidad de género, real o percibida, es una constante en todos los países con medidas desiguales que incrementan la inseguridad ante la denuncia de las discriminaciones.

Para trabajar sobre un marco legal internacional que aporte estándares comunes en el tratamiento de las discriminaciones por razón de identidad y expresión de género, la *Comisión Internacional de Juristas y el Servicio Internacional para los Derechos Humanos*, en representación de una coalición de organizaciones de derechos humanos, se reunieron en la ciudad de Yogyakarta (Indonesia, 2006) para el estudio de las situaciones discriminatorias basadas en la orientación sexual y/o identidad de género, real o percibida. Resultado de proyecto pro derechos humanos son los llamados *Principios de Yogyakarta sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de los Derechos Humanos en Relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género*.

Los Principios de Yogyakarta establecen el marco legal internacional sobre la orientación sexual, la identidad de género y el derecho internacional en la materia, manteniendo su condición de revisables en atención a los cambios legislativos y estructurales de los diferentes Estados. El objetivo final de este proyecto es dotar de mayor claridad y coherencia a las obligaciones de los Estados en materia de Derechos Humanos. Para ello, los Principios recogen y explicitan estándares que todos los gobiernos y sistemas políticos deben cumplir.

---

**Principios  
de  
Yogyakarta**

La identidad de género se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado en el nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría suponer la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales.

29 principios con recomendaciones específicas a los estados, actores principales como responsables de la no discriminación por orientación sexual y/o identidad de género.

Incorpora recomendaciones adicionales dirigidas a otros actores como el sistema de derechos humanos de las Naciones Unidas, instituciones nacionales de derechos humanos, medios de comunicación, organizaciones no gubernamentales y organizaciones financieras.

Principio 1. El derecho al disfrute universal de los derechos humanos.

Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. Los seres humanos de todas las orientaciones sexuales e identidades de género tienen derecho al pleno disfrute de todos los derechos humanos.

---

Los Principios de Yogyakarta 2006 mantienen activa la revisión de sus estándares cuya última actualización ha sido recogida en el documento Yogyakarta plus 10 (YP+10), adoptado el 10 de noviembre de 2017 para complementar los Principios de Yogyakarta (2006). El documento YP+10 surgió de la intersección entre la comprensión emergente de las violaciones sufridas por las personas por motivos de orientación sexual e identidad de género, y el reconocimiento de las distintas realidades de expresión de género y las características sexuales.

## 2.2. ÁMBITO NACIONAL

### CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

La identidad y/o expresión de género son amparadas por los artículos 10 y 14 de la Constitución Española como derechos fundamentales.

---

Artículo 10.

1. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social.

2. Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España.

#### Constitución Española

---

Artículo 14. Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

---

## ESTATUTO DE AUTONOMÍA DE LA COMUNITAT VALENCIANA

---

El artículo 8 reconoce la titularidad de los derechos, deberes y libertades.

---

### **Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana**

Artículo 8. 1. Los valencianos y valencianas, en su condición de ciudadanos españoles y europeos, son titulares de los derechos, deberes y libertades reconocidos en la Constitución Española y en el ordenamiento de la Unión Europea y en los instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos, individuales y colectivos, en particular, en la Declaración Universal de Derechos Humanos; en los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; en la Convención Europea de Derechos del Hombre y Libertades Fundamentales, y en la Carta Social Europea.

2. Los poderes públicos valencianos están vinculados por estos derechos y libertades y velarán por su protección y respeto, así como por el cumplimiento de los deberes.

---

## ESTATUTO DEL ESTUDIANTE UNIVERSITARIO

---

Establece el marco de no discriminación por orientación sexual e identidad de género o por razón de apariencia, entre otras condiciones o circunstancias personales o sociales del alumnado universitario (art. 4).

A su vez, el alumnado debe asumir el compromiso de respeto a sus Estatutos y normas de funcionamiento. Como parte de ese compromiso, se tiene el deber, entre otros, de la no discriminación por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género de los miembros de la comunidad universitaria, del personal de las entidades colaboradoras o que presten servicios en la universidad.

---

**Estatuto del  
Estudiante  
Universitario**

---

Artículo 4. No discriminación. Todos los estudiantes universitarios, independientemente de su procedencia, tienen el derecho a que no se les discrimine por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, nacionalidad, enfermedad, orientación sexual e identidad de género, condición socioeconómica, idiomática o lingüística, o afinidad política y sindical, o por razón de apariencia, sobrepeso u obesidad, o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social, con el único requerimiento de la aceptación de las normas democráticas y de respeto a los ciudadanos, base constitucional de la sociedad española.

Artículo 13. Deberes de los estudiantes universitarios. 1. Los estudiantes universitarios deben asumir el compromiso de tener una presencia activa y corresponsable en la universidad, deben conocer su universidad, respetar sus Estatutos y demás normas de funcionamiento aprobadas por los procedimientos reglamentarios. 2. Entendidos como expresión de ese compromiso, los deberes de los estudiantes universitarios serán los siguientes: [...] j) Ejercer y promover activamente la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, nacionalidad, enfermedad, orientación sexual e identidad de género, condición socioeconómica, idiomática o lingüística, o afinidad política y sindical, o por razón de apariencia, sobrepeso u obesidad, o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social, de los miembros de la comunidad universitaria, del personal de las entidades colaboradoras o que presten servicios en la universidad.

---

## ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO

---

Se garantizan los derechos individuales a la no discriminación por razón de género, sexo u orientación sexual en el ejercicio de la función pública.

La conducta del funcionariado público se rige por los principios éticos basados en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación.

---

### **Estatuto Básico del Empleado Público**

Artículo 14. Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio [...] i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

---

Artículo 53. Principios éticos. 1. Los empleados públicos respetarán la Constitución y el resto de normas que integran el ordenamiento jurídico. [...] 4. Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

---

## LEY INTEGRAL DEL RECONOCIMIENTO DEL DERECHO A LA IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO EN LA COMUNITAT VALENCIANA

---

La ley promueve una atención social y médica integral, basada en el principio de la libre manifestación de la identidad de género de todas las personas, según el respeto a la igualdad y a la dignidad de todas ellas. Pretende ser un instrumento de normalización de la identidad trans, como realidad visible, con el fin de evitar que haya personas trans que oculten su condición por temor a la desaprobación social, así como otras consecuencias negativas de su visibilidad social, para empezar a sentar las bases de un cambio necesario en la concepción de dicha realidad.

La ley garantiza el derecho de autodeterminación de género de las personas que manifiesten una identidad de género sentida diferente a la asignada en el momento del nacimiento.

### Ley integral del reconocimiento del derecho a la identidad y expresión de género en la Comunitat Valenciana

---

Artículo 1. Objeto 1. Esta ley tiene por objeto establecer un marco normativo adecuado para garantizar el derecho de autodeterminación de género de las personas que manifiesten una identidad de género sentida diferente a la asignada en el momento del nacimiento. 2. A los efectos establecidos en el apartado anterior, la ley regula los principios, medidas y procedimientos destinados a garantizar los derechos que esta reconoce para todas las personas residentes en la Comunitat Valenciana.

---

Artículo 2. Ámbito de aplicación 1. Esta ley será de aplicación a cualquier persona física o jurídica, pública o privada, cualquiera que sea su edad, domicilio o residencia, que se encuentre o actúe en el ámbito territorial de la Comunitat Valenciana. 2. La Generalitat, las diputaciones y los ayuntamientos, así como cualquier entidad de derecho público o privado vinculada o dependiente de estas instituciones, garantizarán el cumplimiento de la ley y promoverán las condiciones para hacerla efectiva en el ámbito de sus respectivas competencias.

---



Artículo 5. Derechos 1. Las personas a quienes les es de aplicación la presente ley tendrán los siguientes derechos:

a) Al reconocimiento de su identidad de género libremente manifestada, sin la necesidad de prueba psicológica o médica.

b) Al libre desarrollo de la personalidad acorde a su identidad y expresión de género.

c) A ser tratadas de conformidad a su identidad de género en todos los ámbitos públicos y privados.

d) A que se respete y proteja su integridad física y psíquica, así como sus decisiones en relación a su identidad y expresión de género.

e) A recibir de la Generalitat una atención integral y adecuada a sus necesidades médicas, psicológicas, jurídicas, educativas, sociales, laborales y culturales en referencia al desarrollo de su identidad y expresión de género.

f) A que se proteja el ejercicio efectivo de su libertad y a no sufrir discriminación por motivo de identidad o expresión de género en todos los ámbitos de la vida.

---

# 3. Universitat Politécnica de València

IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

La Universitat Politècnica de València (UPV), en sus Estatutos, proclama como valores que inspiran su organización y actuación democrática: la libertad, igualdad, justicia, solidaridad y el pluralismo con pleno respeto al desarrollo sostenible así como a los derechos y libertades reconocidos en la Constitución española y en el Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana.

---

Valores: libertad, igualdad, justicia, solidaridad, pluralismo. Pleno respeto al desarrollo sostenible y a los derechos y libertades reconocidos en la Constitución española y en el Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana.

**Estatutos  
de la  
Universitat  
Politécnica  
de València**

Fines, entre otros: el fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Responsabilidad Social. Compromiso: favorecer las políticas de igualdad en todos sus ámbitos.

---

La UPV, teniendo la ética como núcleo de sus actuaciones, se rige por su Código Ético dirigido a aportar soluciones a los retos que afrontamos en nuestra actividad diaria.

Son valores éticos de la UPV: la integridad, el respeto, la libertad, la igualdad, la transparencia, la responsabilidad y el compromiso.

---

Respeto. El respeto a todas las personas es el principio que orienta todas nuestras acciones y relaciones.

La UPV es una universidad abierta y plural que reconoce, protege y fomenta el respeto a la dignidad de las personas que en ella estudian o trabajan.

Se respetarán las capacidades y opciones vitales de cada persona: sus creencias, ideología, orientación sexual, capacidad funcional e identidad cultural.

## Código Ético

---

Igualdad. La UPV tiene como uno de sus rasgos más importantes la búsqueda de la equidad en las relaciones que establece y también en las acciones que desarrolla, buscando la inclusión, integración y participación de todas las personas.

La UPV como universidad pública que es, trabajará en pro de la igualdad de oportunidades y de una sociedad más equitativa.

No se discriminará a nadie por motivo de género, identidad y orientación sexual, origen cultural, nacionalidad, o creencia.

---

Como instrumento de desarrollo de las políticas de Igualdad, el II Plan de Igualdad (2017-2020) incluye expresamente la identidad y expresión de género en las acciones correspondientes a formación, responsabilidad social, y actuación frente al acoso.

La Universitat Politècnica València promueve un entorno inclusivo en el que se impulsa la igualdad efectiva, se valora la diversidad de las personas y se compromete a mantener un ambiente de dignidad y respeto en el que cada miembro de la comunidad universitaria pueda desarrollar todas sus capacidades y potencial.

Por ello, en el desarrollo de sus valores y fines, la Universitat Politècnica de

València cuenta con el *Protocolo de atención a la identidad y expresión de género de la Universitat Politècnica de València*.

El objeto de este protocolo es establecer el marco de atención en la Universitat Politècnica de València para garantizar el derecho de autodeterminación de las personas que manifiesten una identidad de género sentida diferente a la asignada en el momento del nacimiento.

---

Ámbito: se aplica a cualquier miembro de la comunidad universitaria en sus actividades y actuaciones sin alterar la titularidad jurídica de los derechos y obligaciones que correspondan a esa persona y sin prescindir del número del documento nacional de identidad o del documento de equivalente validez legal (NIE, pasaporte), siempre que dicho número deba figurar.

---

Principios generales:

1. Reconoce la libertad, dignidad e igualdad de las personas trans. Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos con independencia de su identidad o expresión de género.
2. Respeta en todas sus actuaciones el derecho humano a la autodeterminación de la identidad de género.
3. Vela por los derechos de las personas miembros de su comunidad universitaria a ser tratadas de acuerdo con su identidad de género sentida.
4. Realiza las actuaciones necesarias para la prevención, detección y erradicación de actitudes y prácticas basadas en prejuicios sexistas o discriminación según prejuicios negativos sobre la identidad de género, los sexos biológicos no binarios o la orientación sexual.
5. Favorece la plena inclusión de las personas con un desarrollo

## **Protocolo de atención a la identidad y expresión de género**

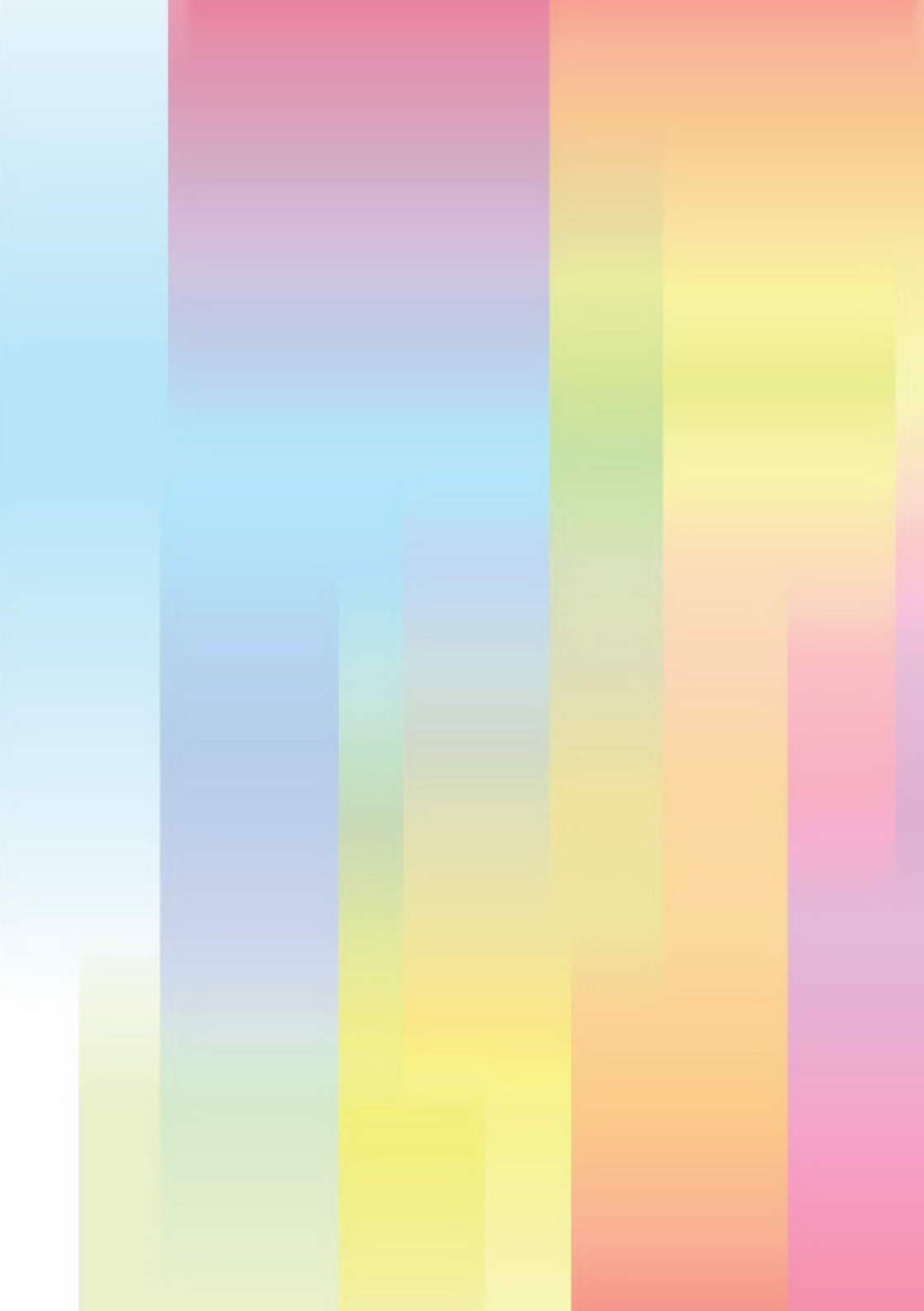
sexual diferente o con una identidad de género divergente.

6. Adopta las medidas necesarias para erradicar el acoso por desarrollo sexual diferente, identidad o expresión de género divergente y por orientación sexual.

7. Prohíbe toda forma de discriminación por razón de identidad o expresión de género, incluyendo la discriminación, directa o indirecta, por asociación y por error, la discriminación múltiple, el acoso, la inducción, orden o instrucción de discriminar, las represalias o el incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales, así como la victimización secundaria por inacción de quien, en su caso, tiene un deber de tutela.

8. Mantiene la confidencialidad sobre las solicitudes y procesos de modificación de uso de nombre.

---



# 4. Comunicación inclusiva e identidad de género



La cultura y aprendizaje social moldea nuestra forma de actuar y expresar según el sexo/género asignado al nacer. Este paradigma limita a las personas trans en la manifestación de su identidad y expresión de género. Por ello, una comunicación inclusiva contribuye a la libre determinación de género facilitando la plena participación social en el marco de una convivencia respetuosa.

Algunos beneficios de la utilización de una comunicación inclusiva son:

..... Reconocimiento a cada persona en su valía y aportación al conjunto.

..... Desarrollo de relaciones más empáticas, eficaces y eficientes que enriquecen al conjunto social.

..... Empoderamiento para la realización de las expectativas personales: la no inclusión provoca un distanciamiento de las metas comunes.

..... Facilita la convivencia social según los principios de igualdad y no discriminación.

..... Impulso de un modelo de cohesión social sostenible.

..... Contribución a la garantía de los derechos individuales.

..... Impacto positivo que corrige las desigualdades estructurales.

Las siguientes pautas facilitan el uso de una comunicación inclusiva con observación de las realidades de las personas trans.

### DISCRIMINATORIO

---

Cambio de sexo

*Él ha cambiado de sexo recientemente, antes era chica*

---

Persona de orientación sexual normal

*Yo soy normal*

---

Hermafroditismo. Hermafrodita

---

Travesti, travelo u otros términos denigrantes en referencia a las realidades trans

Existen expresiones incorporadas al habla coloquial con un fuerte contenido discriminatorio que deben ser relegadas en nuestra convivencia.

## RESPETUOSO

---

Descubrimiento de la identidad de género. Autodeterminación de género

*Él ha autodeterminado su identidad de género recientemente*

---

Persona heterosexual, persona cis (coincidente su sexo y género), persona cisheterosexual (coincidente sexo, género y orientación sexual)

---

Intersexualidad. Intersexual

---

Trans, persona trans

---

Esas expresiones utilizan la orientación sexual o identidad y expresión de género como sinónimo de menor valor, anormalidad, o dañino.

### COMÚN

---

Padres: uso del término como comprensivo de madre y padre

---

Madre, padre: no siempre incluye a realidades LGTBI+

---

Novia, novio: el concepto de estos términos está vinculado a la heteronormatividad. Se supone que la pareja de la persona es del sexo género opuesto

---

Marido y mujer: referido a matrimonio

---

Hijos: utilizado para referirse a hijas e hijos

---

Nacido/a en: utilizado en formularios administrativos y documentos similares

## ALTERNATIVA

---

### Familia, madre y padre

El plural “madres” o “padres” queda referido a familias homoparentales

---

Hay que preguntar cortésmente cómo se identifica en su relación familiar. Una solución en formularios o documentación administrativa es la utilización de “Ascendiente” comprensiva también de “abuelas y abuelos” y “tías y tíos”

---

**Pareja:** evita suposiciones preconcebidas sobre la orientación afectivo sexual de la persona

---

**Matrimonio:** también comprende a parejas del mismo sexo-género

---

Hijas e hijos, descendencia

---

Natural de...

Los pronombres designan a la persona que ejecuta o participa de la acción. Su construcción responde al sistema binario masculino-femenino. Las personas trans y otras identidades de género no se ven reflejadas en esa dicotomía.

Ante las dudas en el uso de pronombre referidos a una persona trans, se debe preguntar a la misma persona cómo es correcto nombrarla.

En algunos ámbitos se está impulsando el uso del pronombre *élle* (*plural éllles*) como aglutinador de ambos géneros. La terminación en [e] o su plural [es] se proponen para sustituir las marcas de femenino y masculino.

Ninguna de estas alternativas gramaticales está aceptada en el uso académico y comunicación formal.

---

En inglés es admitido el uso del pronombre neutro singular *they*. En castellano, la estrategia aceptada es la elipsis del pronombre sin que pierda coherencia el mensaje. Los pronombres neutros en tercera persona se utilizan para:

- Referenciar a personas cuya identidad de género se desconoce. *They is driving recklessly*. Estrategia aceptada: “está conduciendo de forma temeraria”.
- Para mencionar a grupos mixtos con personas de distintas identidades de género. *They will be here at nine o'clock*. Estrategia aceptada: “estarán aquí a las nueve en punto”.
- Hacer referencia a una persona o varias personas no binarias. *They smiled when I gave their gift*. Estrategia aceptada: “sonrió cuando le di su regalo”.
- Referirse a una persona genérica. *If someone is going in that bus, they must pay*. Estrategia aceptada: “si alguien va en ese bus, debe pagar”.

Estrategias para evitar el uso del masculino genérico y otras formas androcéntricas:

- Utilización de sustantivos colectivos: población, vecindad, alumnado, personal...
- Elipsis del sujeto sin perder coherencia en el texto.
- Utilización de términos que comprenden ambos géneros: bebé, estudiante, criatura, docente...Se procederá a la elipsis del artículo para evitar la marca de género. P.ej. *Estudiantes y docentes se dirigieron al evento.*
- Perífrasis. P.ej. (los ingenieros) *Quienes ejercen la ingeniería.*
- Uso del imperativo. P.ej. (El solicitante debe enviar su CV) *Envíe su CV a la dirección indicada.*
- Utilización de la forma pasiva. P.ej. (El solicitante presentará el formulario antes del día 1) *El formulario será presentado antes del día 1.*
- Determinantes sin marca de género y omisión del determinante. P.ej. (Todos los miembros del comité recibirán su obsequio al final del acto) *Cada miembro del comité recibirá su obsequio al final del acto.*

Holanda incluye el género neutro en el registro civil:

*“La justicia holandesa ha decidido que ha llegado el momento de actualizar el registro civil para que incluya a hombres, mujeres y los que no encajen en una de las dos categorías al nacer: los intersexuales.”*

EL PAÍS, 28/05/2018

- Análisis:

Utilización del masculino “los” como genérico y referido a la realidad de personas no binarias: intersexuales.

- Propuesta:

*“La justicia holandesa ha decidido que ha llegado el momento de actualizar el registro civil para que incluya a mujeres, hombres y a quienes no encajen en una de las dos categorías al nacer: la población intersexual.”*

---

### Ángela Ponce, Miss España

*“Ángela Ponce, la primera transexual en ganar Miss Universo España.”*

VANGUARDIA MX, 07/10/2018

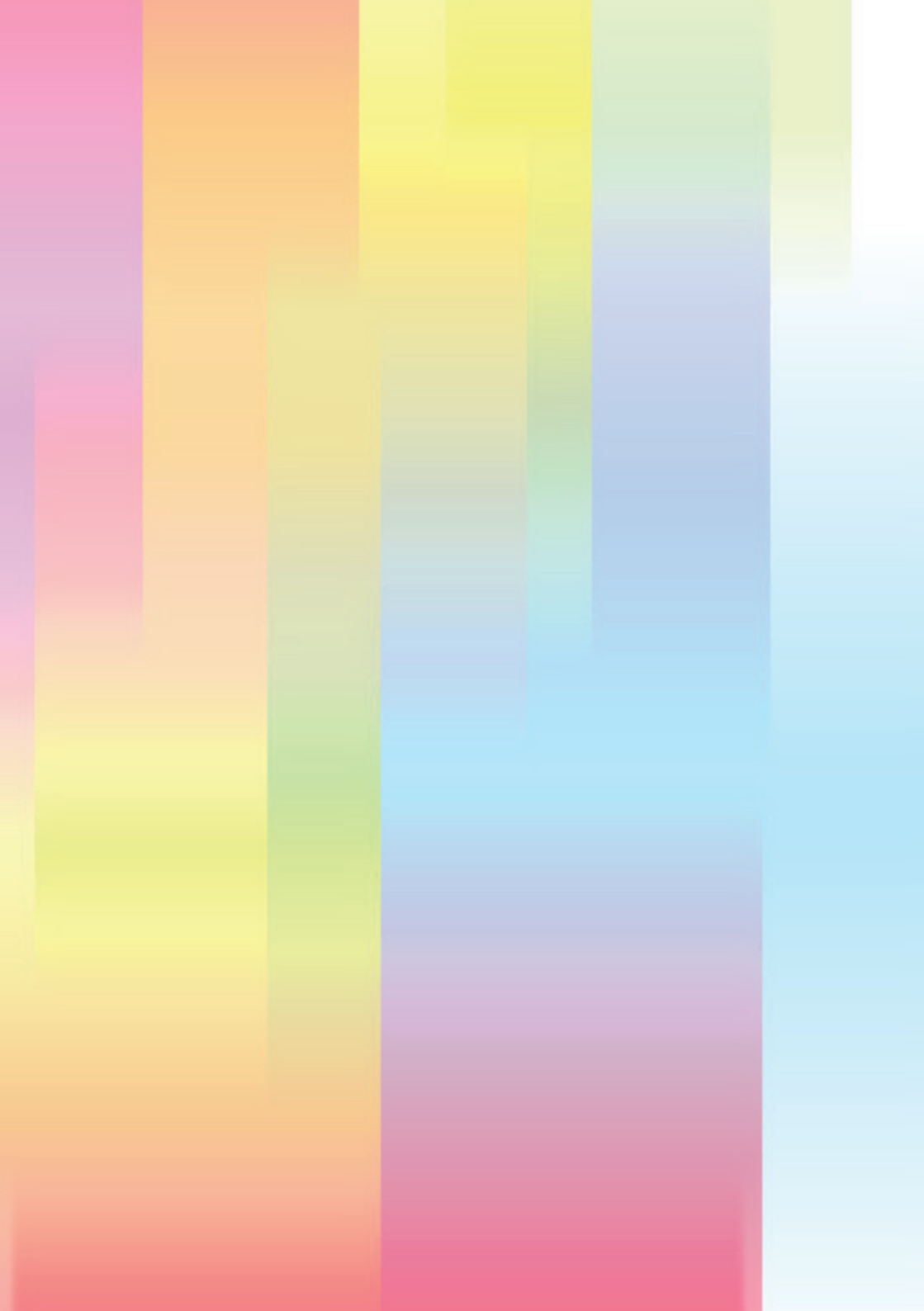
- Análisis:

Mal empleo del término “transexual”.

- Propuesta:

*“Ángela Ponce, la primera mujer trans en ganar Miss Universo España.”*





# 5. Atención a las personas trans

BUENAS PRÁCTICAS

La actividad de la UPV, en todos sus ámbitos y niveles, se desarrolla en el marco del principio de igualdad de trato y no discriminación, siendo efectivo su cumplimiento a través de las prácticas en el desempeño de competencias y funciones, así como en las interrelaciones que se establecen en el día a día.

Este entorno inclusivo con respeto a la dignidad de cada persona puede verse afectado por actitudes no admisibles en nuestra universidad y provocadas por carencia de empatía y habilidades sociales, por situaciones no asimiladas en las rutinas diarias, o por posicionamiento personal ante la diversidad humana.

La no tolerancia ante conductas cuyo impacto negativo, tanto en la persona agraviada como en la comunidad UPV, provoca una fisura en nuestra convivencia que requiere la adopción consciente de pautas sencillas y efectivas con el objetivo prevenir situaciones inadvertidas de discriminación.

---

**No supongas la identidad de género de una persona**

Si tienes dudas sobre qué género utilizar en tu comunicación, pregunta a la persona cómo se llama o cómo debes dirigirte a ella. Hazlo con empatía y respeto.

---

**Evita los prejuicios relacionados con la expresión de género**

Utiliza la marca de género tal como lo hace la persona para referirse a sí misma. La persona puede utilizar el género femenino para su representación: p.ej., yo *misma* he remitido el documento. O expresarse en masculino: p.ej., estoy *atento* a sus explicaciones.

La apariencia o rasgos sexuales identificativos no determinan el género sentido por la persona: respeta la identidad expresada.

---

---

### Uso adecuado de la marca de género

Evitar el *misgender* o utilización de la marca de género opuesta a la identidad y expresión de género de la persona con la que interactuamos. Si te equivocas en la utilización de la marca gramatical de género, debes disculparte y corregir la expresión.

P.ej. situación en la que la otra persona es un hombre trans y nos dirigimos con un sustantivo, pronombre o adjetivo en femenino: como *alumna* tienes acceso libre a la biblioteca.

---

### Normalizar el uso de la marca gramatical de género

Se trata de evitar el *misgendering* mediante rutinas como incluir el nombre sentido en las acreditaciones personales, listas públicas, correos, presentación en el aula...

La UPV facilita el cambio de nombre asignado al nacer por el nombre sentido de la persona. La Unidad de Igualdad canaliza esas solicitudes y coordina las modificaciones necesarias en la información pública de los datos personales.

---

---

**Lenguaje  
inclusivo:  
comunicación  
no  
discriminatoria**

La utilización de un lenguaje inclusivo en el que cualquier persona se sienta representada es una estrategia efectiva para la convivencia respetuosa.

---

El lenguaje inclusivo plasma la realidad social y contribuye a la modificación de estructuras discriminatorias.

---

No describas o te refieras a la persona en razón de su identidad y expresión de género ni de cualquier otra circunstancia o condición personal o social que pueda conllevar un sesgo discriminatorio: origen cultural, rasgo físico, orientación... P.ej. Incorrecto: las copias del formulario las tiene el chico trans. Correcto: las copias del formulario las tiene *Miquel*.

---

**Ejemplos y  
analogías  
inclusivas**

Los ejemplos y analogías utilizados en el aula, en la comunicación e interacciones personales deben tener una contextualización correcta: no son tolerables las ejemplificaciones pretendidamente simpáticas o próximas que utilizan símiles sexuales.

---

La UPV no admite la comunicación sexista y discriminatoria: constituyen una agresión a la dignidad de las personas. P.ej. descripción de las piezas de una máquina en términos sexuales y sus símiles macho hembra.

---

**Inclusión de la diversidad genérico sexual en los eventos y participación social**

Facilitar la acreditación con el nombre sentido.

---

Informar sobre el proceso interno para obtener las certificaciones o documentación formal según el nombre que conste en el DNI o documento de identificación oficial.

---

La presencia de imágenes identificables con LGTBI+ no deben ser utilizadas fuera de un contexto informativo general salvo en campañas específicas.

---

Evitar estereotipos en las representaciones: deben aparecer en la misma actitud que el resto de las figuras representadas.

---

No inducir al morbo: no utilizar imágenes innecesariamente sexualizadas.

---

**Protección a la privacidad**

El derecho de la privacidad de las personas trans supone respetar su decisión sobre el ámbito en el que desea expresar su identidad. La persona trans no siempre decide hacer partícipe de su decisión a todo su entorno: hay que prestar atención en cuándo, cómo y a quién participa la persona trans su identidad de género.

El protocolo de atención a la identidad y expresión de género UPV mantiene este criterio de respeto: el nombre sentido se utiliza en el ámbito de su competencia y a solicitud de la persona interesada.

Se utiliza el nombre que consta en DNI para las comunicaciones formales de las que deriven derechos y obligaciones individuales.

---

---

**Apoyo  
individual a  
las personas  
trans**

Estrategias sencillas para apoyar individualmente a las personas trans:

-No hacer referencia a su identidad y nombre anterior en conversaciones con la misma persona ni con otras.

-No juzgar su apariencia, presentación u otros aspectos vinculados a su identidad expresada.

-Ante situaciones adversas, ofrecer soluciones y aplicarlas.

-Respetar su privacidad: la propia persona es la única a la que corresponde comunicar su realidad cuándo, dónde y a quién quiera.

-No tolerar que se le llame de otro modo ni con otro género: corregir a quienes no respetan la identidad y expresión de género.

-Informar sobre el trato discriminatorio o represalia discriminatoria que puede estar sufriendo la persona trans.

---

---

## Interacciones positivas

La organización de grupos de trabajo debe observar cuál es el nivel de integración de cada miembro en el conjunto.

No es tolerable el aislamiento, la exclusión ni el rechazo a compartir dinámicas o actividades de participación con personas diferenciadas por su identidad y expresión de género así como por cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

La detección de situaciones hostiles puede realizarse desde la atención docente a la composición e interacciones del grupo: mantener la comunicación abierta, confidencial y segura con el alumnado favorece un clima de confianza que permite detectar los primeros indicios discriminatorios y actuar en consecuencia.

Una estrategia válida es la formación aleatoria de grupos de trabajo: acerca al alumnado a la realidad laboral en la que no existe la posibilidad de escoger con quién se trabaja, se aprende a dialogar y exponer más allá de las afinidades.

---



---

**No consientas las conversaciones maliciosas: no alimentes el morbo**

Las conversaciones, comentarios o situaciones centradas en la identidad o expresión de género de una persona, presente o no en ese contexto, tienen un sesgo hostil: interrumpe ese hilo rechazando el comentario o aportando un rasgo positivo de esa persona como estrategia para anular el impacto del comentario malicioso. P.ej:

- ¿Has visto como va vestida? ¡Parecía un tío!

- Y ¿qué más da cómo se vista?

- Hoy he hablado con ella y me ha estado comentando su idea de emprendimiento

---

# Anexo I

GLOSARIO

**Acoso discriminatorio:** existirá cuando cualquier comportamiento o conducta que, por razones de identidad o expresión de género, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una o varias personas y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

**Binarismo de género:** construcción social que categoriza, de manera dicotómica, las actividades, comportamientos, emociones, y la anatomía de las personas en dos géneros: masculino y femenino. El binarismo en el lenguaje no permite referenciar a las personas no binarias.

**Cisgénero:** persona cuya identidad de género coincide a la que se le asignó al nacer.

**Cisheteronorma:** procede de cisnorma y heteronorma. Establece la heterosexualidad y el hecho de ser cisgénero como lo “natural”, lo “normal”.

Se presupone que, por “norma”, todas las personas son cisgénero y heterosexuales salvo que manifiesten otra identidad y orientación sexual.

**Cisnorma:** constructo social por el que las personas cisgénero o cis se suponen como norma, mientras que la gente trans y sus experiencias no lo son. Se relaciona con el sistema binario de sexo-género. En la medicina, la cisnorma ha tenido como efecto ignorar las necesidades de atención en la salud de las personas trans.

**Discriminación directa:** existirá cuando una persona haya sido, sea o pueda ser tratada de modo menos favorable que otra en situación análoga o comparable por motivos de su identidad o expresión de género.

**Discriminación indirecta:** existirá cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra pueda ocasionar una desventaja particular a personas por motivos de su identidad o expresión de género.

**Discriminación múltiple:** existirá cuando, además de discriminación por motivo de identidad o expresión de género, una persona sufra de forma simultánea discriminación por otros motivos recogidos en la legislación europea, nacional o autonómica.

**Discriminación por asociación:** se produce cuando una persona es objeto de discriminación por su relación con una persona o grupo trans.

**Discriminación por error:** existirá cuando se dé una situación en la que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación por su identidad o expresión de género como consecuencia de una apreciación errónea.

**Expresión de género:** manifestación de cada persona de su identidad de género.

**Género:** se puede definir como la construcción elaborada por la sociedad a partir de las interpretaciones que se hace del sexo biológico. Sociedades distintas, en épocas o contextos culturales diferentes, definen y modelan esta construcción social del género que evoluciona a lo largo de la historia.

El género, constructo social, se transmite a través de los agentes de socialización (familia, escuela, grupo de iguales, medios de comunicación, etc.), se reproduce y se transfiere con un grado de exigencia variable, que la estructura social determina para sus integrantes. La familia transmite antes que nadie los valores vigentes, y dentro de estos valores, se incluyen los roles, comportamientos y expectativas que se asignan a cada género y que afectan a la identidad de las personas.

**Genderqueer:** persona cuya identidad de género no es binaria.

**LGBTI+:** Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans, Intersexuales, +. Este término paraguas sirve para englobar todas aquellas realidades designadas por las mismas siglas. El + designa a aquellas personas que no se identifican con ninguna de las realidades consignadas, ni heteronormativa ni LGBTI+.

**Misgender:** uso de pronombre o palabras con marcas de género que no reflejan correctamente la identidad de género de la persona receptora, especialmente cuando es una persona trans.

**No binario:** dicho del conjunto de identidades de género o personas que salen del sistema binario sexo-género (hombre o mujer, masculino o

femenino). Es decir, no se incluyen ni en la categoría de “mujer” ni en la de “hombre”.

**Identidad de género:** es la vivencia íntima e individual que cada persona hace de su propio sexo y de sus características de género, según su propio sentir que la autodetermina sin que pueda ser definida por terceros, ya sea correspondiente o no con el género asignado socialmente en el nacimiento.

**Identidad de género divergente. Disconformidad de género. Género independiente o flexible. Patrones variantes de género:** términos empleados para referirse a aquellos intereses y preferencias no coincidentes con las normas culturales generalmente aceptadas para cada uno de los dos géneros considerados normativos (hombres y mujeres).

**Orientación sexual:** atracción sexual, emocional o afectiva hacia personas sean del mismo género o del opuesto.

**Persona cisgénero:** se usa para referirse a las personas cuya identidad de género concuerda con el sexo asignado al nacer.

**Persona intersexual, con intersexualidades o con un desarrollo sexual diferente (DSD):** conjunto de variaciones fuera del estándar corporal masculino o femenino. La persona nace con características que no parecen encajar dentro las definiciones y los presupuestos biomédicos y culturales que establecen una coherencia entre el sexo cromosómico, gonadal, hormonal y la anatomía sexual y/o reproductiva.

El trato medicalizado hacia estas personas ha suscitado una gran controversia al no considerarse estas características como una posibilidad anatómica y reproductiva más dentro de la diversidad humana, sino como enfermedades y patologías que deberían tratarse desde una perspectiva médica, aún cuando no presente problemas de salud asociados, por la costumbre y la necesidad social de asignar un sexo definido a cada persona.

Transexualidad e intersexualidad no son mutuamente excluyentes. Una persona intersexual puede tener una orientación heterosexual, homosexual o bisexual, y una identidad de género de acuerdo al sexo asignado en su nacimiento por la predominancia de unos rasgos sobre otros, o bien

identificarse con el género contrario al asignado (transgénero).

**Persona trans:** término genérico usado para referirse a aquella persona que tiene una identidad de género divergente o expresa un rol de género diferente al asignado por la sociedad. Estas vivencias e identidades de género pueden mostrar variedad de formas y expresiones.

**Persona transexual:** persona con un sexo biológico asociado al género socialmente correspondiente, no sintiéndose identificada con esa asignación. La transexualidad es un ejemplo más de la diversidad humana.

**Proceso de transición:** Proceso personal y único de autoafirmación de la propia identidad que persigue la adaptación progresiva a la identidad de género sentida. Corresponde a cada persona decidir en qué momento inicia este proceso.

**Realidades trans:** expresión que se utiliza para englobar las realidades de las distintas personas trans y aquellas que se engloban en identidades no normativas dependiendo de la identidad de género y/o expresión de género.

**Represalia discriminatoria:** existirá cuando un trato adverso o efecto negativo se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, una reclamación, una denuncia, una demanda o un recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que está sometida o ha sido sometida por motivo de su identidad o expresión de género.

**Rol de género:** vivencia social del género asignado en aspectos como la vestimenta, el lenguaje y otros pautas de comportamiento que son consideradas como masculinas o femeninas en una sociedad y momento histórico concreto.

**Sexo biológico:** aspectos anatómicos y fisiológicos que, en el nacimiento, determinan la pertenencia a uno u otro sexo: hombre o mujer.

**Trans:** toda aquella persona que se identifica o expresa con una identidad de género diferente del sexo-género que le fue asignado al nacer, incluyendo las personas transexuales y transgénero.

**Transfobia:** prejuicio social, construido culturalmente e interiorizado a través de la socialización. Consiste en la discriminación de las personas transexuales por el hecho de transgredir el binomio sexo-género asignado socialmente al nacer.

**Transmisoginia:** aversión, odio, miedo y/o discriminación hacia las mujeres trans y personas transfemeninas. Tiene connotaciones más complejas que la transfobia pues se sufre una doble discriminación: como mujer y como persona trans.

