



Universidad de Oviedo
Universidá d'Uviéu
University of Oviedo

**PROTOCOLO PARA EL CAMBIO DE NOMBRE DE LAS
PERSONAS CON IDENTIDAD
TRANSGÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO**



Índice

INTRODUCCIÓN	3
I. EL CAMBIO DE NOMBRE DE USO COMÚN	4
1. Objetivo	4
2. Ámbito de protección.....	4
3. Términos	4
4. Procedimiento.....	5
5. Catálogo de prestaciones	6
II. EL CAMBIO DE NOMBRE DE USO LEGAL	7
1. Objetivo	7
2. Ámbito de protección.....	7
3. Procedimiento.....	7
4. Catálogo de prestaciones	8
III. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO	9
IV. ACCIONES DE DIFUSIÓN Y APOYO EN EL CONTEXTO UNIVERSITARIO	9
V. SEGUIMIENTO	10
ANEXOS	10
I. Glosario	10
II. Marco Normativo.....	12
III. Ejemplos de formularios	13



INTRODUCCIÓN

Las sociedades modernas y más avanzadas se distinguen por la defensa, promoción y reconocimiento de los derechos humanos y, en este proceso que ha sido largo, complejo y no exento de obstáculos, se han alcanzado importantes conquistas en muchos ámbitos entre los que sin duda podemos destacar la igualdad en su sentido más amplio.

En este ámbito podemos incorporar la visibilización de la realidad y diversidad sexual existente en nuestra sociedad. Mucho se ha avanzado en el derecho de todas las personas a vivir de acuerdo con su orientación sexual e identidad de género, sin que ésta ni sus manifestaciones puedan ser reprimidas o coartadas por cualquier forma; y para ello, multitud de instituciones, entidades y, fundamentalmente, el movimiento asociativo LGTBIQ¹ propugnan la eliminación de todas las normas y costumbres, tanto jurídicas como sociales, que contribuyen a la discriminación hacia las personas de orientación homosexual o bisexual e identidad transexual o transgénero.

La identidad de género es una construcción social y la definición de sexo-género se conceptualiza desde un aspecto más psicosocial que biológico. Cuando se habla del proceso de diferenciación sexual se hace referencia al sexo morfológico, pero si nos referimos al ser humano como ser consciente y social, hemos de aludir también a otros tipos de sexo inherentes a este, como el sexo psicológico, con el cual se identifica el individuo, determinado por su identidad sexual; el sexo social, que se adquiere a través de comportamientos y roles atribuidos a las mujeres y a los hombres, y el sexo legal, designado jurídicamente en función del sexo morfológico².

Por ello, la Universidad de Oviedo mediante este documento apuesta de forma progresiva y de manera diáfana por un contexto universitario inclusivo que promueva y fomente la igualdad y la no discriminación por razón de género, orientación/identidad sexual, religión o etnia, entre otros motivos.

Este documento es el instrumento del que se dota la Universidad de Oviedo para regular los requisitos necesarios para normalizar la situación de las personas transexuales y transgénero de la comunidad universitaria para acomodar sus características físicas y psíquicas a las correspondientes al sexo o género sentido.

Este Protocolo tiene en consideración el derecho a la igualdad y a la no discriminación, la salvaguarda de la dignidad y el derecho a la integridad moral y a la intimidad de las personas; la Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas (BOE núm. 65); los planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Universidad de Oviedo y el Protocolo para la prevención y procedimiento de actuación en casos de acoso moral, por razón de sexo, discapacidad, orientación sexual, creencias o cualquier otro motivo en el ámbito de la Universidad de Oviedo.

¹ LGTBIQ es la sigla compuesta por las iniciales de las palabras Lesbianas, Gais, Bisexuales Transexuales, personas intersexuales y *queer*.

² Tomado del Preámbulo del Protocolo de actuación dirigido a menores sobre identidad y expresión de género del Gobierno de Castilla-La Mancha.



I. EL CAMBIO DE NOMBRE DE USO COMÚN

El cambio de nombre de uso legal está previsto en la Ley 3/2007, de 15 de marzo. El margen de tiempo requerido (dos años de tratamiento médico como mínimo) hace que, durante este tiempo, en el que la persona ya está en tratamiento pero todavía no puede hacer el cambio legal de nombre, se pueda generar una paradoja entre su apariencia física y el uso común de su nombre.

Por tanto, existe la necesidad de que en el ámbito universitario se establezcan las condiciones para que las personas sean tratadas y llamadas de acuerdo con el nombre del género con el que se identifican, aunque sean incluso menores de edad.

El cambio de nombre de uso común supone la utilización de un “alias o nombre sentido” a demanda de la persona interesada y sólo tiene efectos en los procedimientos internos que se regulan en el presente documento.

1. Objetivo

Facilitar a la persona interesada su normalización en la actividad que desarrolla en la Universidad de Oviedo mientras no tenga el Documento Nacional de Identidad actualizado. Esto implica la utilización de un alias o nombre sentido, que sustituye el nombre legal en todo aquello que no tenga implicaciones legales en la Universidad de Oviedo y que implica, además, el cambio de sexo en la documentación o la adscripción a “Otro” en el apartado “Género”.

El cambio de nombre de uso común tiene efectos únicamente a nivel de alias.

2. Ámbito de protección

El ámbito de protección de este procedimiento es el estudiantado y el personal con vinculación laboral o funcionarial de la Universidad de Oviedo (personal docente investigador y personal de administración y servicios) que lo solicite.

Al amparo de este Protocolo, se establece que no es necesario ningún diagnóstico de disforia de género ni ningún tratamiento médico para acogerse a lo aquí establecido de tal manera que las personas con identidad transexual o transgénero sean tratadas con el nombre de género con el que se identifican aún no hayan modificado civilmente su sexo.

3. Términos

El proceso de cambio de nombre de uso común no puede exceder de los veinte días hábiles desde el momento en que se acepta la solicitud de la persona interesada, excluyéndose los períodos no lectivos y períodos vacacionales. A efectos de correo electrónico, nombre de usuario, listas de clase y actas provisionales de calificaciones incluidas en el catálogo de prestaciones, estos cambios se harán, igualmente, en el plazo indicado previamente.



4. Procedimiento

Para preservar el principio de confidencialidad, la Universidad de Oviedo establece como ventana única de entrada –a través del Registro General- la Unidad de Igualdad de la Universidad, que hace funciones de intermediaria entre la persona interesada y la Universidad.

Los centros universitarios y las unidades de la Universidad de Oviedo a los que llegue consulta o demanda de cambio de nombre deben derivar el caso a la Unidad de Igualdad de la Universidad de Oviedo, si bien, todo procedimiento oficial debe iniciarse obligatoriamente mediante la solicitud por escrito o virtualmente de la persona interesada.

Este procedimiento consta de cuatro fases:

1. Solicitud y requisitos:

- a. La persona interesada debe presentar la solicitud por escrito o mediante el registro virtual, con indicación de sus datos legales y la indicación del alias o nombre sentido (nombre que quiere utilizar). (Anexo, formulario A).
- b. La persona interesada se entrevistará con la Unidad de Igualdad de la Universidad de Oviedo.
- c. La persona interesada debe aportar una fotografía para el carnet de la Universidad de Oviedo. Si esta persona quiere que se actualice su imagen, debe aportar una fotografía nueva (el carné se hace directamente en las oficinas de la entidad bancaria con la que tiene acuerdo la Universidad).

2. Validación y tramitación de la solicitud

La Unidad de Igualdad de la Universidad de Oviedo revisa y valida la solicitud, y a continuación la envía al Vicerrectorado con competencias en materia de profesorado (en el caso del Personal Docente e Investigador, PDI); a la Gerencia (en el caso del Personal de Administración y Servicios, PAS) o al Vicerrectorado con competencias en materia de estudiantes (en el caso del alumnado), así como al Vicerrectorado con competencias en materia de recursos tecnológicos y administración electrónica para hacer efectivo el cambio de nombre de uso común, según el colectivo al que pertenezca la persona que presenta la solicitud.

3. Cambio del nombre de uso común

Las unidades que intervienen -según el colectivo al que pertenezca la persona solicitante- quedan pendientes de la revisión de los respectivos Vicerrectorados o Gerencia, así como del Vicerrectorado con competencias en materia de recursos tecnológicos y administración electrónica.



Universidad de Oviedo
Universidá d'Uviéu
University of Oviedo

4. Comunicación de los cambios

Una vez hechos los cambios, las unidades implicadas informan la Unidad de Igualdad de la Universidad de Oviedo, que comunica a la persona solicitante los cambios que se han realizado.

5. Catálogo de prestaciones

La persona interesada, mediante la presentación de una solicitud y después de una entrevista personal, puede pedir el cambio de nombre de uso común (alias o nombre sentido) a efectos de:

- Nombre de usuario (SIES, Campus virtual, web, etc.)
- Carnet universitario
- Nombre de usuario/a en la intranet de la Universidad de Oviedo, correo electrónico y sistemas que utilizan el nombre de usuario de la Universidad de Oviedo



II. EL CAMBIO DE NOMBRE DE USO LEGAL

La disposición adicional segunda (Reexpedición de títulos o documentos) de la Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas, establece que “*A efectos de abono de tasas por reexpedición de los títulos o documentos, la rectificación de la mención del sexo en el Registro Civil no se considera causa atribuible a la persona interesada*”

1. Objetivo

Hacer efectivo, a petición de la persona interesada, el cambio de nombre legal y sexo de las personas transexuales y transgénero de la Universidad de Oviedo que ya estén en disposición de un Documento Nacional de Identidad con el nombre y el sexo actualizados.

2. Ámbito de protección

El ámbito de protección de este procedimiento es el estudiantado y el personal con vinculación laboral o funcionarial de la Universidad de Oviedo (personal docente investigador y personal de administración y servicios) que haya modificado la asignación del sexo y del nombre propio en el Registro Civil y tenga el DNI actualizado y así lo solicite formalmente.

La nueva expedición de documentos con fecha anterior a la rectificación registral, tal como indica la Ley 3/2007, de 15 de marzo, se hace a petición de la persona interesada, quien no debe abonar ninguna tasa por este trámite.

3. Procedimiento

Para preservar el principio de confidencialidad, la Universidad de Oviedo establece como ventana única de entrada –a través del Registro General- la Unidad de Igualdad de la Universidad, que hace funciones de intermediaria entre la persona interesada y el conjunto de la Institución.

Este procedimiento consta de cuatro fases:

1. *Solicitud y requisitos:*

- a. La persona interesada debe presentar la solicitud por escrito o mediante el registro virtual utilizando el formato establecido para ello. (Anexo, formulario B).
- b. A la solicitud presentada se debe adjuntar el DNI original y una fotocopia para gestionar el cambio de nombre legal y sexo.

2 *Validación de la solicitud*

La Unidad de Igualdad de la Universidad de Oviedo atiende las solicitudes, informa a la persona interesada de los requisitos necesarios, y lo comunica a las unidades de la Universidad implicadas para efectuar el



Universidad de Oviedo
Universidá d'Uviéu
University of Oviedo

cambio, es decir, al Vicerrectorado con competencias en materia de profesorado (en el caso del Personal Docente e Investigador, PDI); a la Gerencia (en el caso del Personal de Administración y Servicios, PAS) o al Vicerrectorado con competencias en materia de estudiantes (en el caso del alumnado), así como al Vicerrectorado con competencias en materia de recursos tecnológicos y administración electrónica

3. Cambio del nombre legal

El nombre es cambiado formalmente en la base de datos electrónica de la Universidad de Oviedo.

4. Comunicación de los cambios

Una vez hechos los cambios, las unidades implicadas informan la Unidad de Igualdad de la Universidad de Oviedo, que comunica a la persona solicitante los cambios que se han realizado.

4. Catálogo de prestaciones

La persona interesada, mediante la presentación de una solicitud y estando en posesión del DNI renovado con datos (nombre y sexo) puede solicitar el cambio en los siguientes documentos:

- Títulos académico
- Expediente académico
- Carnet universitario
- Nombre de usuario/a en la intranet de la Universidad de Oviedo, correo electrónico y sistemas que utilizan el nombre de usuario de la Universidad de Oviedo



III. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

Todo procedimiento que se inicie al amparo de este Protocolo deberá cumplir con las siguientes garantías:

1. **Respecto y protección del derecho a la intimidad y a la privacidad de las personas.** La Universidad de Oviedo adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas implicadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. El tratamiento de la información personal generada en este procedimiento se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de Protección de Datos de Carácter Personal y normativa de desarrollo.
2. **Confidencialidad y anonimato.** Las personas que intervengan en cualquier procedimiento contemplado en este Protocolo tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las actuaciones realizadas.
3. **Diligencia y celeridad.** Cualquier procedimiento iniciado al amparo de este Protocolo debe ser realizado con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado de acuerdo a los plazos indicados en este Protocolo y, en todo caso, en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
4. **Sigilo.** A toda persona que tenga una relación de servicio con la Universidad de Oviedo y haya participado en cualquiera de los procedimientos previstos en este Protocolo se le exigirá el deber de sigilo, confidencialidad, secreto y discreción, conforme a lo establecido en la legislación vigente debiendo mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo, sin hacer uso de la información obtenida para beneficio propio, de terceras personas o en perjuicio del interés público.

IV. ACCIONES DE DIFUSIÓN Y APOYO EN EL CONTEXTO UNIVERSITARIO

1. La Universidad de Oviedo garantizará el respeto y la protección del derecho a la igualdad y no discriminación del estudiantado, personal docente y cualquier persona que preste servicios en el ámbito universitario por causa de orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género. En particular adoptará un compromiso claro contra las actitudes de discriminación por homofobia, lesbofobia, bifobia o transfobia.
2. La Universidad de Oviedo promoverá acciones informativas, divulgativas y formativas entre el personal docente sobre la realidad LGTBIQ, que permitan detectar, prevenir y proteger acciones de discriminación o



Universidad de Oviedo
Universidá d'Uviéu
University of Oviedo

acoso, así como evitar la impartición de contenidos discriminatorios hacia las personas de orientación homosexual, bisexual e identidad transexual, transgénero o intersexual.

V. SEGUIMIENTO

Este Protocolo es susceptible de revisión y mejora. La Unidad de Igualdad de la Universidad de Oviedo es la encargada del seguimiento y mejora continua de los procedimientos que este documento recoge.

ANEXOS

I. Glosario

Bifobia: conjunto de sentimientos, actitudes y comportamientos negativos hacia las personas bisexuales, presente en todos los niveles sociales. Se articula mediante la negación, la invisibilidad, la marginación, la exclusión y cualquier otro tipo de violencia hacia las personas bisexuales.

Bisexualidad: orientación sexual (distinta de la heterosexualidad y de la homosexualidad) que se define como la capacidad de sentir atracción sexual, emocional y/o romántica hacia las personas, independientemente de su género.

Características sexuales físicas y corporales. Integración de los niveles genéticos, hormonales, gonadales y fisiológicos que dan lugar a las características sexuales primarias y secundarias.

Estereotipo de género: conjunto de cualidades y características psicológicas y físicas que una sociedad asigna a hombres y mujeres. Fijando un modelo predeterminado, restrictivo, binarista y bajo una visión tópica de las mujeres y los hombres.

Género: conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas y económicas que la sociedad asigna a las personas de forma diferenciada como propias de hombres y mujeres. El género es una construcción sociocultural que varía a través de la Historia y se refiere a los rasgos psicológicos y culturales que la sociedad atribuye a lo que considera "masculino" o "femenino" mediante la educación, el uso del lenguaje, la familia, las instituciones o la religión. Sin embargo, algunas personas no se identifican dentro del género binario del hombre/mujer y éste no siempre se corresponde con el sexo asignado al nacer.

Homofobia: aversión, rechazo o temor hacia las personas homosexuales, presente en todos los niveles sociales.

Identidad de género/sexual: la vivencia interna e individual del género tal y como cada persona la siente y auto determina, sin que deba ser definida por terceros, pudiendo corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, y pudiendo involucrar la modificación de la



aparición o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido.

Intersexualidad: variedad de situaciones en las cuales, una persona nace con una anatomía reproductiva o sexual que no parece encajar en las definiciones típicas de masculino y femenino.

Orientación sexual: facultad de una persona de sentir deseo o atracción física o afectiva por una persona de sexo distinto (orientación heterosexual), del mismo sexo (orientación homosexual) o con independencia de su sexo (orientación bisexual). Una persona transexual, por tanto, puede ser heterosexual, homosexual o bisexual.

Personas transexuales: toda persona que se identifica con un género diferente o que expresa su identidad de género de manera diferente al género que le asignaron al nacer o sexo biológico. A los efectos de este protocolo y sin prejuzgar otras acepciones sociales el término transexual ampara múltiples formas de expresión de la identidad de género o sub categorías como transexuales, transgénero, variantes de género, *queer* o personas de género diferenciado, así como a quienes definen su género como «otro» o describen su identidad en sus propias palabras.

Transfobia: estigmatización que sufre una persona por su transexualidad. Se ve reflejada en la agresión, el acoso, la discriminación laboral y en otros obstáculos que dificultan la integración social de esta persona. Odio, rechazo hacia las personas transexuales. La transfobia afecta a las personas cuya identidad de género/sexual o expresión de género difiere del asignado al nacer, y se manifiesta de diversas maneras, como por ejemplo, a través de la violencia física, del insulto, no ser tratado según la identidad de género/sexual de la persona, o la exclusión social entre otras. La transfobia también puede darse de forma institucionalizada a través de formas de discriminación como la penalización, la patologización, o estigmatización de las personas trans.

Transgénero: término para referirse a las personas que se sienten del sexo contrario al que se les ha atribuido al nacer según sus características biológicas, ya las personas que no se identifican exactamente ni con un hombre ni con una mujer según la concepción tradicional de los géneros, con independencia de que estas personas hayan sometido o no a una intervención quirúrgica. Las personas transexuales están incluidas dentro de la denominación de personas transgénero. La transexualidad está incluida dentro de la denominación genérica de transidentitat, que designa la condición o la calidad de transgénero.



Universidad de Oviedo
Universidá d'Uviéu
University of Oviedo

II. Marco Normativo

Europa y marco internacional

Principios de Yogyakarta; Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género (<https://goo.gl/VnZeeZ>).

Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. (<https://goo.gl/fYqRPf>)

Carta de derechos fundamentales de la Unión Europea que en su artículo 21 se consagra, entre otras, la prohibición de discriminación por orientación sexual como derecho primario de la U.E (<https://goo.gl/kPxsen>).

Resolución del Parlamento Europeo, de 26 de abril de 2007, sobre la homofobia en Europa (<https://goo.gl/H8dTbq>).

Resolución del Parlamento Europeo, de 4 de febrero de 2014, sobre la hoja de ruta de la UE contra la homofobia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género (<https://goo.gl/UxtK1G>).

Resolución 2048 (2015) de la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa, aprobada el 22 de abril de 2015(15ª sesión), sobre “La discriminación contra las personas transexuales en Europa” (<https://goo.gl/7c5kyF>).

España

Constitución Española (arts. 19.2 y 14) (<https://goo.gl/ylNyPX>).

Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas (<https://goo.gl/ix1yJa>).

Asturias

Estatuto de Autonomía de Asturias (art. 9) (<https://goo.gl/FspHE2>).

Universidad de Oviedo

I Plan de Igualdad de la Universidad de Oviedo aprobado por el Consejo de Gobierno en su sesión de 4 de enero de 2013 (<https://goo.gl/BwieH>).

Protocolo para la prevención y procedimiento de actuación en casos de acoso moral, por razón de sexo, discapacidad, orientación sexual, creencias o cualquier otro motivo en el ámbito de la Universidad de Oviedo (*pendiente de aprobación*).



Universidad de Oviedo
Universidá d'Uviéu
University of Oviedo

III. Ejemplo de formularios

FORMULARIO A.

Modelo de instancia para solicitud de cambio de nombre de uso común

DATOS DE QUIEN SOLICITA

Nombre y apellidos _____

DNI nº _____

Colectivo al que pertenece en la Universidad de Oviedo

- Personal Docente e Investigador
 Personal de Administración y Servicios
 Estudiantes

Dirección _____

Municipio: _____ Código postal: _____

Provincia: _____

Teléfono y/o Móvil: _____

Correo electrónico: _____

INDICACIÓN DEL NOMBRE SENTIDO O ALIAS

Por lo expuesto SOLICITO que se inicie el procedimiento de cambio de nombre de uso común de acuerdo a los establecido en el protocolo para el cambio de nombre de las personas con identidad transexual o transgénero en la Universidad de Oviedo.

En _____ a ____ de _____ de 20

Firma

Documentación que se adjunta

A/A DIRECTOR/A DE LA UNIDAD DE IGUALDAD



Universidad de Oviedo
Universidá d'Uviéu
University of Oviedo

FORMULARIO B.

Modelo de instancia para solicitud de cambio de nombre de uso legal

DATOS DE QUIEN SOLICITA

Nombre y apellidos _____

DNI nº _____

Colectivo al que pertenece en la Universidad de Oviedo

- Personal Docente e Investigador
 Personal de Administración y Servicios
 Estudiantes

Dirección _____

Municipio: _____ Código postal: _____

Provincia: _____

Teléfono y/o Móvil: _____

Correo electrónico: _____

INDICACIÓN DEL NOMBRE Y SEXO ACTUALIZADO

Por lo expuesto SOLICITO que se inicie el procedimiento de cambio de nombre de uso legal de acuerdo a los establecido en el protocolo para el cambio de nombre de las personas con identidad transexual o transgénero en la Universidad de Oviedo.

En _____ a ____ de _____ de 20

Firma

Documentación que se adjunta

DNI original y fotocopia para su cotejo.

A/A DIRECTOR/A DE LA UNIDAD DE IGUALDAD