

Resolución sobre la diversidad de género en el SUE

Aprobada por [Mayoría] en la 77.^a Asamblea General Ordinaria el [Día] de [Mes] de [Año].

Introducción

En las últimas décadas, la visibilidad y el reconocimiento de las diversas identidades de género han sido temas de creciente importancia a nivel social, político y académico. Sin embargo, a pesar de los avances logrados en materia de derechos humanos y en la lucha por la igualdad, aún persisten barreras que dificultan el pleno ejercicio de derechos fundamentales, especialmente en el ámbito educativo. En el Sistema Universitario Español (SUE), la falta de medidas claras y eficaces para reconocer y respetar las identidades de género diversas, como las de las personas trans, no binarias e intersex, continúa siendo un desafío que afecta a una parte significativa de la comunidad universitaria.

Las universidades, como instituciones públicas encargadas de formar a las futuras generaciones y promover valores de inclusión, igualdad y respeto, tienen la responsabilidad de garantizar un entorno seguro y accesible para todas las personas, sin importar su identidad de género. Esta responsabilidad se traduce, aunque no exclusivamente, en la implementación de procedimientos administrativos que reconozcan la identidad de género de cada persona y aseguren la protección de su privacidad, especialmente en lo que respecta a la información sensible.

En este contexto, la Coordinadora de Representantes de Estudiantes de Universidades Públicas (CREUP), en su compromiso con la defensa de los derechos de todo el estudiantado, y especialmente de las personas que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad, considera urgente la adopción de medidas que promuevan la inclusión plena de todas las identidades de género dentro del SUE. La presente resolución tiene como objetivo establecer un marco de actuación que permita avanzar en el reconocimiento de la identidad de género de manera equitativa y respetuosa, garantizando la confidencialidad y la protección de datos personales, y promoviendo la creación de protocolos específicos para el cambio de nombre y género tanto para estudiantes como para el personal docente e investigador (PDI) y el personal técnico, de gestión, administración y servicios (PTGAS).

Se debe impulsar un cambio en las políticas universitarias que favorezca la igualdad y la dignidad de todas las personas, independientemente de su identidad

de género, promoviendo un ambiente universitario inclusivo y respetuoso para todas las personas.

Antecedentes éticos y legislativos

1. La identidad de género es un derecho fundamental que debe ser respetado por las instituciones públicas, incluidas las universidades, y a cuyo reconocimiento, de acuerdo con su autopercepción, tienen derecho todas las personas.
2. En el contexto universitario, la falta de espacios y procedimientos adecuados para reconocer y respetar todas las identidades de género puede generar exclusión, discriminación y violencia hacia las personas que no se ajustan al sistema binario tradicional de género.
3. La **Ley Orgánica 3/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU)**, establece que el sistema universitario debe promover una sociedad inclusiva y diversa, comprometida con los derechos de los colectivos más vulnerables, garantizando al estudiantado el derecho a la no discriminación por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
4. La **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación** prohíbe cualquier discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. También obliga a las administraciones educativas, entre ellas, a las universidades, a velar por la igualdad y el respeto de los derechos de todas las personas.
5. La **Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI**, establece que los poderes públicos adoptarán las medidas necesarias para poner en valor la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales y la diversidad familiar, contribuyendo a la visibilidad, la igualdad, la no discriminación y la participación, en todos los ámbitos de la vida, de las personas LGTBI. Esta ley refuerza la garantía de derechos fundamentales en el ámbito educativo y promueve la inclusión real y efectiva de las personas trans.

Resolución

Reconocimiento de identidades de género diversas

Todas las universidades del SUE, en todos los formularios, documentos y trámites oficiales, deberán incluir en aquellas preguntas o campos referentes al género de las personas una opción de "Persona no binaria", "Otro" y "Prefiero no especificar", garantizando así que las personas que no se identifican dentro de las categorías de "hombre" o "mujer" puedan ver reflejada su identidad de forma respetuosa y se puedan sentir incluidas y no discriminadas.

No se debe soslayar, que, en todos aquellos formularios y documentos que contengan la palabra "sexo", deberá ser sustituida por el término "género". Dado que esta palabra refleja la categoría social, que determina la posición relativa de cada persona y, por tanto, la violencia potencial que puede sufrir en esta materia.

Este reconocimiento deberá abarcar desde el propio expediente académico del estudiante, hasta formularios específicos para el acceso a servicios, inclusive aquellos con fines estadísticos.

Protocolos específicos de cambio de nombre

Todas las universidades del SUE deberán contar con protocolos claros, específicos y accesibles para el cambio de nombre y género en los documentos oficiales de la universidad, para personas que ya cuenten con su nombre actualizado en el Registro Civil.

También deberán existir protocolos que permitan cambiar de nombre a efectos internos, de tal forma que personas que por cualquier razón (riesgo de alienación familiar, situación laboral...) aún no hayan solicitado el cambio correspondiente en el Registro Civil, puedan relacionarse en y con la universidad con el nombre que consideren. En estos casos, el nombre de nacimiento de estas personas no podrá ser divulgado a ningún integrante de la comunidad universitaria, sin su consentimiento expreso, salvo al PTGAS en aquellos casos en los que sea imprescindible su conocimiento, por ejemplo, para la emisión de certificados. Para los actos de evaluación, se entenderá como método válido de identificación el uso de la tarjeta universitaria de identidad (o documento similar), donde figure el nombre con el cual la persona se sienta identificada.

Estos dos protocolos deberán garantizar la confidencialidad en todo momento de los datos personales de quienes sean parte en alguna actuación. Es especialmente importante que el PDI responsable de la evaluación de la persona solicitante no conozca su nombre de nacimiento, a riesgo de dejar al arbitrio del profesorado el uso de uno u otro nombre.

Acceso a Protocolos para estudiantes, PDI y PTGAS

Se asegurará que los protocolos de cambio de nombre y género sean aplicables no solo al estudiantado, sino también al personal docente e investigador (PDI) y personal técnico de gestión, administración y servicios (PTGAS), garantizando que todos los miembros de la comunidad universitaria tengan acceso a estos derechos sin distinción de su rol dentro de la universidad.

Capacitación y sensibilización

Se debe promover la formación continua a toda la comunidad universitaria sobre derechos LGTBIQA+ y, en particular, sobre la identidad de género, para asegurar que los procedimientos establecidos sean implementados de manera respetuosa y efectiva. Las universidades deberán proporcionar recursos educativos sobre diversidad de género para el PTGAS, PDI y estudiantes.

Seguimiento y evaluación

Las universidades deberán implementar mecanismos de evaluación y seguimiento de estas políticas, para garantizar su correcta implantación y para recoger experiencias y sugerencias de las personas afectadas. Esta monitorización deberá ser realizada con la participación activa de los consejos de estudiantes, así como, en el caso de existir, colectivos LGTBIQA+ activos en la universidad.

Conclusión

Con la adopción de esta resolución, la Coordinadora de Representantes de Estudiantes de Universidades Públicas reafirma su compromiso con la creación de un sistema universitario inclusivo, respetuoso y seguro para todas las personas, independientemente de su identidad de género. La implementación de estas medidas no solo contribuirá a garantizar el derecho a la identidad de género de todas las personas, sino que también fortalecerá los valores de igualdad, respeto y diversidad en nuestras universidades.

Resolución sobre a diversidade de xénero no SUE

Aprobada por [Maioría] na 77.^a Asamblea Xeral Ordinaria o [Día] do [Mes] de [Ano].

Introdución

Nas últimas décadas, a visibilidade e o recoñecemento das diversas identidades de xénero foron temas de crecente importancia a nivel social, político e académico. Porén, a pesar dos avances logrados en materia de dereitos humanos e na loita pola igualdade, aínda persisten barreiras que dificultan o pleno exercicio dos dereitos fundamentais, especialmente no ámbito educativo. No Sistema Universitario Español (SUE), a falta de medidas claras e eficaces para recoñecer e respectar as identidades de xénero diversas, como as das persoas trans, non binarias e intersex, segue a ser un desafío que afecta a unha parte significativa da comunidade universitaria.

As universidades, como institucións públicas encargadas de formar ás futuras xeracións e promover valores de inclusión, igualdade e respecto, teñen a responsabilidade de garantir un ambiente seguro e accesible para todas as persoas, sen importar a súa identidade de xénero. Esta responsabilidade tradúcese, aínda que non exclusivamente, na implementación de procedementos administrativos que recoñezan a identidade de xénero de cada persoa e aseguren a protección da súa privacidade, especialmente no que respecta á información sensible.

Neste contexto, a Coordinadora de Representantes de Estudiantes de Universidades Públicas (CREUP), no seu compromiso coa defensa dos dereitos de todo o estudiantado, e especialmente das persoas que se atopan en situacións de vulnerabilidade, considera urxente a adopción de medidas que promovan a inclusión plena de todas as identidades de xénero dentro do SUE. A presente resolución ten como obxectivo establecer un marco de actuación que permita avanzar no recoñecemento da identidade de xénero de maneira equitativa e respectuosa, garantindo a confidencialidade e a protección de datos persoais, e promovendo a creación de protocolos específicos para o cambio de nome e xénero tanto para o estudiantado como para o persoal docente e investigador (PDI) e o persoal técnico, de xestión, administración e servizos (PTXAS).

Débase impulsar un cambio nas políticas universitarias que favoreza a igualdade e a dignidade de todas as persoas, independentemente da súa identidade de xénero, promovendo un ambiente universitario inclusivo e respectuoso para todas as persoas.

Antecedentes éticos e legislativos

1. A identidade de xénero é un dereito fundamental que debe ser respectado polas institucións públicas, incluídas as universidades, e ao cuxo recoñecemento, de acordo coa súa autopercepción, teñen dereito todas as persoas.
2. No contexto universitario, a falta de espazos e procedementos axeitados para recoñecer e respectar todas as identidades de xénero pode xerar exclusión, discriminación e violencia cara ás persoas que non se axustan ao sistema binario tradicional de xénero.
3. A **Lei Orgánica 3/2023, do 22 de marzo, do Sistema Universitario (LOSU)**, establece que o sistema universitario debe promover unha sociedade inclusiva e diversa, comprometida cos dereitos dos colectivos máis vulnerables, garantindo ao estudantado o dereito á non discriminación por razón de sexo, orientación sexual, identidade de xénero, discapacidade, relixión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.
4. A **Lei 15/2022, do 12 de xullo, integral para a igualdade de trato e a non discriminación** prohíbe calquera discriminación por razón de nacemento, orixe racial ou étnico, sexo, relixión, convicción ou opinión, idade, discapacidade, orientación ou identidade sexual, expresión de xénero, enfermidade ou condición de saúde, estado serolóxico e/ou predisposición xenética a sufrir patoloxías e trastornos, lingua, situación socioeconómica ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social. Tamén obriga ás administracións educativas, entre elas as universidades, a velar pola igualdade e o respecto dos dereitos de todas as persoas.
5. A **Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI**, establece que os poderes públicos adoptarán as medidas necesarias para poñer en valor a diversidade en materia de orientación sexual, identidade sexual, expresión de xénero e características sexuais, así como a diversidade familiar, contribuíndo á visibilidade, á igualdade, á non discriminación e á participación, en todos os ámbitos da vida, das persoas LGTBI. Esta lei reforza a garantía dos dereitos fundamentais no ámbito educativo e promove a inclusión real e efectiva das persoas trans.

Resolución

Recoñecemento das identidades de xénero diversas

Todas as universidades do SUE, en todos os formularios, documentos e trámites oficiais, deberán incluír naquelas preguntas ou campos referentes ao xénero das persoas unha opción de "Persoa non binaria", "Outro" e "Prefiro non especificar", garantindo así que as persoas que non se identifican dentro das categorías de "home" ou "muller" poidan ver reflectida a súa identidade de forma respectuosa e se poidan sentir incluídas e non discriminadas.

É evidente que, en todos aqueles formularios e documentos que conteñan a palabra "sexo", deberá ser substituída polo termo "xénero". Dado que esta pabara relexa a categoría social e, polo tanto, a violencia potencial que pode sufrir neste eixe.

Este recoñecemento deberá aplicarse dende o propio expediente académico do estudantado ata formularios específicos para o acceso a servizos, incluíndo aqueles con fins estatísticos.

Protocolos específicos de cambio de nome

Todas as universidades do SUE deberán contar con protocolos claros, específicos e accesibles para o cambio de nome e xénero nos documentos oficiais da universidade, para aquelas persoas que xa conten co seu nome actualizado no Rexistro Civil.

Tamén deberán existir protocolos que permitan cambiar de nome a efectos internos, de tal forma que persoas que, por calquera razón (risco de alienación familiar, situación laboral...), aínda non solicitaran o cambio correspondente no Rexistro Civil, poidan relacionarse na e coa universidade co nome que consideren. Nestes casos, o nome de nacemento destas persoas non poderá ser divulgado a ningún integrante da comunidade universitaria sen o seu consentimento expreso, agás ao PTGAS naqueles casos nos que sexa imprescindible o seu coñecemento, por exemplo, para a emisión de certificados. Para os actos de avaliación, entenderase como método válido de identificación o uso da tarxeta universitaria de identidade (ou documento similar), onde figure o nome co cal a persoa se sinta identificada.

Estes dous protocolos deberán garantir a confidencialidade en todo momento dos datos persoais de quenes sexan parte de algunha actuación. É especialmente importante que o PDI responsable da avaliación da persoa solicitante non coñeza o seu nome de nacemento, a risco de deixar ao arbitrio do profesorado o uso dun ou outro nome.

Acceso a protocolos para estudiantes, PDI e PTXAS

Garantírase que os protocolos de cambio de nome e xénero sexan aplicables non só ao estudiantado, senón tamén ao persoal docente e investigador (PDI) e ao persoal técnico de xestión, administración e servizos (PTXAS), asegurando que todos os membros da comunidade universitaria teñan acceso a estes dereitos sen distinción do seu rol dentro da universidade.

Capacitación e sensibilización

Débese promover a formación continua de toda a comunidade universitaria sobre dereitos LGTBIQA+ e, en particular, sobre a identidade de xénero, para asegurar que os procedementos establecidos sexan implementados de maneira respectuosa e efectiva. As universidades deberán proporcionar recursos educativos sobre diversidade de xénero para o PTXAS, PDI e estudantes.

Seguimento e avaliación

As universidades deberán implementar mecanismos de avaliación e seguimento destas políticas para garantir a súa correcta implantación e recoller experiencias e suxestións das persoas afectadas. Esta monitorización deberá ser realizada coa participación activa dos consellos de estudantes e, no caso de existiren, dos colectivos LGTBIQA+ activos na universidade.

Conclusión

Coa adopción desta resolución, a Coordinadora de Representantes de Estudiantes de Universidades Públicas reafirma o seu compromiso coa creación dun sistema universitario inclusivo, respectuoso e seguro para todas as persoas, independentemente da súa identidade de xénero. A implementación destas medidas non só contribuirá a garantir o dereito á identidade de xénero de todas as persoas, senón que tamén fortalecerá os valores de igualdade, respecto e diversidade nas nosas universidades.