



# Nombrar, reconocer, incluir\_

Primer diagnóstico de las políticas de cambio de nombre  
y/o sexo/género para personas trans, no binarias e intersex  
en la Universidad Rey Juan Carlos



*A la Profa. Azahara Ortiz,  
cuya valiosa ayuda hizo posible  
mejorar nuestra universidad.*

**Fecha de edición:** 17 de septiembre de 2025

**Fecha de redacción:** 29 de abril de 2025

**Cómo citar:**

López-Sáez, Miguel Ángel y Platero Méndez, Lucas (Coords.). (2025). Nombrar, reconocer, incluir: primer diagnóstico de las políticas de cambio de nombre y/o sexo/género para personas trans, no binarias e intersex en la Universidad Rey Juan Carlos. Unidad de Diversidad de la Universidad Rey Juan Carlos.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.17242148>

**Edita:**

Unidad de Diversidad de la Universidad Rey Juan Carlos



Edificio de Ampliación de Rectorado  
Despacho 4009  
Calle Tulipán, s/n, 28933-Móstoles

**Coordinan:**

Miguel Ángel López-Sáez y Lucas Platero Méndez

**Prólogo:**

Red de Universidades por la Diversidad



**Maquetación y diseño de cubiertas:**

Bellaterra Edicions

**ISBN:** 979-13-87639-28-0

**DOI:** 10.5281/zenodo.17242148

**Licencia:**



Miguel Ángel López-Sáez y Lucas Platero Méndez.  
Algunos derechos reservados.

Material disponible bajo licencia CC-BY-SA 4.0 int.

# **Nombrar, reconocer, incluir\_**

**Primer diagnóstico de las políticas de cambio de nombre  
y/o sexo/género para personas trans, no binarias e intersex  
en la Universidad Rey Juan Carlos**

# Prólogo

# Prólogo

En el contexto actual de avance normativo y social en materia de derechos de las personas trans, no binarias e intersex en el Estado español, las universidades tienen la responsabilidad de ser espacios seguros, inclusivos y referentes en la protección de la diversidad sexoafectiva. Desde la Red de Universidades por la Diversidad (RUD), constituida por 46 universidades del Estado español —43 públicas y 3 privadas—, impulsamos de forma conjunta políticas, diagnósticos y herramientas que promuevan la igualdad de trato y de oportunidades para toda la comunidad universitaria, con especial atención a los colectivos históricamente vulnerabilizados.

Una de principales líneas de acción de la RUD es el reconocimiento efectivo del derecho al cambio de nombre y/o identidad sexo-genérica. Las universidades no pueden permanecer al margen de este principio, reconocido la legislación vigente, por lo que desde la red apoyamos y acompañamos los procesos de implementación, evaluación y mejora de los protocolos para el cambio de nombre y/o identidad sexo-genérica en las distintas instituciones de educación superior. Este presente diagnóstico sobre el protocolo de la Universidad Rey Juan Carlos (URJC), vigente entre 2018 y 2024, se inscribe en esta labor compartida.

El presente informe representa un valioso ejercicio de análisis crítico y colaborativo que refleja el compromiso de la URJC con la mejora continua y con el respeto a la diversidad. En sintonía con los objetivos de la RUD, este trabajo contribuye a compartir conocimientos, experiencias y buenas prácticas, y permite generar sinergias con otras universidades adheridas a la RUD y que se enfrentan

a desafíos similares. Adicionalmente, brinda a todas las universidades integrantes de la red un modelo concreto de cómo construir políticas institucionales inclusivas desde un enfoque participativo e interseccional.

El diagnóstico identifica fortalezas, debilidades y áreas de mejora del protocolo actual, con especial énfasis en la necesidad de reforzar la formación del personal, garantizar la coordinación interdepartamental y mejorar la visibilidad y accesibilidad del procedimiento. También resalta los obstáculos técnicos y administrativos que aún dificultan la vivencia plena del derecho al reconocimiento de la identidad de género por parte del estudiantado y del personal universitario.

Las recomendaciones recogidas en este informe, tales como la evaluación participativa, la actualización continua de los protocolos y el fortalecimiento de los mecanismos de sensibilización y acompañamiento, constituyen aportes relevantes que se alinean con la misión de la RUD de fomentar el respeto a la diversidad en el entorno académico. Esta labor se enmarca, asimismo, en la capacidad de la red para generar informes, propuestas y alianzas estratégicas, tanto dentro del sistema universitario como en coordinación con administraciones públicas y entidades sociales.

Desde la RUD, valoramos este diagnóstico como una muestra del potencial transformador que tiene el trabajo colectivo y comprometido entre universidades. En este contexto, seguiremos trabajando para establecer estrategias comunes, fortalecer sinergias, compartir recursos y promover una cultura universitaria que no solo respete, sino que celebre la diversidad como eje central de una educación superior democrática y de calidad acorde con el siglo XXI.

*María Cristina Fernández-Laso*

*Peter de Jesús Villa*

Coordinación de la Red de Universidades por la Diversidad

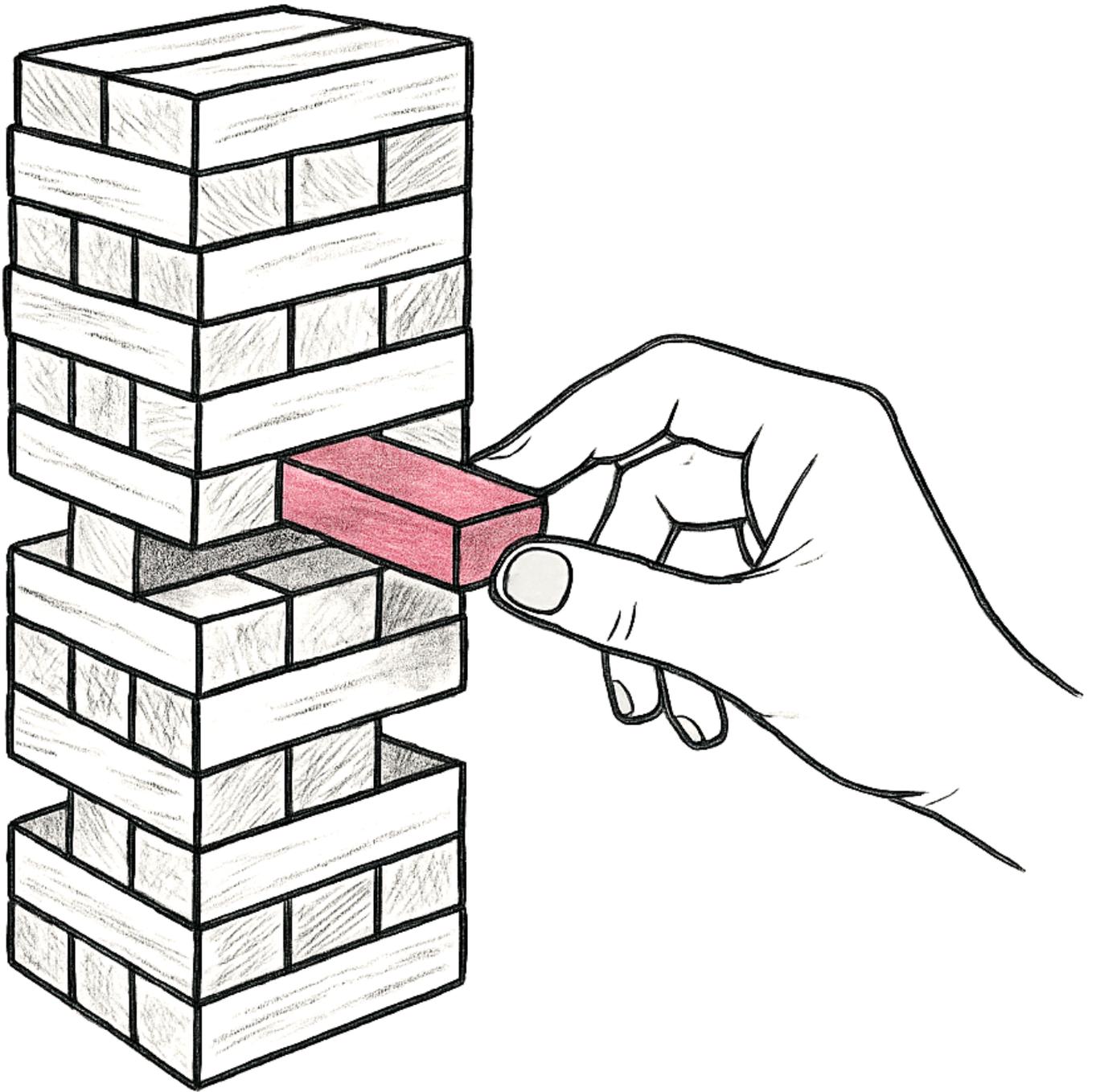


# Índice

# Índice

	<i>Prólogo</i>	<b>6</b>
<b>1</b>	<b>Introducción</b>	<b>12</b>
	1.1. Justificación y relevancia del estudio	13
	1.2. Objetivos del diagnóstico	15
<b>2</b>	<b>Antecedentes</b>	<b>18</b>
	2.1. Políticas universitarias de cambio de nombre	18
	2.2. El caso de la Universidad Rey Juan Carlos	23
<b>3</b>	<b>Metodología</b>	<b>26</b>
	3.1. Participantes	26
	3.2. Procedimiento	27
	3.3. Análisis	28
<b>4</b>	<b>Resultados</b>	<b>31</b>
	4.1. Resultados del estudio con personas usuarias	31
	4.2. Resultados del estudio con personal gestor	34
<b>5</b>	<b>Cambios y recomendaciones</b>	<b>39</b>
	5.1. Principales hallazgos	39
	5.2. Líneas de mejora y propuestas de acción	40
<b>6</b>	<b>Voces expertas: informes externos</b>	<b>43</b>
	6.1. Adecuaciones normativas necesarias	43
	6.2. Definición de un enfoque garantista y de derechos	44
	6.3. Mejora del alcance, lenguaje y procedimientos	44
	6.4. Fortalecimiento institucional y técnico	44
	6.5. Cultura institucional y comunicación transformadora	45
<b>7</b>	<b>Conclusiones generales</b>	<b>47</b>
<b>8</b>	<b>Nuevo protocolo, visibilidad en web y accesibilidad</b>	<b>50</b>
	8.1. Nueva redacción	50
	8.2. Accesos a través de la web	55
	8.3. Guía rápida	59
<b>9</b>	<b>Glosario</b>	<b>65</b>
<b>10</b>	<b>Referencias</b>	<b>70</b>
		<b>11</b>

# 1



# Introducción

El cambio de nombre de una persona no es un gesto menor, ni un simple trámite burocrático, se trata de una dimensión fundamental del reconocimiento social, del derecho a la identidad y a la dignidad de una persona, que siempre tiene lugar en un contexto social dominado por una serie de normas, costumbres y patrones culturales. En el entorno universitario, donde la vida académica transcurre entre listados, carnés, plataformas digitales y evaluaciones, que una persona pueda ser llamada y reconocida por el nombre con el que se identifica tiene un impacto directo en su bienestar emocional, su rendimiento académico y su participación plena en la comunidad universitaria. También tiene un impacto en el conjunto de la comunidad universitaria, al generar una reflexión y una toma de decisiones sobre cómo resolver una necesidad tan íntima como es esta, transitar a otro nombre que se ajusta más a la realidad actual de una persona. Garantizar este derecho contribuye a generar no sólo una universidad más justa, si no una sociedad más equitativa en la que todas las personas puedan desarrollarse sin temor a ser invisibilizadas, señaladas o excluidas.

Aunque a lo largo de los últimos veinte años hemos asistido a importantes cambios legislativos en el Estado español que han ampliado los derechos de las personas trans, no binarias e intersex, no siempre estos avances se traducen automáticamente en prácticas institucionales coherentes ni garantistas. Conscientes de esta brecha entre norma y realidad, nos propusimos analizar el protocolo vigente en la Universidad Rey Juan Carlos desde una perspectiva plural, interseccional y participativa, que recogiera no solo los aspectos normativos y técnicos del procedimiento, sino también las

experiencias vividas por quienes lo han utilizado o gestionado.

El presente diagnóstico surge así de nuestra conciencia y búsqueda de una justicia social como docentes e investigadores de la Universidad Rey Juan Carlos. Nuestra labor académica no puede desligarse de la responsabilidad institucional de construir entornos seguros, inclusivos y respetuosos con la diversidad que compone nuestra comunidad universitaria. Este informe representa un ejercicio de reflexión crítica y de evaluación rigurosa de uno de los instrumentos más relevantes en materia de reconocimiento de identidades: el protocolo para la gestión del cambio de nombre y/o sexo por razones de identidad de género de la URJC.

Este trabajo ha sido posible gracias a la colaboración de muchas personas de nuestra universidad —estudiantes, personal técnico y de administración y servicios (PTGAS) como personal docente e investigador (PDI)— así como a la generosidad de voces expertas externas que han contribuido con sus conocimientos al enriquecimiento de este diagnóstico. A todas ellas les agradecemos profundamente su tiempo, su implicación y, sobre todo, su valentía al compartir vivencias, propuestas y también malestares.

Confiamos en que este informe sirva no solo como un ejercicio de evaluación institucional así como de cierta rendición de cuentas, sino como una herramienta útil para la transformación concreta de políticas universitarias hacia modelos más justos, afectivos y efectivos en el reconocimiento de todas las identidades. Prueba de ello es la aprobación del nuevo Protocolo para la Gestión y Procedimiento relacionado con el cambio de nombre y/o identidad sexo/género de la URJC en el Consejo de Gobierno de la URJC el 31 de enero de 2025, que viene a solventar muchas de las dificultades que en este diagnóstico se plantean.

## **1.1. Justificación y relevancia del estudio**

Este diagnóstico surge del compromiso de la Universidad Rey Juan Carlos (URJC) con la diversidad y los derechos de las personas trans, no binarias e intersex dentro de su comunidad universitaria. En concreto, analiza el *Protocolo para la gestión y procedimientos relacionados con la identidad de género en la URJC*, centrándose en

su aplicación en los procesos de cambio de nombre y/o sexo en la documentación y bases de datos universitarias.

El estudio ha sido impulsado por la Unidad de Diversidad de la URJC, creada en 2022 en cumplimiento de la Ley 2/2023 del Sistema Universitario (Jefatura del Estado, 2023a), que promueve la existencia de unidades específicas para trabajar por la igualdad de género y la diversidad sexogenérica. Esta unidad tiene como misión abordar de manera interseccional las realidades de la comunidad LGBTIQ+, así como otras formas de diversidad étnico-cultural, a través de distintas líneas de actuación: atención, acompañamiento y redes; formación y sensibilización; investigación, evaluación y diagnóstico; y elaboración de compromisos y políticas universitarias.

En este sentido, este informe constituye una herramienta clave para evaluar el impacto real del protocolo en vigor entre 2018 y 2024. Ha sido desarrollado a partir de una metodología cualitativa y no solo analiza los aspectos técnicos del procedimiento (gestión, accesibilidad y aplicación), sino que recoge también las experiencias vividas por las personas que han hecho uso del protocolo, las percepciones de quienes lo gestionan y el análisis de especialistas externos.

Este estudio parte de una premisa fundamental: las identidades trans, no binarias e intersex no pueden abordarse desde marcos biomédicos, patologizantes o normativos, sino desde definiciones afirmativas y autorreclamadas. Así, se entiende por personas trans aquellas que no se identifican con el sexo asignado al nacer (Missé, 2018; Platero, 2014; Stryker, 2019); por personas no binarias, quienes exceden el binarismo mujer/hombre sin necesidad de vincularse a un aspecto físico o una orientación sexual determinada (Barker & Iantaffi, 2024; Barker et al., 2023; Ciccía, 2023; Monro, 2019; Platero, 2024); y por personas intersex, aquellas cuyas características sexuales no se ajustan a los estándares binarios (Gómez, 2024, 2022; OII, 2025).

Además, se adopta un enfoque interseccional entendiendo que las distintas formas de desigualdad (género, clase, origen, diversidad funcional, procedencia, etc.) se entrecruzan en la experiencia vital de estas personas, influyendo también en sus interacciones institucionales (Platero, 2012; Rodó, 2021).

La relevancia de este estudio también se fundamenta en la ausencia sistemática de datos, tanto cualitativos como cuantitativos, sobre las realidades universitarias de las personas LGBTIQ+, una

carencia ya identificada en estudios aplicados al contexto catalán (Biglia y Cagliero, 2019; Gallardo et al., 2021). Esta falta de información se ve agravada por las limitaciones legales a la hora de recopilar datos considerados sensibles en el Estado español, como son la identidad de género, la etnia o la orientación sexual. Además, se reconoce que tanto la sexualidad como la identidad de género son experiencias personales, históricamente cambiantes, culturalmente condicionadas y difícilmente reducibles a categorías fijas.

En este contexto, el diagnóstico que aquí presentamos busca contribuir al conocimiento y la mejora de las condiciones de vida de las personas trans, no binarias e intersex dentro del ámbito universitario, evaluando los obstáculos, necesidades y posibles mejoras del protocolo, así como su adecuación a los marcos legislativos vigentes, como la Ley 3/2007 (Jefatura del Estado, 2007), la Ley del Registro Civil (Jefatura del Estado, 2011), y más recientemente, la Ley 4/2023 (Jefatura del Estado, 2023b). En última instancia, este trabajo pretende ofrecer un marco que sirva de base para el diseño de políticas universitarias más justas, inclusivas y respetuosas con la diversidad sexogenérica.

## 1.2. Objetivos del diagnóstico

El objetivo general de este informe es **evaluar el funcionamiento, alcance y limitaciones** del *Protocolo para la gestión y procedimientos relacionados con la identidad de género* de la Universidad Rey Juan Carlos en lo relativo al **cambio de nombre y/o sexo** de personas trans, no binarias e intersex dentro del entorno universitario, entre los años 2018 y 2024. Este diagnóstico busca aportar una visión comprensiva sobre cómo se ha implementado el protocolo, qué obstáculos han surgido, y en qué medida ha sido una herramienta útil y efectiva para garantizar los derechos de las personas afectadas.

El análisis parte de una pregunta central: **¿Qué realidades han vivido las personas que han hecho uso del protocolo para cambiar su nombre y/o sexo en la documentación universitaria y los sistemas de gestión de datos de la URJC?**

A partir de esta cuestión, el diagnóstico también pretende dar respuesta a interrogantes clave como:

- ¿Qué aspectos del protocolo estaban funcionando correctamente y cuáles requerían ajustes?
- ¿Qué barreras o dificultades han enfrentado las personas usuarias durante el proceso?
- ¿Qué elementos deberían modificarse para mejorar el diseño e implementación del protocolo?

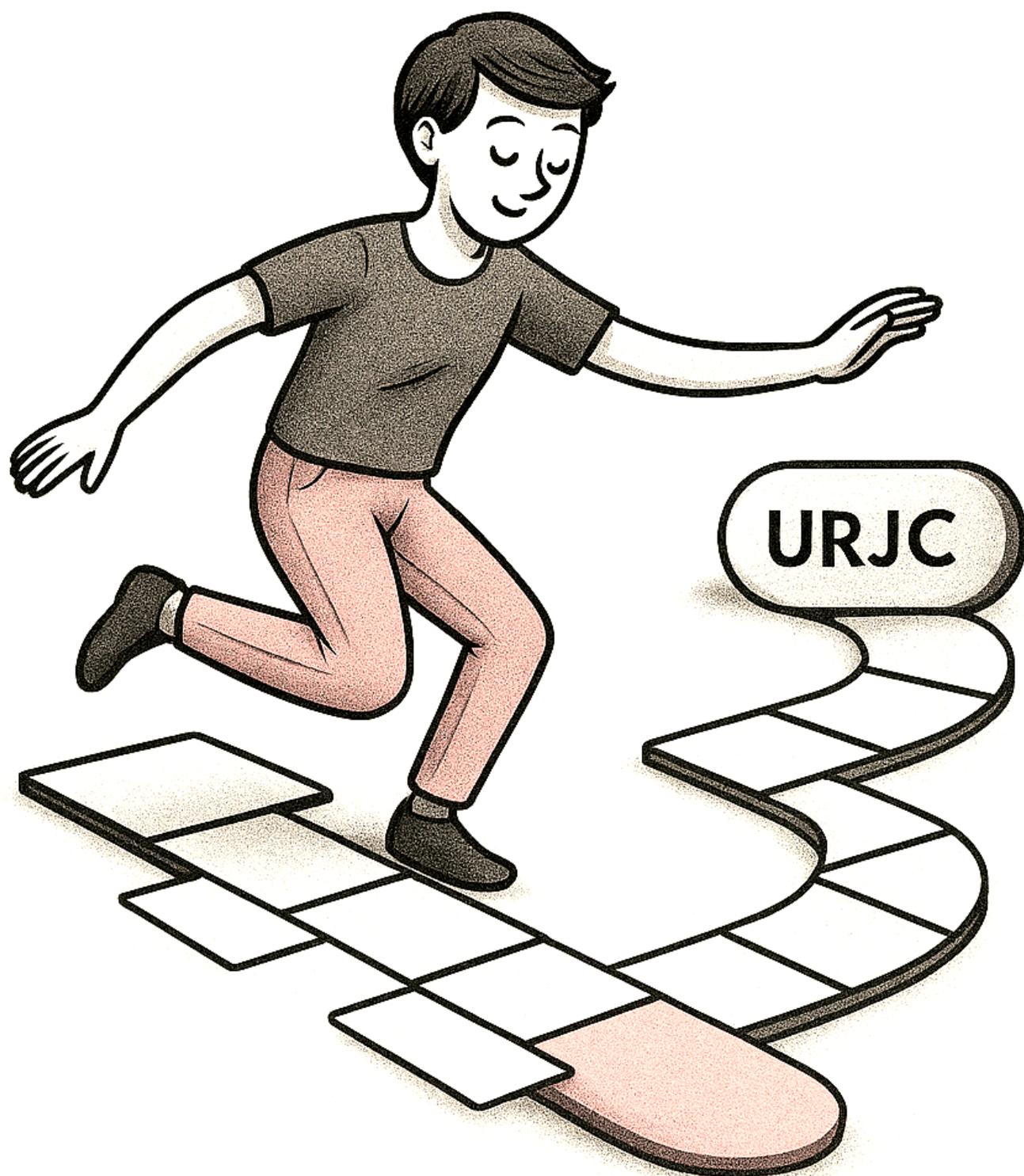
Para dar respuesta a estas preguntas, el informe se apoya en un estudio comparativo de los protocolos de cambio de nombre en las universidades públicas del Estado español; una serie de entrevistas tanto con personas que han utilizado el protocolo como con personal técnico y administrativo encargado de su gestión. También incorpora el análisis experto de especialistas en diversidad sexogenérica, lo que permite obtener una visión más integral.

En términos operativos, los **objetivos específicos** del diagnóstico son:

- **Identificar a los actores implicados** en el protocolo e incorporar sus perspectivas al proceso de evaluación.
- **Diseñar un diagrama de flujo** que represente el procedimiento de cambio de nombre en la URJC, diferenciando entre el cambio de nombre de uso común y el cambio registral.
- **Detectar posibles barreras y dificultades** a las que se enfrentan las personas trans, no binarias e intersex durante el proceso.
- **Identificar áreas de mejora y atención prioritaria** que permitan optimizar la gestión y garantizar una experiencia más respetuosa, accesible y eficaz.

Con estos objetivos, el presente informe se configura como una herramienta de mejora institucional que pretende avanzar hacia una universidad más inclusiva, interseccional y alineada con los derechos humanos y la legislación vigente.

2



# Antecedentes<sup>1</sup>

En este apartado exploramos las políticas universitarias de cambio de nombre en el Estado español y la posición comparada de la Universidad Rey Juan Carlos con respecto al resto.

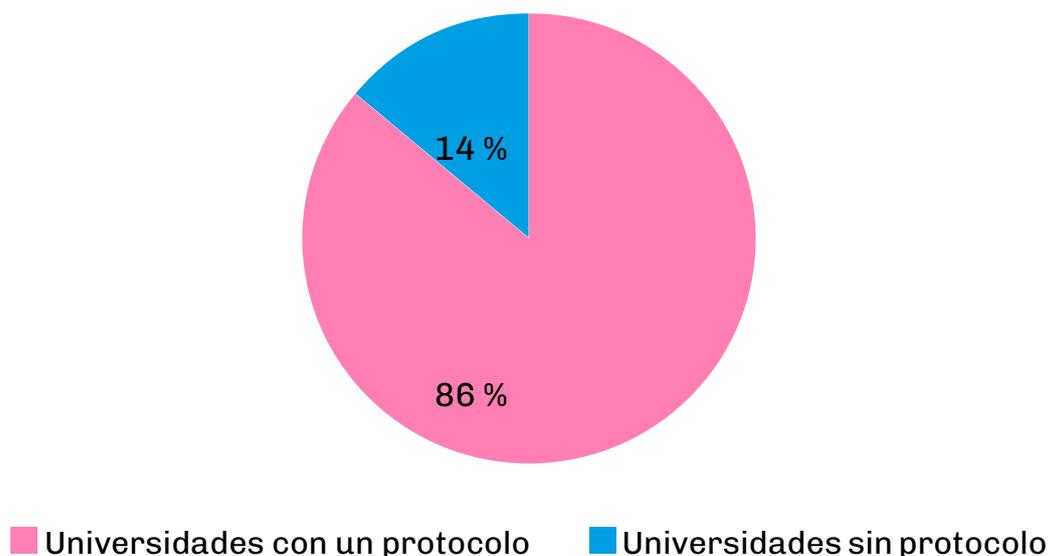
## 2.1. Políticas universitarias de cambio de nombre

En el contexto universitario español, el reconocimiento administrativo del nombre de uso común y registral por razones de identidad de género ha avanzado de forma significativa en la última década, aunque persisten notables desigualdades entre instituciones. Del análisis realizado por Juan E. Nebot-García y colaboradores (en prensa), se extrajo que, de las 50 universidades públicas españolas, la mayoría, en concreto 43 universidades (86%), disponen actualmente de algún tipo de procedimiento o información accesible para gestionar el cambio de nombre, mientras que las siete restantes no cuentan con un protocolo visible o formalizado. Algunas, como la Universidad de Jaén, han expresado su intención de desarrollar uno, aunque este no se ha implementado durante el momento de su análisis.

---

1 Cita recomendada: Nebot García, Juan E. (2025). Antecedentes. En Miguel Ángel López-Sáez y Platero Méndez, Lucas (Coords.), *Nombrar, reconocer, incluir: primer diagnóstico de las políticas de cambio de nombre y/o sexo/género para personas trans, no binarias e intersex en la Universidad Rey Juan Carlos*. Unidad de Diversidad de la Universidad Rey Juan Carlos. DOI: [pendiente]

Universidades públicas que realizan el trámite en el Estado español. Fuente: Nebot-Garcia et al. en prensa.



El mencionado estudio de Nebot-Garcia et al. (en prensa) se basó en cuatro dimensiones analíticas construidas a partir de la literatura especializada y de los marcos propuestos por la Red de Universidades por la Diversidad:

- **POL (Características de la política):** Examina la existencia de un protocolo, su fecha de actualización, tipo de cambio permitido (nombre común y/o registral), referencia a cambio de sexo/género, plazos y datos de contacto.
- **INC (Inclusividad):** Evalúa el lenguaje y marco conceptual utilizado, el grado de adecuación legal, el reconocimiento de identidades trans, no binarias e intersex, y la identificación de los colectivos destinatarios.
- **CP (Calidad del proceso):** Considera la claridad, agilidad y garantías del procedimiento, como la modalidad de solicitud, requisitos documentales, respeto a la confidencialidad, formación del personal y mecanismos de evaluación.
- **ACC (Accesibilidad):** Mide la facilidad para encontrar la información, la existencia de formularios y materiales de apoyo, su formato y disponibilidad en múltiples idiomas.

En cuanto a la categoría **POL**, sobre las características de la política analizada, se observó que todas las universidades que realiza-

ban el proceso de cambio de nombre y/o sexo ofrecían al menos un documento o enlace informativo. No obstante, solo el 93% dispone de normativa formalizada, y apenas el 67,4% proporciona datos de contacto específicos para el procedimiento. En términos de alcance, el 90,7% contempla tanto el cambio de nombre común como registral, mientras que un 9,3% solo permite el primero. Además, cuatro universidades aún exigen haber solicitado el cambio de nombre y sexo en el Registro Civil y estar a la espera de su resolución para poder pedir el cambio de nombre de uso común. El cambio del marcador de sexo/género solo está contemplado en cinco universidades (11,6%) y únicamente tres (6,9%) permiten registrar identidades no binarias, aunque solo en el campo del nombre común. Por otro lado, los plazos de tramitación son dispares: solo el 74,4% informa sobre la duración estimada, que varía entre 7 y 120 días, con una media de 31,6 días.

En la dimensión **INC**, sobre inclusividad, se evidencian importantes limitaciones. Solo un tercio de los protocolos incluye un glosario de términos vinculados a la diversidad de género. El 79,1% de universidades utiliza lenguaje inclusivo, genérico y neutro, mientras que un 9,3% adicional recurre a desdoblamientos binarios, sin incorporar fórmulas neutras o inclusivas de género. Por otra parte, la identificación de los colectivos destinatarios es limitada: el estudiantado suele estar incluido, pero el personal docente y administrativo aparece con algo menos de frecuencia. Además, las universidades abordan de forma diversa las identidades contempladas para el cambio de nombre: un 27,9 % usa términos generales (por ejemplo, “personas con una identidad de género distinta a la asignada al nacer”), un 7 % no especifica ninguna identidad, y el 65,1 % restante menciona identidades concretas como personas trans (11,6 %), trans y no binarias (4,7 %), trans e intersexuales (4,7 %) o una combinación más amplia como transexuales, transgénero/no binarias e intersexuales (44,2 %). Por último, la Ley 4/2023 vigente solo se menciona en siete protocolos (16,3%) y solo una universidad (Valencia) detalla quién participó en la elaboración del protocolo, pese a ser un indicador de calidad de las políticas públicas LGBTIQ+ y de género (ver Krizsan & Lombardo, 2013, pp. 86–87; Platero, 2020).

Respecto a la **CP**, la calidad del proceso, gran parte de los protocolos no especifican la modalidad para solicitar el cambio de nombre,

aunque un 44,2 % indica que debe hacerse por vía electrónica y un porcentaje menor contempla opciones presenciales (2,3 %) o mixtas (11,6 %). Además, el 81,4% permite la tramitación mediante una solicitud directa, lo que simplifica el proceso. No obstante, un 18,6% exige entrevistas justificativas para proceder a la solicitud de cambio de nombre, lo cual puede implicar un mecanismo de validación institucional de la identidad de género. En cuanto a la aplicación del cambio de nombre, solo el 53,5% de las universidades garantiza que el nuevo nombre sustituya completamente al anterior en todos los registros internos. En el resto de universidades, se mantienen formas mixtas en las que el nombre legal anterior sigue siendo visible de forma total o parcial, lo que puede vulnerar la intimidad. La formación del personal universitario dentro de los protocolos es claramente insuficiente: solo dos universidades incluyen acciones formativas específicas. Asimismo, menos de la mitad de universidades analizadas contempla mecanismos para la revisión periódica del protocolo; solo 15 especifican quién se encargaría de esa tarea y únicamente una (La Laguna) establece una frecuencia concreta para dicha evaluación. Por último, solo el 79,1 % de las universidades contempla la confidencialidad de las personas solicitantes, con distintas estrategias como artículos específicos en los protocolos, gestión centralizada de solicitudes o, en el caso de la Universidad Pablo de Olavide, el uso de un código alfanumérico para proteger la identidad. En cuanto a la gratuidad del trámite, el 65,1 % menciona que el proceso o la emisión de documentación no tiene coste, mientras que 14 universidades no aportan información y una (Oviedo) ofrece una formulación ambigua.

En la dimensión **ACC**, sobre la accesibilidad, el 93% de los protocolos puede localizarse mediante búsquedas simples en Google. Además, en el 67,4 % de los casos, el formulario de solicitud o los anexos a cumplimentar están accesibles directamente desde el protocolo o el enlace web, mientras que en el resto la información no está disponible o requiere pasos adicionales para acceder a ella. Por otro lado, la accesibilidad técnica también sigue siendo limitada: la mayoría de protocolos están disponibles solo en formato PDF y solo el 14% ofrece versiones adaptadas para lectura web o en formatos accesibles. Solo 15 universidades complementan su protocolo con guías, vídeos u otros materiales divulgativos. Además, la difusión institucional es escasa: únicamente cuatro universidades han rea-

lizado campañas informativas específicas a través de sus canales o redes sociales.

En términos globales, hoy en día ninguna universidad en el Estado español dispone de un protocolo que presente una elevada calidad en las distintas categorías. Las universidades de Salamanca, Valencia y Alicante son las que presentan políticas mejor estructuradas, actualizadas e inclusivas. Por el contrario, hay once universidades con puntuaciones muy bajas, y de estas, como las universidades de Almería, Burgos, Extremadura y La Coruña muestran carencias importantes en cuanto a contenido, actualización legal y garantías operativas.

En su conjunto, los datos analizados por Nebot-García et al. (en prensa) dibujan un panorama en el que la mayoría de universidades tienen algún tipo de protocolo pero dicho panorama es altamente fragmentado y heterogéneo, donde además la existencia de un protocolo es relevante pero no garantiza su calidad, ni su efectividad.

Por otra parte, las principales áreas de mejora de dichos protocolos se pueden resumir en:

- La inclusión de las personas con identidades **no binarias**.
- La articulación de acciones específicas para las **personas intersex**.
- La **eliminación de la validación institucional** de la identidad de género a través de entrevistas individuales.
- La **accesibilidad y difusión** de los procedimientos.
- La protección de la **confidencialidad y privacidad** de las personas usuarias.
- La **formación** del personal universitario implicado en el proceso.
- La **efectividad** de dicho protocolo en su implementación y su evaluación sistemática.

Estos hallazgos refuerzan la necesidad de impulsar políticas de **mayor calidad**, que sean **más homogéneas** y **garantistas** a nivel estatal, que aseguren el pleno ejercicio del derecho al reconocimiento identitario en el entorno universitario (Nebot-García et al., en prensa) y que **cuenten con las personas implicadas** en el mismo en su formulación, implementación y evaluación.

## 2.2. El caso de la Universidad Rey Juan Carlos

La Universidad Rey Juan Carlos (URJC) es la segunda universidad pública más grande de la Comunidad de Madrid. En el curso 2024/2025 su comunidad universitaria ha estado compuesta por 45.788 estudiantes, 2.808 docentes e investigadores, y 816 miembros del personal técnico, de gestión y de administración de servicios (Portal de Transparencia URJC, 2025). En 2018, fue una de las primeras instituciones de educación superior en la región en adoptar un *Protocolo para la gestión y procedimientos relacionados con la identidad de género*, en colaboración con la Universidad Complutense de Madrid. Este protocolo contempla dos vías de actuación: el cambio de nombre de uso común dentro del ámbito universitario y el cambio legal, vinculado a la actualización registral oficial del nombre y sexo en documentos como el DNI y la partida de nacimiento.

La existencia del protocolo supuso un avance significativo en el reconocimiento institucional de las identidades trans, no binarias e intersex en el ámbito universitario de la URJC. De hecho, usar la figura de “protocolo” marcó una importante diferencia con respecto a otras universidades de la Comunidad de Madrid, que optaron por otras fórmulas como directrices o instrucciones (López-Sáez et al., en prensa). Cabe destacar que, en ese mismo año, también la Universidad Complutense de Madrid adoptó un protocolo similar, situando a ambas instituciones a la vanguardia autonómica en el reconocimiento de la diversidad de género en el ámbito universitario.

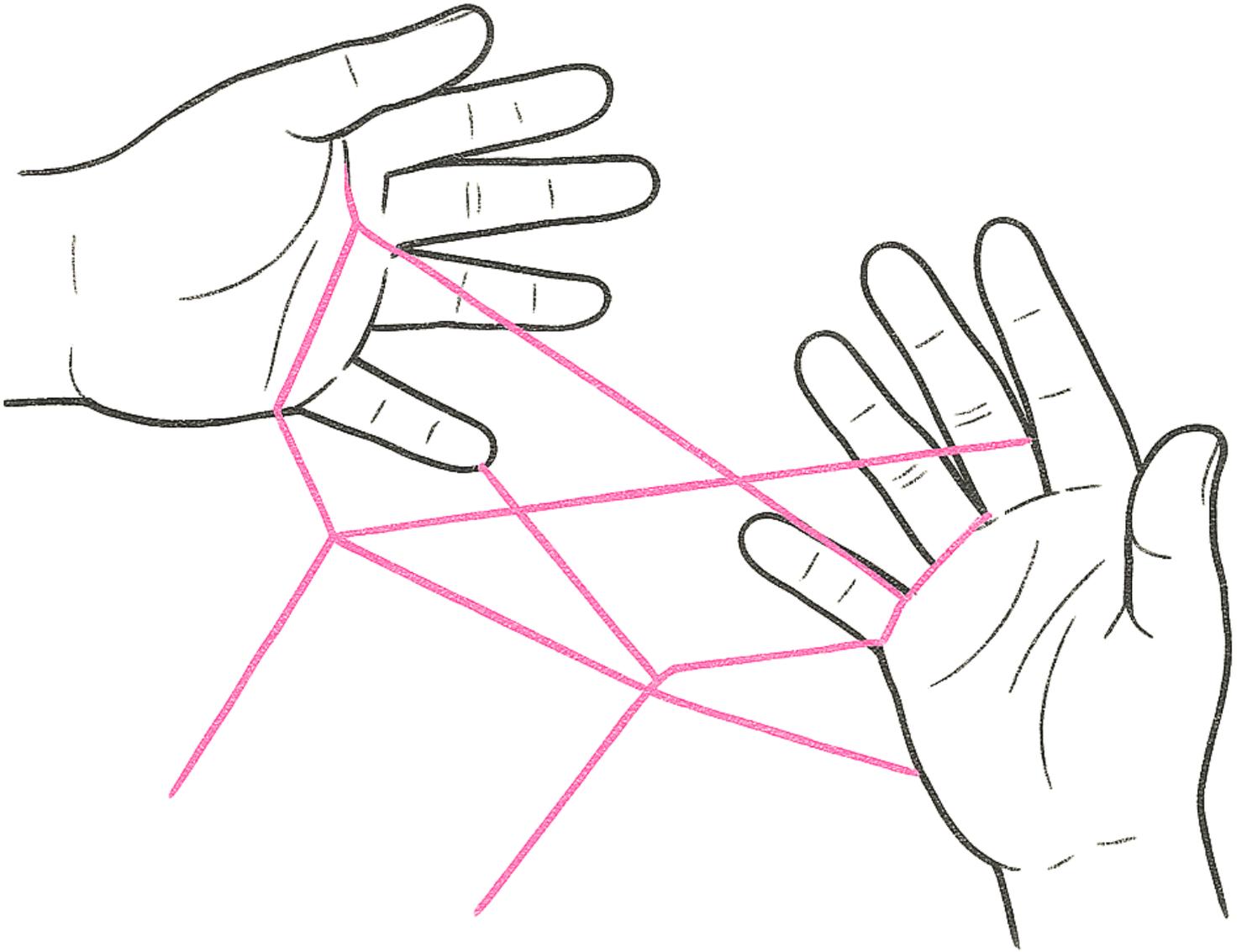
Desde su aprobación, la URJC ha dado algunos pasos importantes en materia de inclusión, como la creación en 2022 de su Unidad de Diversidad o la incorporación del trámite en su sede electrónica en 2023, con el fin de facilitar el acceso al procedimiento. Estas acciones han sido reconocidas en valoraciones externas, como los rankings internacionales de sostenibilidad e impacto social.

No obstante, tras más de cinco años desde la implantación del protocolo y en un contexto normativo y social en constante transformación —marcado por la aprobación de nuevas legislaciones estatales en materia de derechos LGBTIQ+— resulta pertinente llevar a cabo una evaluación específica del funcionamiento real del protocolo. Este informe se propone, por tanto, analizar su desarrollo, aplicación y accesibilidad desde una doble perspectiva: por un lado,

con la participación de las personas que han intentado hacer uso de este derecho dentro de la universidad; y por otro, con la participación de quienes están implicadas en su gestión desde los distintos niveles técnico-administrativos de la institución.

Esta evaluación permite identificar las fortalezas y limitaciones del protocolo vigente, así como proponer recomendaciones orientadas a garantizar un acceso más inclusivo, efectivo y respetuoso con la diversidad de género en el contexto universitario.

3



# Metodología

El presente informe se sustenta en dos estudios cualitativos que, de forma complementaria, analizan la implementación del *Protocolo para la gestión y procedimientos relacionados con la identidad de género* (PGPIG) en la Universidad Rey Juan Carlos. El primero se basa en las experiencias de personas trans, no binarias e intersex que han hecho uso del protocolo (ver López-Sáez et al., en prensa); el segundo recoge las perspectivas del personal técnico y administrativo responsable de su ejecución (ver Platero et al., en prensa). A continuación, se detalla la metodología compartida y específica de los dos primeros estudios en cuanto a participantes, procedimiento y análisis.

## 3.1. Participantes

En el primer estudio participaron nueve personas. La selección de participantes se realizó mediante muestreo intencional, con los siguientes criterios:

- a) Formar parte de la comunidad universitaria de la URJC.
- b) Identificación dentro del espectro trans, no binario o intersex.
- c) Haber contactado con la Unidad de Diversidad para resolver dudas, iniciar o completar el proceso.
- d) Haber pasado por el procedimiento de cambio de nombre y/o sexo en la URJC.

La muestra estuvo compuesta por estudiantes de grado y posgrado, así como por personal docente e investigador (PDI), con eda-

des comprendidas entre los 19 y 46 años. Este amplio perfil permitió recoger una visión diversa del funcionamiento del protocolo desde distintos roles dentro de la comunidad universitaria.

El segundo estudio incluyó a seis personas. La selección de participantes se realizó mediante muestreo intencional, con el único criterio que consideramos de interés: formar parte personal técnico y administrativo (PTGAS) encargado de aplicar el protocolo en diferentes niveles de gestión.

Las personas entrevistadas pertenecían a áreas como son: servicios centrales de secretaría, servicios informáticos, servicios de gestión académica y servicios soporte técnico del campus virtual, cubriendo así distintas fases del proceso de implementación. Todas las personas entrevistadas en este segundo estudio fueron cisgénero (se identificaban con el sexo asignado en el nacimiento), con edades entre los 38 y los 59 años, y ocupaban cargos técnicos o de responsabilidad directa/indirecta sobre tareas implicadas en la tramitación de los cambios de nombre y sexo.

Ambas muestras fueron seleccionadas en función de su contacto directo con el protocolo, ya sea como personas usuarias del mismo o como agentes encargados de su aplicación, lo que garantiza la pertinencia de los perfiles respecto a los objetivos del estudio.

## 3.2. Procedimiento

En ambos estudios se empleó la **entrevista semiestructurada** como técnica de recogida de información, permitiendo obtener relatos detallados y flexibles sobre la experiencia de cada participante. Las entrevistas fueron realizadas entre 2023 y 2024, cuando dicho protocolo estaba en vigor.

En el caso de las personas usuarias del protocolo, las entrevistas se realizaron por vía telefónica o mediante videollamada (usando Microsoft Teams, un programa accesible para la comunidad universitaria de la URJC), con una duración media de entre 45 minutos y una hora. Se les ofreció la posibilidad de participar en más de una sesión para completar o aclarar sus relatos. Previamente, se les contactó, informándoles del objetivo del estudio, su carácter confidencial y el uso anonimizado de sus respuestas. Las entrevistas se

transcribieron y anonimizaron para un posterior análisis.

En el caso de personas usuarias el guion de entrevista se organizó en torno a las etapas del proceso definidas por el protocolo: el comienzo, el registro y la notificación, el proceso y las modificaciones, la resolución final del proceso.

En el caso del PTGAS, las entrevistas se estructuraron en torno a tres ejes: rol y funciones en la gestión del protocolo, experiencia concreta en la ejecución del PGPIG, percepciones sobre su funcionamiento, limitaciones y posibles mejoras.

Además, en algunos casos, las personas participantes facilitaron documentos o correos electrónicos tipo utilizados en la implementación del protocolo, lo que complementó la información recogida.

En estos estudios se respetaron los principios éticos de la investigación cualitativa: consentimiento informado, confidencialidad, anonimato y voluntariedad. Las personas participantes fueron informadas del objetivo de la investigación y del uso de sus testimonios para la mejora de las políticas institucionales, así como de la posibilidad de no participar o abandonar en el momento que lo desearan.

### **3.3. Análisis**

El análisis de los datos en ambos estudios siguió una estrategia de análisis temático (Braun y Clarke, 2021), combinando aproximaciones deductivas e inductivas. En ambos casos, se utilizó software especializado (NVivo) para organizar, codificar y categorizar la información de forma sistemática.

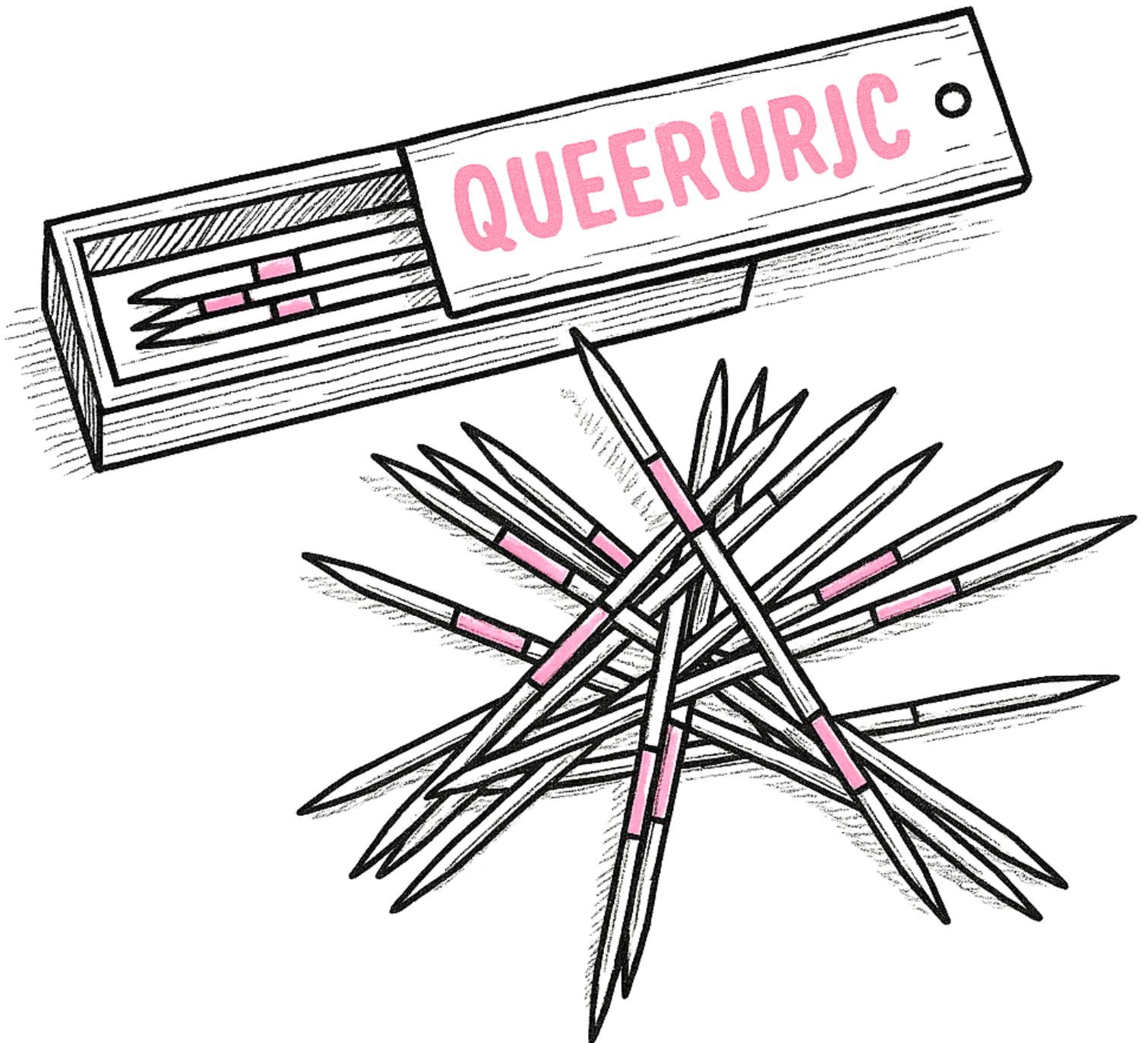
En el caso del estudio con personas usuarias, se aplicó además un enfoque de etnografía institucional (Smith, 2006) que permitió mapear las relaciones institucionales que afectan al recorrido del protocolo desde la perspectiva de quienes lo experimentan. Se tomaron como categorías iniciales las fases del PGPIG y, sobre ellas, se codificaron las experiencias relatadas por las personas participantes, permitiendo identificar brechas, tensiones, malestares y propuestas de mejora. Las categorías emergentes incluyeron temas como son: falta de información, falta de coordinación, cuestionamiento institucional, problemas informáticos, confidencialidad insuficiente y pedagogía constante por parte de las personas usuarias.

En el segundo estudio, centrado en el personal gestor, el análisis se estructuró a partir de dimensiones extraídas de la teoría crítica de políticas públicas (Bacchi, 2009), como son: articulación del proceso, fluidez de la información, barreras técnicas, resistencia implícita y grado de conocimiento sobre las realidades trans, no binarias e intersex. El proceso de codificación reveló múltiples formas de ambigüedad institucional: desde la confusión sobre responsabilidades, hasta la arbitrariedad en las comunicaciones y la falta de formación. También se identificaron algunos intentos individuales de mejora del proceso, aunque sin una coordinación sistemática.

Ambos análisis se realizaron de forma iterativa, revisando códigos y categorías en equipo hasta alcanzar consensos interpretativos. Las citas utilizadas fueron seleccionadas para ilustrar patrones recurrentes y no hechos anecdóticos, manteniendo el anonimato total de las personas participantes.



4



# Resultados

La evaluación del Protocolo para la Gestión y Procedimientos relacionados con la Identidad de Género (PGPIG) en la Universidad Rey Juan Carlos se llevó a cabo desde dos perspectivas complementarias: la de las personas usuarias y la de las personas gestoras del PTGAS responsables. A continuación, se presentan los principales hallazgos organizados en torno a estas dos dimensiones.

## 4.1. Resultados del estudio con personas usuarias

El análisis de las entrevistas a personas usuarias del PGPIG identificó una serie de dificultades estructurales y organizativas que afectaron la experiencia de quienes solicitaron el cambio de nombre y/o sexo en el ámbito universitario (López-Sáez et al., en prensa). Estas dificultades estuvieron presentes en todas las fases del proceso y configuraron una trayectoria institucional marcada por la desinformación, la falta de acompañamiento y la exposición de la identidad.

### Fase inicial: acceso e información

Las personas participantes informaron de una **escasa visibilidad del protocolo**, así como contradicciones o errores en la información proporcionada por distintas unidades administrativas. En este sentido, una de las personas entrevistadas afirmaba que la comunidad universitaria desconocía dicho protocolo: “No sabía que existía un protocolo, me enteré por una compañera. En secretaría no sabían

decirme nada”. Esta afirmación está corroborada por otra persona participante, que indicaba que el personal técnico, de administración y servicios no pudo informarle adecuadamente por desconocimiento: “Llamé dos veces a diferentes campus y ninguno supo decirme cómo funcionaba el cambio de nombre.”

En concreto, se observó confusión sobre los pasos a seguir, la documentación necesaria y los plazos, lo que derivó en inseguridad y abandono del proceso en algunos casos. Una de las personas entrevistadas afirmaba: “Cada vez que preguntaba, me decían algo diferente. Me sentí perdida y pensé en no hacerlo”; este testimonio muestra que la falta de una información coherente supone una barrera clara para iniciar el cambio de nombre. Por otra parte, las personas participantes señalan la falta de seguimiento y comunicación: “No sabes si estás haciendo bien el trámite hasta que alguien te responde... y a veces, no lo hacen.” Esta falta de comunicación genera incertidumbre, incluso indefensión, en la persona que ha solicitado el cambio de nombre.

## Fase de tramitación y gestión interna

En esta fase del trámite, las personas entrevistadas señalaron **largas esperas** sin notificación ni seguimiento del estado del trámite de cambio de nombre. En este sentido, una persona participante señalaba: “Tardaron semanas sin decirme nada. No sabía si lo estaban gestionando o si se había perdido mi solicitud”. De nuevo, aparece la **incertidumbre** ya mencionada, como también señala otra persona entrevistada, aparecen otras sensaciones de frustración: “Cuando por fin me contestaron, ya había terminado el cuatrimestre. Fue muy frustrante”. En este sentido, la incertidumbre y frustración aparecen en varios testimonios, señalando la importancia de hacer un seguimiento y ofrecer información sobre el proceso a las personas que solicitan el cambio de nombre.

Una barrera adicional que las personas participantes han señalado es que **en algunos casos se exigió documentación no prevista** en el protocolo o incluso **se cuestionó la legitimidad de la solicitud**, especialmente en los cambios de nombre de uso común. Este es el caso de esta persona: “Me pidieron una copia del DNI, pero yo

había solicitado solo el cambio de nombre sentido. No lo entendieron.” Esta situación hizo que las personas entrevistadas subrayaran su malestar: “Sentí que tenía que justificar mi identidad constantemente”.

Por otra parte, cuando se produce el cambio de nombre, dicho cambio se produce con **una implementación incompleta o progresiva** en las plataformas universitarias, lo cual produce duplicidades, errores técnicos y malestar emocional, como se señala en esta entrevista: “En Aula Virtual tenía un nombre, en mi correo otro y en las listas otro más. Fue muy angustiante”. Supone que el cambio de nombre es un proceso un tanto impredecible, que no se produce de una sola vez: “Me llegaron correos con mi *deadname* (nombre anterior) durante semanas después del cambio.”

## Fase de resolución y efectos posteriores

La medida de mantener la inicial del nombre anterior fue vivida como una forma de **exposición innecesaria que vulneró la intimidad** de las personas solicitantes: “Ver la inicial del nombre antiguo es como una marca, me hace sentir expuesta”. En este sentido, se produce **una continuidad del nombre anterior** sin que las personas solicitantes sepan necesariamente que se va a mantener, justamente del nombre que se quiere cambiar, algo que produce un malestar específico”No entiendo por qué ponen la inicial, nadie me lo explicó. Me parece violento”.

Asimismo, la **ausencia de formación del profesorado y personal administrativo** obligó a las personas usuarias a asumir **una carga pedagógica constante** que no les corresponde: “Sentí que tenía que educar a la universidad entera sobre mi identidad”. Además, pone a las personas implicadas en la situación de tener que dar explicaciones: “Tuve que explicar al profesor por qué mi nombre no coincidía. No sabía que podía pasar”. En este caso, tener que dar explicaciones a un profesorado que puede no estar concienciado o que puede desconocer el marco legal vigente expone al alumnado innecesariamente a un estigma social e ignorancia con consecuencias desconocidas.

En conjunto, se identificaron **impactos negativos en el bien-**

**estar emocional, la participación en clase y el desarrollo académico** debido a errores o retrasos en la gestión del cambio: “Estuve semanas sin atreverme a participar en clase porque temía que me llamaran por el nombre antiguo”. En la misma tónica, otra persona señala su falta de participación por este motivo: “Evitaba los foros y actividades porque no quería enfrentarme a mi nombre anterior”.

## 4.2. Resultados del estudio con personal gestor

Desde la perspectiva del personal gestor del PTGAS, se identificaron desafíos operativos, organizativos y formativos en la implementación del protocolo (Platero et al., en prensa). Aunque se valoró positivamente el PGPIG como herramienta institucional, los relatos recogieron una implementación fragmentada y con escasa sistematización.

### Estructura y coordinación del proceso

En el conjunto de entrevistas realizadas se hizo patente **la confusión sobre la cadena de responsabilidades**: no quedó claro qué unidad iniciaba, continuaba o finalizaba el procedimiento. En este sentido, sobre la cadena de responsabilidades, en una entrevista, la persona participante afirmaba: “No sé si la instrucción nos la da Secretaría o la Unidad de Diversidad. Cada quien lo entiende de una forma distinta”. Y otra entrevista, apuntaba en la misma dirección: “Nos llega el aviso pero no siempre sabemos de quién parte ni cuándo hay que comunicar al solicitante”.

También se constató la **falta de automatización y la inexistencia de un sistema de trazabilidad que permitiera el seguimiento efectivo del estado de cada solicitud**. Una de las personas entrevistadas comentaba esto sobre el trámite: “Solo vemos que está en trámite, pero no en qué paso exactamente ni quién lo tiene”. Y sobre cómo se desarrolla el proceso y porqué aparecen errores en el cambio de nombre, otra entrevista apuntaba que: “No hay una forma clara de saber si se ha finalizado el cambio en todas las plataformas”. Esto supone que el personal técnico y administrativo sabe que aparecerán errores y que el cambio no es completo en las plataformas.

En conjunto, las personas entrevistadas identificaron una **variabilidad** entre departamentos en cuanto a la **aplicación del protocolo**, lo que **generó desigualdades en el trato a las personas solicitantes**, como señala esta persona participante: “En algunos centros hacen el cambio directamente y en otros lo remiten al protocolo. Falta uniformidad”. La **discrecionalidad** sobre cómo se aplica el protocolo también parece en esta otra aportación de una persona entrevistada: “Depende mucho de la persona que te toque, no hay una forma estándar de proceder”.

## Aspectos técnicos y comunicativos

En cuanto a los aspectos técnicos y comunicativos, se detectaron **limitaciones en los sistemas informáticos que dificultaron la actualización homogénea del nombre y género en todas las plataformas institucionales**. Así, una de las personas entrevistadas señalaba que: “Hay plataformas donde el cambio no se refleja automáticamente y eso genera errores”. Supone un trabajo arduo y que implica que el nombre anterior vuelve a aparecer insidiosamente, una realidad que es señalada por las personas entrevistadas: “Tenemos que hacerlo a mano en cada sistema. Es fácil que se nos escape alguno”.

**No se observaron protocolos unificados de comunicación** con la persona solicitante; en algunos casos, el contacto se realizó desde correos personales del personal gestor: “Prefiero escribir desde mi correo personal para asegurarme de que el estudiante se siente atendido”. Usar estos correos personales tiene la intención de ofrecer una atención que se percibe como más cercana y personalizada, como afirma esta persona: “No tenemos un modelo oficial de correo, así que lo hago como me parece más cercano.”

Además, se evidenciaron **dudas sobre la gratuidad** de la documentación oficial posterior al cambio de nombre, a pesar de que el protocolo lo establece en consonancia con lo que dice la legislación actual: “No sabíamos si el título debía emitirse sin coste. Tuvimos que consultar porque no estaba claro”. Esta falta de claridad hace que otras personas pudieran seguir otro criterio discrecional, como se señala en la siguiente entrevista: “No hay un criterio claro, así que cada caso se resuelve distinto”.

## Conocimiento del protocolo y del colectivo destinatario

En cuanto al protocolo mismo y a quien se dirige, las personas entrevistadas reconocieron tener una **escasa formación en cuestiones de identidad de género, así como un conocimiento parcial del contenido del PGPIG**: “Yo sé que es para cambios de nombre por temas de género, pero nunca recibí formación”. También en esta otra entrevista, se señala la falta de información y formación en esta política universitaria que estaban aplicando: “Nadie nos explicó a fondo el protocolo, lo vamos aplicando según nos dicen.”

En cuanto a las **personas no binarias e intersexuales**, se identificó un **desconocimiento generalizado** sobre la posibilidad de registrar sus identidades, tanto en el nivel legal como en el técnico. Este desconocimiento se evidencia en estas citas: “Pensaba que solo se podía marcar hombre o mujer, no sabía que había más opciones posibles”, y esta otra, “No sabía que el sistema podía registrar género no binario. Me sorprendió cuando lo vi”. Un desconocimiento que sin duda interfiere en la aplicación de dicho protocolo.

Aunque algunas personas entrevistadas expresaron disposición a mejorar, no se identificaron mecanismos formales de evaluación, actualización o formación institucional. Esta predisposición se evidencia en las **sugerencias de mejora de la aplicación** que hacen: “Quizás podríamos tener una aplicación que hiciera el proceso más rápido. Ahora todo es muy manual”. Y también encontramos la sugerencia de recibir **formación** específica: “Estaría bien recibir formación específica, aunque sea básica, para saber cómo tratar estas situaciones.”

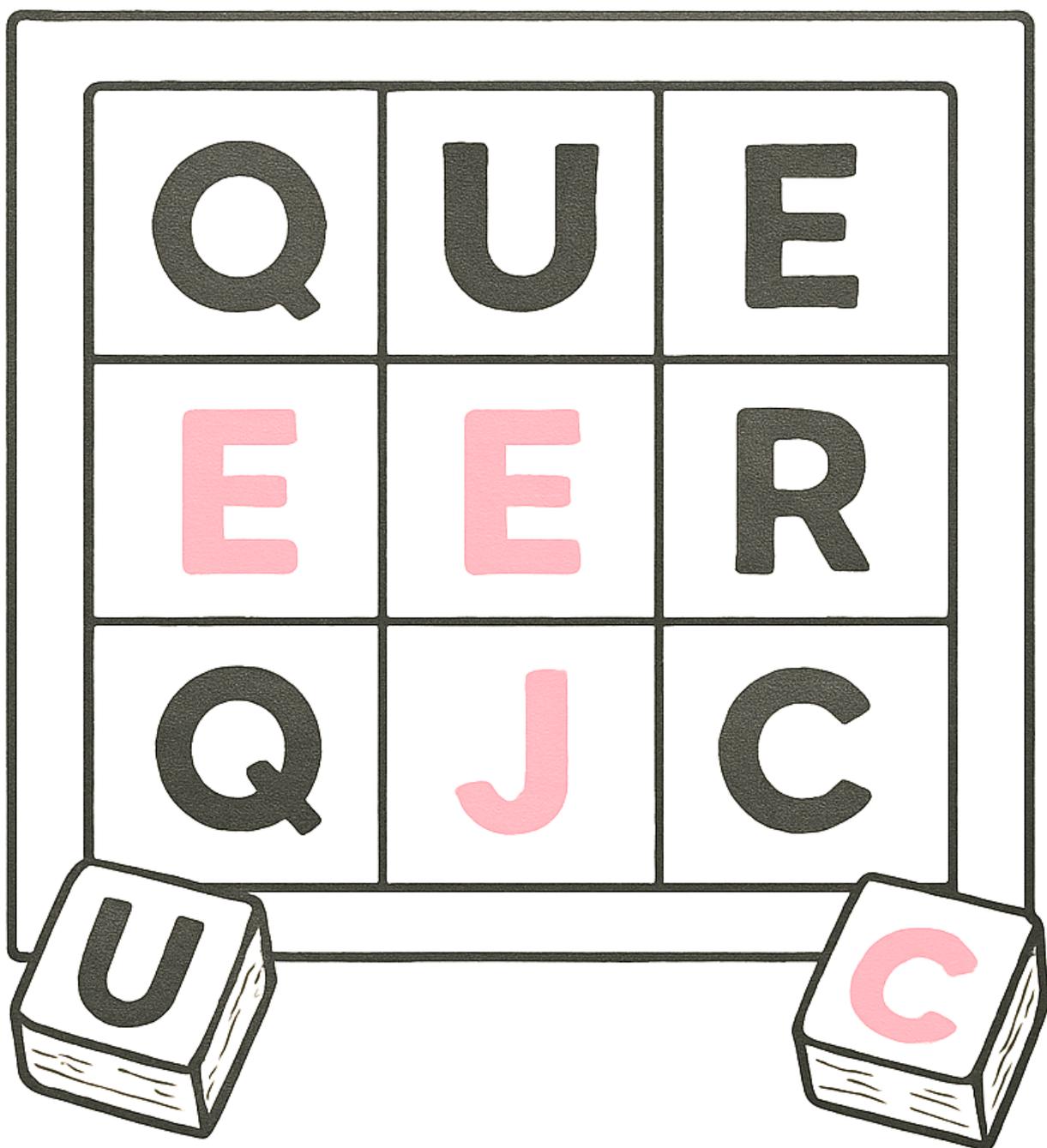
Estos hallazgos señalaron la necesidad de una **revisión** profunda del protocolo y de sus mecanismos de implementación, acompañada de medidas institucionales de sensibilización, capacitación y coordinación interdepartamental.

Finalmente, uno de los resultados de este estudio fue poder entender mejor el funcionamiento aplicado del protocolo, pudiendo mostrar el **diagrama de flujo** del proceso de cambio de nombre. Tanto para el cambio de uso común como para el cambio de nombre registral se puede seguir el siguiente diagrama de flujo, que se ha realizado gracias a las entrevistas con los profesionales implicados:

**Tabla 1. Diagrama de flujo del procedimiento de cambio de nombre bajo el Protocolo para la gestión y procedimientos relacionados con la identidad de género en la URJC (2018-2024)**

Solicitud de cambio de nombre de uso común (online o presencial)	Solicitud de Cambio de nombre registral (online o presencial para quienes han cambiado el nombre en su DNI)
<p>1. La solicitud se envía a la Secretaría General, que determina si le da curso a la solicitud y solicita en ese caso la aprobación del Rector</p>	
<p>2. Una vez la solicitud es aceptada, la Secretaría General verifica la información de la persona solicitante y la remite a los departamentos indicados: alumna-do, PDI o PTGAS.</p>	
<p>3. La Secretaría General informa a la persona solicitante de que se ha iniciado el proceso.</p>	
<p>4a. La Secretaría General genera la instrucción para que los servicios académicos e informáticos implementen los cambios necesarios. Añaden la inicial del nombre previo en la nueva identidad digital creada.</p>	<p>4b. La Secretaría General genera la instrucción para los servicios académicos e informáticos para que implementen los cambios necesarios.</p>
<p>5. Los diferentes servicios aplican los cambios necesarios e informan a la Secretaría General.</p>	
<p>6. La Secretaría General cierra formalmente la solicitud.</p>	

5



# Cambios y recomendaciones

En este apartado abordaremos los principales hallazgos de este diagnóstico, así como las líneas de mejora y propuestas de acción.

## 5.1. Principales hallazgos

A partir del análisis de las entrevistas realizadas a personas usuarias del PGPIG y al personal técnico y administrativo implicado en su implementación, se identificaron los siguientes hallazgos principales:

- El protocolo de cambio de nombre y/o sexo **careció de una difusión adecuada**, lo que generó un bajo nivel de conocimiento entre la comunidad universitaria y produjo barreras de acceso.
- Se constató una **gestión fragmentada del procedimiento**, con **escasa coordinación** interdepartamental y **ausencia** de un **sistema unificado de trazabilidad** de las solicitudes.
- Se evidenció una **implementación incompleta** en las plataformas universitarias, lo que derivó en **errores técnicos, exposición de datos sensibles** y **malestar** emocional entre las personas solicitantes.
- Se detectaron **carencias formativas** significativas tanto en el personal docente como en el personal administrativo, lo cual recayó en las personas usuarias como una carga pedagógica adicional.
- Se observó una **disposición positiva** por parte de algunos miembros del personal gestor, pero también una falta de he-

rramientas y directrices claras para operar con eficacia y sensibilidad el protocolo.

En conjunto, estos hallazgos indicaron que, aunque el protocolo representó un avance normativo, su desarrollo práctico presentó limitaciones que impidieron garantizar una experiencia institucional segura, accesible e inclusiva para las personas trans, no binarias e intersex.

## 5.2. Líneas de mejora y propuestas de acción

A la luz de los hallazgos presentados, se proponen las siguientes líneas de mejora y acciones concretas en las áreas de visibilidad y acceso al protocolo, coordinación y trazabilidad, adecuación técnica de los sistemas, formación y sensibilización institucional, participación y evaluación continua.

### a) **Visibilidad y acceso al protocolo**

- Diseñar e implementar campañas de comunicación institucional que **visibilicen el protocolo** en todos los canales informativos universitarios.
- Incorporar la **información** sobre el procedimiento en la documentación de acogida a estudiantes y personal de nuevo ingreso.

### b) **Coordinación y trazabilidad**

- Establecer un **procedimiento estandarizado** y transversal para todas las unidades implicadas en la tramitación del cambio de nombre y/o sexo.
- Implementar un **sistema digital de seguimiento** del estado de las solicitudes, accesible para las personas usuarias y el personal responsable.

### c) **Adecuación técnica de los sistemas**

- Realizar una **auditoría técnica de las plataformas universitarias** para garantizar la sincronización automática del cambio de nombre y/o sexo en todos los sistemas (correo, campus virtual, bases de datos académicas, etc.).
- Establecer **criterios** claros sobre la **confidencialidad** de

los datos personales, eliminando la visibilidad de la inicial del nombre anterior.

d) **Formación y sensibilización institucional**

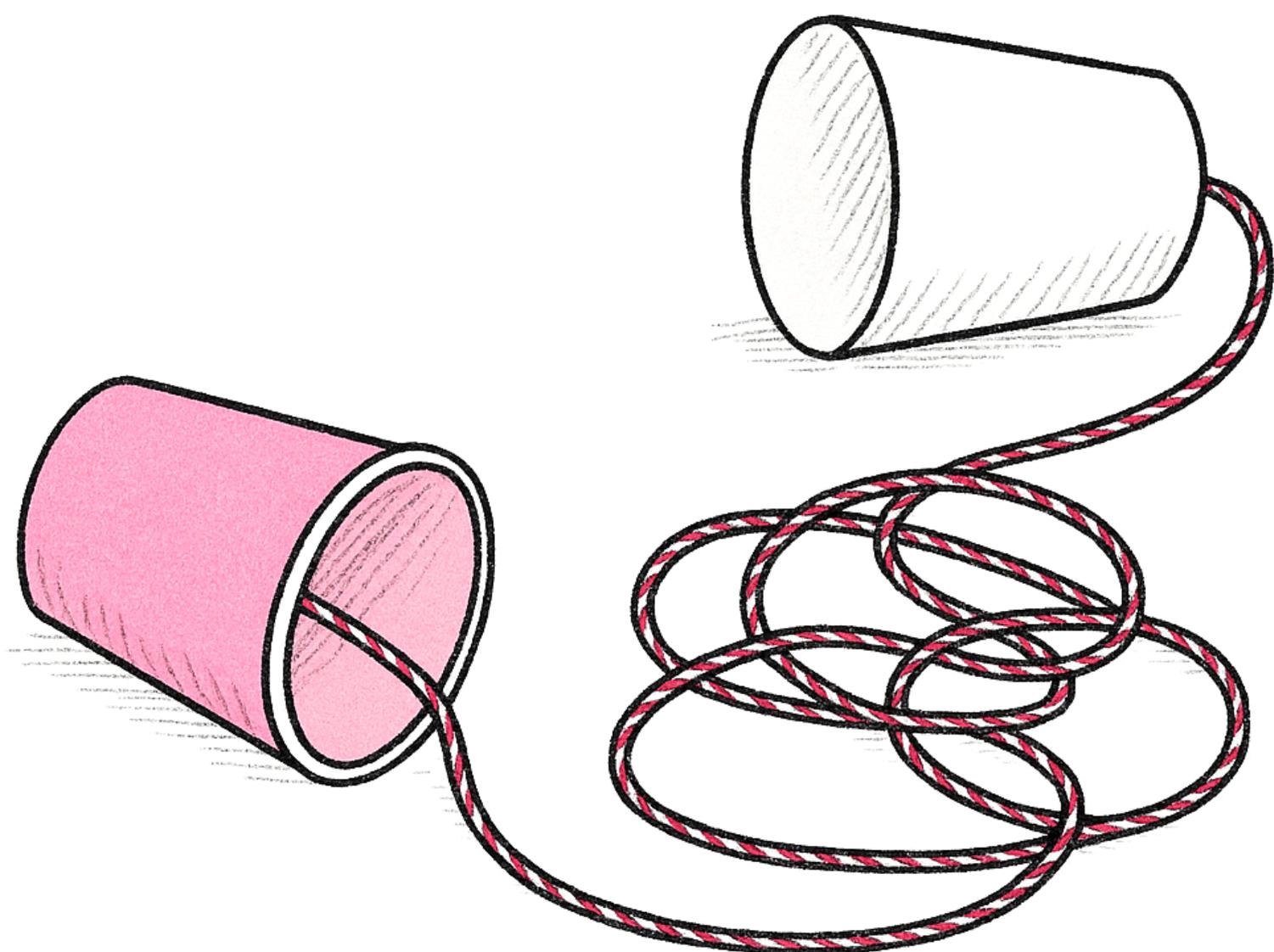
- Diseñar e implementar planes de **formación** obligatoria en identidad de género y diversidad sexogenérica dirigidos al PDI y PTGAS.
- Incluir **sesiones específicas sobre el protocolo** en las actividades formativas de bienvenida y actualización del personal.

e) **Participación y evaluación continua**

- Establecer mecanismos de **consulta y participación** de las personas trans, no binarias e intersex en el diseño, implementación y evaluación que persiga la mejora continua del protocolo.
- Crear una comisión de **seguimiento** del PGPIG con representación de todas las áreas implicadas y del colectivo destinatario, que evalúe bianualmente su aplicación y proponga ajustes.

Estas líneas de acción permitirían fortalecer el enfoque de derechos del protocolo, mejorar su eficacia operativa y promover una universidad más inclusiva, respetuosa y comprometida con la diversidad de género.

6



# Voces expertas: informes externos

La evaluación del Protocolo se enriquece con la aportación de voces expertas de reconocida trayectoria en los ámbitos del derecho, la igualdad de género, los estudios LGBTIQ+ y el activismo trans-feminista. Los informes elaborados por la abogada Violeta Assiego, le profesore Sam Fernández-Garrido y la entidad Euforia-Familias Trans Aliadas (siendo autoras del informe Natalia Aventín-Ballarín y Saida García-Casuso) identifican dimensiones clave desde una perspectiva externa e interdisciplinar.

A continuación, se resumen las principales conclusiones derivadas de estos informes en los siguientes epígrafes: las adecuaciones normativas necesarias, la definición de un enfoque garantista y de derechos, mejora del alcance, lenguaje y procedimientos, el fortalecimiento institucional y técnico, y por último, la cultura institucional y comunicación transformadora.

## **6.1. Adecuaciones normativas necesarias**

Todas las voces expertas coincidieron en señalar la necesidad urgente de actualizar la fundamentación legal del Protocolo, adaptándola al nuevo marco jurídico establecido por la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y la garantía de los derechos LGTBI, así como la Ley 15/2022 de igualdad de trato y no discriminación. También recomendaron ampliar las definiciones legales recogidas del artículo 3 de la Ley 4/2023.

## 6.2. Definición de un enfoque garantista y de derechos

Las personas expertas subrayaron la importancia de comprender el Protocolo como una medida de acción positiva que contribuya al ejercicio pleno de los derechos fundamentales a la identidad, a la intimidad y a la no discriminación. Desde una perspectiva de derechos humanos, recomendaron explicitar estos principios como ejes del texto y establecer garantías claras sobre confidencialidad, diligencia, trato respetuoso, reconocimiento de la diversidad y acceso igualitario.

## 6.3. Mejora del alcance, lenguaje y procedimientos

Las personas expertas identificaron áreas críticas de mejora en la redacción y operatividad del Protocolo, especialmente:

- Reformular el **lenguaje** utilizado para hacerlo **más inclusivo y no binario**.
- Incorporar el **derecho al uso del género gramatical** correspondiente a la identidad, no solo del nombre.
- **Eliminar** toda **mención** o incorporación de la **inicial del nombre legal**, por considerarse un elemento que vulnera la intimidad.
- **Clarificar los plazos** máximos de tramitación y resolución, y garantizar la tramitación telemática para evitar exposiciones innecesarias.

## 6.4. Fortalecimiento institucional y técnico

Las recomendaciones expertas propusieron ampliar el papel de la Unidad de Diversidad como órgano central de recepción, tramitación, comunicación y acompañamiento en todo el proceso. Además, insistieron en reforzar su papel en la coordinación con los servicios universitarios y en la evaluación periódica del Protocolo.

En materia técnica, señalan la necesidad de:

- Establecer un catálogo ampliado de registros donde deba reflejarse el nombre de uso común.
- Crear protocolos operativos para servicios externalizados.
- Establecer procedimientos de reexpedición gratuitos ajustados a la Ley 4/2023.

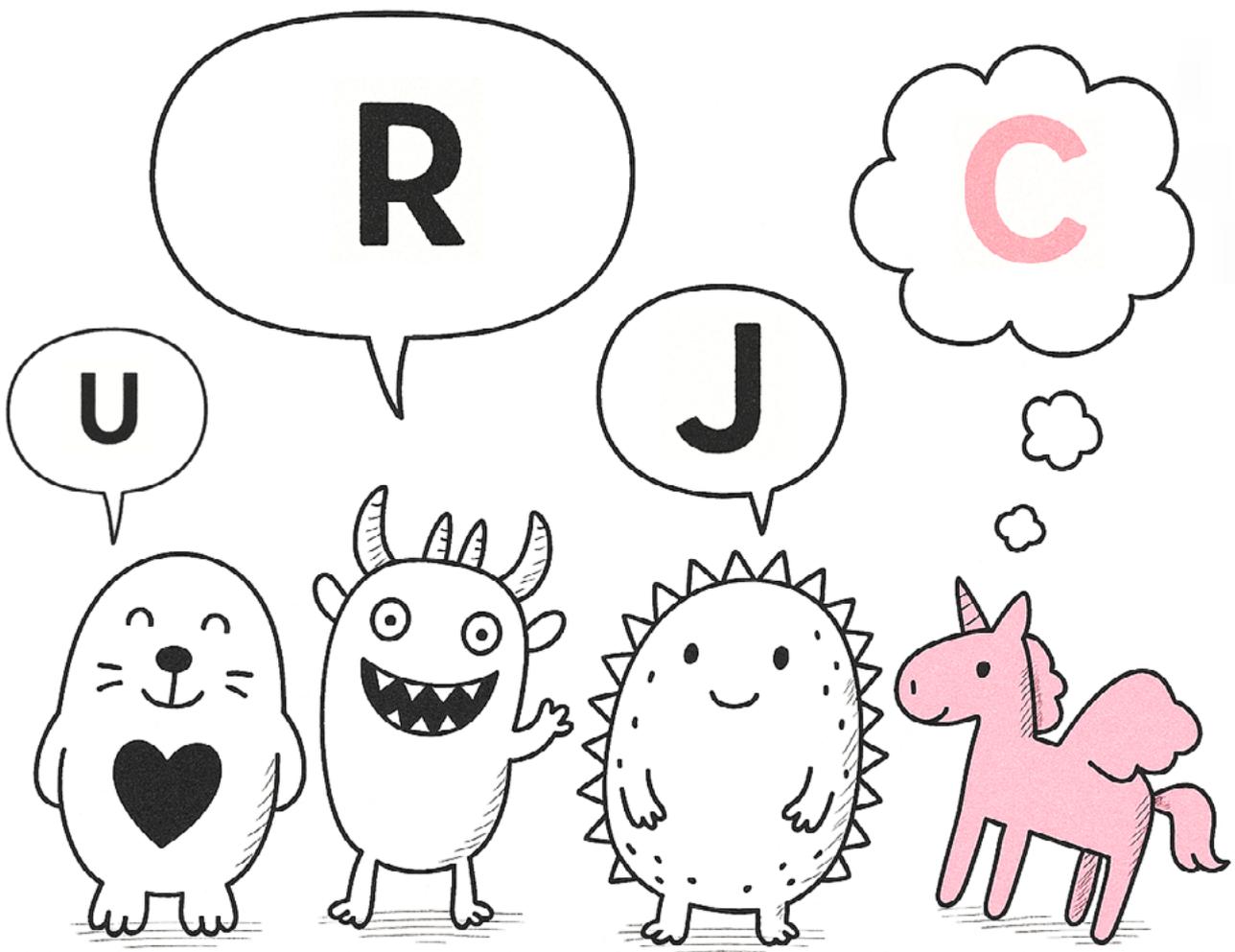
## 6.5. Cultura institucional y comunicación transformadora

Las voces expertas coincidieron en que el éxito del Protocolo no depende únicamente de su marco normativo, sino también de la existencia de una **cultura institucional** comprometida con la diversidad. Por ello, propusieron medidas de sensibilización, formación y reflexión colectiva que permitan transformar los imaginarios sociales que subyacen a la discriminación estructural.

Asimismo, abogaron por una estrategia de **comunicación activa**, comprensible y accesible, orientada a la comunidad universitaria en su conjunto, con canales específicos para cada colectivo (estudiantado, profesorado, PTGAS, personal externalizado, etc.).

Estas contribuciones expertas dotan de profundidad al diagnóstico institucional, y refuerzan la necesidad de revisar el Protocolo no sólo como un instrumento jurídico, sino como una herramienta política y pedagógica para la transformación de la Universidad hacia un espacio plenamente inclusivo y respetuoso con la diversidad sexogenérica.

7



# Conclusiones generales

Del análisis conjunto del diagnóstico institucional (personas usuarias y personal gestor PTGAS) y de los informes de voces expertas, se desprende una visión ampliamente coincidente en cuanto a las debilidades estructurales y a las oportunidades de mejora del Protocolo de Identidad de Género de la Universidad Rey Juan Carlos.

Tanto las personas entrevistadas como las expertas consultadas coinciden en que el actual protocolo, si bien representa un avance formal en términos de inclusión, presenta deficiencias importantes en su aplicación real, que comprometen su capacidad de garantizar los derechos y la dignidad de las personas trans, no binarias e intersex dentro del ámbito universitario.

Muchas de las carencias que aquí se señalan se pueden contrarrestar con la participación de las personas implicadas en los procesos de diseño y seguimiento de la aplicación de los protocolos, facilitando una evaluación ex ante más inmediato sobre los efectos de tales políticas (Platero et al., en prensa).

Entre las principales coincidencias entre ambos planos del análisis —el diagnóstico participativo y las aportaciones expertas— destacan:

- La urgencia de revisar y **actualizar el marco normativo** del protocolo, adaptándolo a la Ley 4/2023 y a la Ley 15/2022, eliminando referencias obsoletas y alineando el texto con los principios de igualdad y no discriminación.
- La necesidad de **visibilizar el protocolo**, garantizar su difusión a través de canales accesibles y asegurar que el estudiantado y el personal conozcan su existencia y modo de aplicación.

- La debilidad del modelo actual de gestión, caracterizado por la fragmentación, la falta de trazabilidad y la descoordinación interdepartamental, lo que afecta negativamente tanto a las personas usuarias como a quienes lo implementan.
- La reiterada **falta de formación** específica del personal, que redundaba en errores, malentendidos, vulneraciones de la confidencialidad y desigualdades en la aplicación del protocolo.
- La identificación de prácticas que exponen innecesariamente a las personas solicitantes, como el uso de la inicial del nombre legal anterior, considerado contrario al principio de privacidad.
- La propuesta compartida de **fortalecer institucionalmente la Unidad de Diversidad**, dotándola de mayor capacidad operativa y de coordinación transversal.
- La necesidad de **implementar medidas formativas**, de evaluación participativa y de transformación cultural que permitan avanzar hacia una universidad segura, respetuosa y comprometida con la diversidad sexogenérica.

Estas conclusiones refuerzan la idea de que el protocolo debe evolucionar más allá de su formulación técnica y convertirse en un instrumento que articule un compromiso institucional sostenido con la igualdad y los derechos humanos. La transformación requerida es tanto estructural como cultural, y exige voluntad política, recursos adecuados y participación activa de los colectivos implicados.



8

# Nuevo protocolo, visibilidad en web y accesibilidad

## 8.1. Nueva redacción

Protocolo para la gestión y procedimientos relacionados con el cambio de nombre y/o identidad sexo/género de la Universidad Rey Juan Carlos, aprobada por Acuerdo del Consejo de Gobierno, en sesión celebrada el 31 de enero de 2025.

PROTOCOLO PARA LA GESTIÓN Y PROCEDIMIENTOS RELACIONADOS CON EL CAMBIO DE NOMBRE Y/O IDENTIDAD SEXO/GÉNERO DE LA URJC

### PREÁMBULO

La normativa por la que se regulaba el “Protocolo para la gestión y procedimientos relacionados con la identidad de género en la Universidad Rey Juan Carlos (URJC), aprobado por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 26 de octubre de 2018” se ha ido actualizando y modificando hasta la fecha.

Existe toda una serie de nuevas medidas legislativas que hacen necesario un nuevo protocolo. Actualmente, las legislaciones impulsan una óptica más integral de acompañamiento a las personas trans, no binarias e intersex y no sólo la facilitación del cambio de nombre y/o sexo/género. Entre ellas, 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 (BOE nº 51, de 1 de marzo de 2023) y la Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (BOE nº 214, de 6 de septiembre de 2022), fijan la obligatoriedad de protocolos específicos para ese acompañamiento. También, otras legislaciones inciden en la elaboración de medidas y normativas universitarias que faciliten la igualdad y la no discriminación a personas por motivos de su identidad sexo/género, entre ellas la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria (BOE nº 48, de 25 de febrero de 2022) y la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (BOE nº 70, de 23 de marzo de 2023).

Además, para cumplir con su Plan Estratégico, nuestra Universidad debe generar procesos que posibiliten una mayor y mejor accesibilidad. En ese sentido, la URJC ha ido avanzando e incorporando medidas y organismos para la igualdad de las personas trans, no binarias e intersex dentro de nuestros campus. Resultado de ello es la creación en 2022 de la Unidad de Diversidad, que ha

impulsado medidas como la facilitación de los trámites dentro del catálogo de gestiones de la sede electrónica.

En definitiva, debido a los cambios sustanciales de normativa, y con ánimo de mejora se desarrolla el siguiente protocolo. Para su elaboración se ha contado con un diagnóstico previo de la implementación de la normativa anterior, teniendo en cuenta a estudiantes, personal docente y de investigación y personal técnico, de gestión y de administración de servicios, y entidades sociales, así como personal experto en estos temas.

### **Artículo 1. Objeto y competencia**

Este Protocolo tiene por objeto la regulación de las medidas y requerimientos necesarios para el acceso al cambio nombre y/o sexo/género de las personas trans e intersex y no binarias en el ámbito de la URJC, en cumplimiento de lo dispuesto en la normativa antes indicada. La Unidad de Diversidad y en concreto su dirección, tendrá las funciones que se le atribuyen en el Protocolo, siendo el órgano competente para tramitar y dictar el acuerdo en los procedimientos que fijan el presente Protocolo en el ámbito de la URJC. Al finalizar el proceso, la Unidad de Diversidad comunicará a Secretaría General, a efectos informativos, los cambios llevados a cabo.

### **Artículo 2. Ámbito de aplicación**

Podrá acogerse al presente Protocolo toda la comunidad universitaria (estudiantes, personal docente y de investigación y personal técnico, de gestión y de administración de servicios). Además, de la comunidad universitaria de la URJC, podrá acceder al procedimiento **de cambio** de uso común de nombre y/o modificación de la identidad sexo/género, si así lo solicita, el alumnado que fuese a realizar las Pruebas de Acceso a la Universidad en la URJC a los meros efectos de su llamamiento o convocatoria. Dicha solicitud deberá realizarse desde el centro de Enseñanza Secundaria de origen, en el procedimiento tramitado al efecto para la realización de las pruebas.

### **Artículo 3. Tipos de procedimiento**

La URJC establece dos procedimientos dirigidos a personas trans, no binarias e intersex. Uno de comunicación para aquellas personas que han tramitado el cambio de nombre y/o sexo/género registral y otro de solicitud para aquellas personas que quieren tramitar su cambio de nombre de uso común y/o sexo/género.

### **Artículo 4. Protección y garantías**

En los procedimientos de gestión académica, la URJC adoptará las medidas necesarias para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas implicadas y el respeto a la privacidad de los datos personales de las personas que soliciten el cambio de nombre y/o sexo/género, siguiendo el Reglamento Europeo 2016/679, de 27 de abril, general de protección de datos, así como también la legislación nacional vigente en la materia.

4.1. Las actuaciones 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.
- 4.2. No se podrá requerir ninguna documentación médica en el acceso a tales trámites. Estas solicitudes y posteriores cambios no producirán modificación alguna en las titularidades, derechos y deberes de estudiantes, PDI, PPI o PTGAS.
  - 4.3. Las personas que intervengan en cualquier procedimiento contemplado en este Protocolo tienen obligación de salvaguardar la confidencialidad y guardar secreto sobre cualquiera de los datos personales que hayan conocido.
  - 4.4. Cualquier procedimiento iniciado al amparo de este Protocolo debe ser realizado con la debida profesionalidad, diligencia y sin dilaciones indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado programáticamente de acuerdo con los plazos aproximados indicados en este Protocolo y, en todo caso, en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
  - 4.5. La URJC procurará que todo el personal responsable de algún aspecto relativo a la gestión de estos procedimientos tenga formación suficiente en cuestiones relativas a las realidades de las personas trans, no binarias e intersex.
  - 4.6. Las personas solicitantes podrán contactar con la URJC para dudas relativos a los diferentes procedimientos a través de la dirección: [unidad.diversidad@urjc.es](mailto:unidad.diversidad@urjc.es)
  - 4.7. Las personas solicitantes accederán a los procedimientos que indica este Protocolo mediante el catálogo de procedimientos específicos que aparecen en sede electrónica (<https://sede.urjc.es/>). Si las personas solicitantes no tuvieran posibilidad de disponer de certificado o DNI electrónico o si por cualquier otra circunstancia personal no pudieran relacionarse electrónicamente con la URJC, podrán solicitar la ayuda del funcionariado de la Unidad de Diversidad, que podrán, como funcionariado habilitado, firmar electrónicamente las solicitudes en su nombre. Para ello, las personas solicitantes deberán identificarse ante el funcionariado, prestar consentimiento expreso por escrito y facilitar toda la información necesaria para el procedimiento.

#### **Artículo 5. Procedimiento de cambio de uso común de nombre y/o modificación de la identidad sexo/género.**

- 5.1. Las personas trans, no binarias e intersex interesadas en la utilización en la URJC de un nombre y/o una identidad sexo/género distinta del/de la que figura en su documento nacional de identidad o pasaporte (nombre registral), deberán dirigir una solicitud de cambio de nombre de uso común (vía registro en los términos legalmente establecidos) a la Unidad de Diversidad de esta Universidad tal y como queda recogido en el artículo 4.7.
- 5.2. Si se cumplen los requisitos legalmente establecidos se dictará acuerdo, por parte de la dirección de la Unidad de Diversidad, estimando, en su caso, la solicitud; que se notificará a la persona interesada a través de los medios legalmente establecidos. Asimismo, la dirección de la Unidad de Diversidad instará a los órganos de gestión correspondientes, la ejecución del procedimiento para que lleven a cabo los cambios necesarios e informen de las modificaciones implementadas a la Unidad de Diversidad.
- 5.3. La Unidad de Diversidad comunicará a la persona interesada los cambios llevados a cabo por los órganos de gestión en tal procedimiento, a través de los medios legalmente establecidos.

- 5.4. El plazo para hacer efectivo el cambio de uso común (nombre y/o identidad sexo/género) se realizará programáticamente en un plazo aproximado de 15 días hábiles, siempre que sea posible.
- 5.5. Los servicios y registros donde se hará la modificación serán todos aquellos de uso y a efectos exclusivamente internos en la Universidad. Entre ellos:
- Cuenta de correo electrónico e identidad digital.
  - Tarjeta Universitaria y cualquier otro carné que expida la Universidad.
  - Identidad sexo/género en aquellas bases de datos de la URJC donde exista registro de tal dato.
  - En el caso de PDI, PPI y PTGAS, nombre en los portales de investigación, perfiles institucionales y portales de servicios.
  - En el caso de estudiantes, nombre en las listas de clase, el aula virtual y las actas de calificaciones. En el caso de las actas de calificaciones que incluyan alumnado identificado por el nombre de uso común, la secretaria del centro correspondiente extenderá una diligencia al acta para hacer constar la correspondencia entre dicho nombre y el nombre registral, que será el que se mantendrá en el expediente académico.
  - Nombre en los censos electorales.
  - Nombre en cualquier otra documentación interna que se genere conforme se produzca la modificación del resto de bases de datos.
- 5.6. Todos los cambios indicados en el apartado 5.5 se realizarán de manera gratuita, de forma que no podría imputarse ningún coste a la persona interesada.

#### **Artículo 6. Procedimiento relativo a la comunicación de cambio de nombre registral y modificación de la identidad sexo/género.**

- 6.1. Se pueden acoger a este procedimiento aquellas personas trans, no binarias e intersex que hayan tramitado su cambio de identidad sexo/género y, si es el caso, su nombre en su documento nacional de identidad, inscripción del Registro civil o documento acreditativo equivalente, de acuerdo con la legislación vigente. Para ello, deberán dirigir la comunicación, tal y como recoge el artículo 4.7. a la Universidad Rey Juan Carlos y está a su vez lo redirigirá a la Unidad de Diversidad. A tal efecto, la persona interesada presentará el documento nacional de identidad, certificación registral u otro documento acreditativo. Dicha documentación deberá acreditar la equivalencia entre los antiguos y los nuevos documentos.
- 6.2. Si se cumplen los requisitos legalmente establecidos se dictará acuerdo, por parte de la dirección de la Unidad de Diversidad, estimando la solicitud, que se notificará a la persona interesada por parte de la dirección de la Unidad de Diversidad a través de los medios legalmente establecidos. Asimismo, la dirección de la Unidad de Diversidad instará a los órganos de gestión correspondientes, la ejecución del acuerdo para que lleven a cabo los cambios necesarios e informen de las modificaciones implementadas a la dirección de la Unidad de Diversidad.
- 6.3. La Unidad de Diversidad comunicará a la persona interesada los cambios llevados a cabo por los órganos de gestión en tal procedimiento, a través de los medios legalmente establecidos.

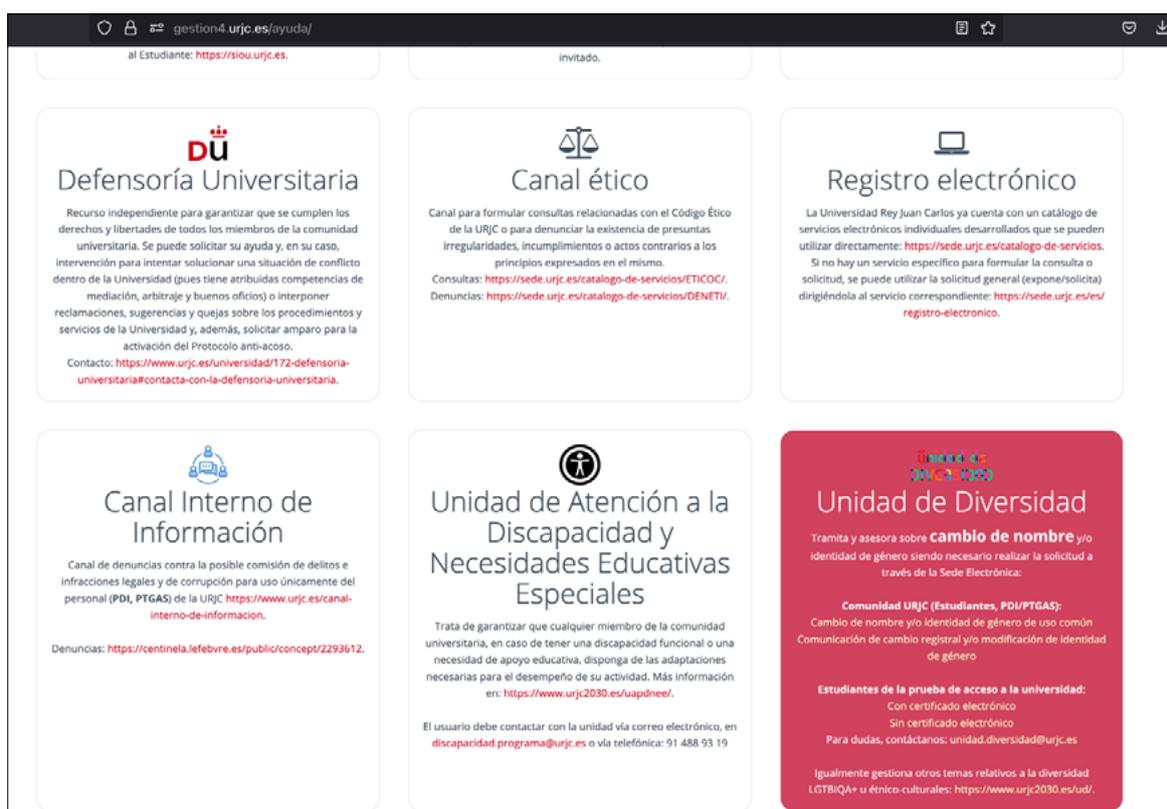
- 6.4. El plazo para hacer efectivas las modificaciones comunicadas (nombre y/o identidad sexo/género) se realizarán programáticamente en un plazo aproximado de 10 días hábiles, siempre que sea posible.
- 6.5. Los servicios y registros donde se hará la modificación serán todos los referidos en el artículo 5.5, exceptuando el caso del alumnado egresado que solo accederá a lo dispuesto en el artículo 6.6.
- 6.6. Con la aceptación de la solicitud se expedirán por parte de la URJC, según la legislación vigente, actualmente de manera gratuita, los mismos documentos oficiales ya expedidos con anterioridad a la rectificación registral.

## **Artículo 7. Revisión y modificaciones**

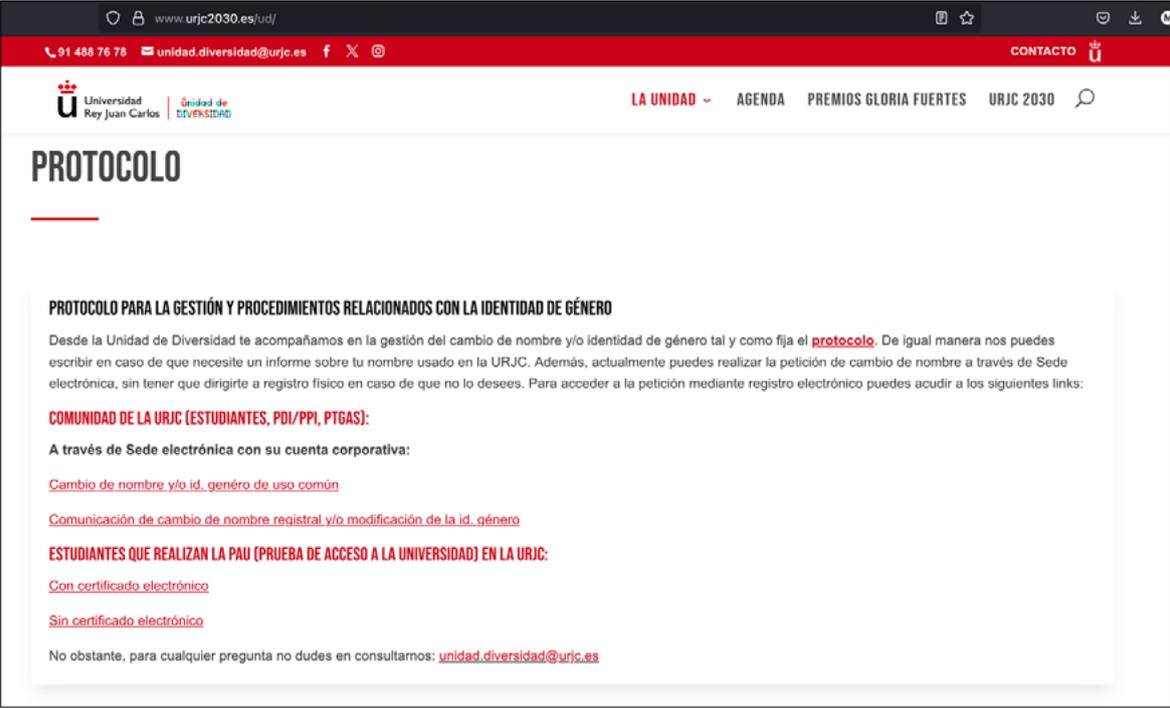
- 7.1. Cuando se produzcan circunstancias o peticiones que requieran la modificación de este Protocolo, la Unidad de Diversidad procederá a la creación de un grupo de trabajo para su análisis y propondrá, en su caso, la modificación al Consejo de Gobierno.
- 7.2. El Protocolo será revisado y actualizado de oficio cada 5 años.
- 7.3. Desde la aprobación del Protocolo por Consejo de Gobierno se establece un plazo de un año para la implementación de la formación del personal que sea responsable de su aplicación.
- 7.4. El presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Universidad Rey Juan Carlos, quedando derogada la normativa anterior. En concreto, se deroga el Protocolo aprobado por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 26 de octubre de 2018. No obstante, los expedientes iniciados con anterioridad se regirán por el anterior Protocolo hasta su finalización.

## 8.2. Accesos a través de la web

Accesos generales a través de la web principal en la sección ayuda:



## Accesos a través de la web de la Unidad de Diversidad:



www.urjc2030.es/ud/

91 488 76 78 | unidad.diversidad@urjc.es

CONTACTO

Universidad Rey Juan Carlos | Unidad de DIVERSIDAD

LA UNIDAD AGENDA PREMIOS GLORIA FUERTES URJC 2030

# PROTOCOLO

## PROTOCOLO PARA LA GESTIÓN Y PROCEDIMIENTOS RELACIONADOS CON LA IDENTIDAD DE GÉNERO

Desde la Unidad de Diversidad te acompañamos en la gestión del cambio de nombre y/o identidad de género tal y como fija el [protocolo](#). De igual manera nos puedes escribir en caso de que necesite un informe sobre tu nombre usado en la URJC. Además, actualmente puedes realizar la petición de cambio de nombre a través de Sede electrónica, sin tener que dirigirte a registro físico en caso de que no lo desees. Para acceder a la petición mediante registro electrónico puedes acudir a los siguientes links:

**COMUNIDAD DE LA URJC (ESTUDIANTES, PDI/PPI, PTGAS):**

A través de Sede electrónica con su cuenta corporativa:

- [Cambio de nombre y/o id. género de uso común](#)
- [Comunicación de cambio de nombre registral y/o modificación de la id. género](#)

**ESTUDIANTES QUE REALIZAN LA PAU (PRUEBA DE ACCESO A LA UNIVERSIDAD) EN LA URJC:**

- [Con certificado electrónico](#)
- [Sin certificado electrónico](#)

No obstante, para cualquier pregunta no dudes en consultarnos: [unidad.diversidad@urjc.es](mailto:unidad.diversidad@urjc.es)

## Gestiones a través de Sede Electrónica o Forms:

The screenshot shows the 'Electronic Office' interface for the University of Rey Juan Carlos. The page title is 'Procedimiento de cambio de uso común de nombre y/o modificación de la identidad sexo/género'. It features a 'Start' button and a 'Print' button. Below the buttons is a navigation menu with tabs: 'All', 'Basic', 'Identification System', 'Procedures', and 'Documents'. The 'Description' section states: 'El objetivo de este procedimiento es garantizar el derecho de las personas trans, no binarias e intersex a utilizar en la URJC un nombre y/o una identidad de sexo/género distinta del/de la que figura en su documento nacional de identidad o pasaporte (nombre registral). En los documentos oficiales (certificados, títulos, etc.) que expida la Universidad relativos a las personas que se hayan acogido a este procedimiento, constará el nombre registral que aparezca en su documento nacional de identidad, inscripción del Registro civil o documento acreditativo equivalente, de acuerdo con la legislación vigente. Estos cambios no supondrán un cambio en los títulos y certificaciones oficiales. Para acceder a tales cambios se debe acceder al Procedimiento relativo a la comunicación de cambio de nombre registral y modificación de la identidad sexo/género. Personas destinatarias: Podrán solicitarlo todas las personas que conforman la comunidad universitaria de la URJC: estudiantes, personal docente e investigador y personal técnico, de administración y servicios. Ante cualquier duda que pueda surgir pueden dirigirse a: [unidad.diversidad@urjc.es](mailto:unidad.diversidad@urjc.es). Estudiantes que quieran realizar las Pruebas de Acceso a la Universidad en nuestra institución pueden ponerse en contacto con: [unidad.diversidad@urjc.es](mailto:unidad.diversidad@urjc.es)'.

The screenshot shows the 'Electronic Office' interface for the University of Rey Juan Carlos. The page title is 'Procedimiento relativo a la comunicación de cambio de nombre registral y/o modificación de la identidad sexo/género'. It features a 'Print' button. Below the button is a navigation menu with tabs: 'All', 'Basic', 'Identification System', 'Procedures', and 'Documents'. The 'Description' section states: 'El objetivo de este procedimiento es comunicar el cambio de nombre registral y/o modificación de la identidad sexo/género de las personas trans, no binarias e intersex a la URJC para que proceda a tales cambios en todos los trámites que gestiona. En el caso de haber sido expedidos previamente, estos cambios supondrán una reexpedición gratuita de los títulos y certificaciones oficiales. Personas destinatarias: Podrán solicitarlo todas las personas que conforman la comunidad universitaria de la URJC: estudiantes, personal docente e investigador y personal técnico, de administración y servicios. Ante cualquier duda que pueda surgir pueden dirigirse a: [unidad.diversidad@urjc.es](mailto:unidad.diversidad@urjc.es)'.

sedes.urjc.es/en\_GB/catalogo-de-servicios?path=CAMNOE/

Universidad Rey Juan Carlos **Electronic Office**

Official Datetime:  
05/05/2025  
23:44:51

USER PANEL MAIN MENU NORMATIVE TECH SUPPORT & ERRORS

### Procedimiento de cambio de nombre para el llamamiento en las Pruebas de Acceso a la Universidad

Print

All Basic Identification System Procedures Documents

**Description**  
El objetivo de este procedimiento es garantizar el derecho de estudiantes trans, no binarios e intersex a utilizar en el llamamiento de las Pruebas de Acceso a la Universidad en la URJC un nombre y/o una identidad sexo/género distinto del de la que figura en su documento nacional de identidad o pasaporte (nombre registral).  
En los documentos oficiales que expida la Universidad relativa a las personas que se hayan acogido a este procedimiento, constará el nombre e identidad sexo/género registral que aparezca en su documento nacional de identidad, inscripción del Registro civil o documento acreditativo equivalente, de acuerdo con la legislación vigente.  
Estos cambios no supondrán un cambio en las certificaciones oficiales.

**Personas destinatarias:**  
Podrán solicitarlo estudiantes que quieran realizar las Pruebas de Acceso a la Universidad. Para cualquier duda pueden ponerse en contacto con: [unidad.diversidad@urjc.es](mailto:unidad.diversidad@urjc.es)

forms.office.com/pages/responsepage.aspx?id=6sSEXw03nkuDDHvvi\_G1H-SGJSg0u8dAhQaCvAX-YitUNzZLVEg3V04yRVgWQTzU...

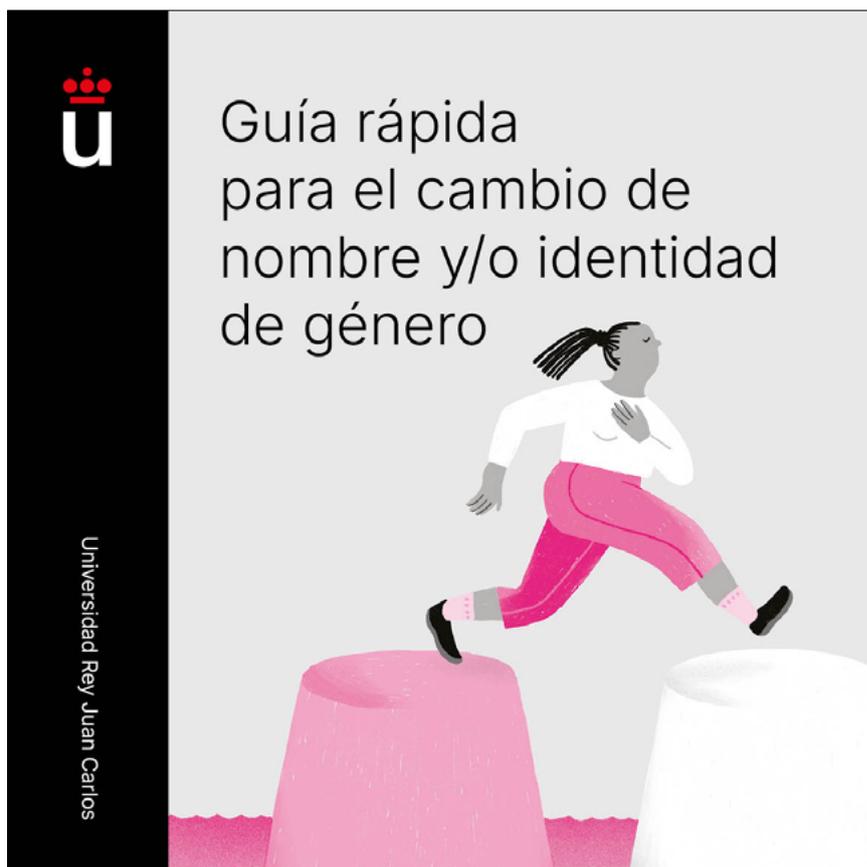
# PROCEDIMIENTO DE CAMBIO DE NOMBRE PARA EL LLAMAMIENTO EN LAS PRUEBAS DE ACCESO EN LA URJC

**\*LE RECORDAMOS QUE SU SOLICITUD ES A MEROS EFECTOS DEL LLAMAMIENTO.**

\*Procedimiento sólo para personas candidatas en las Pruebas de Acceso a la Universidad sin certificado electrónico.  
\*Para cualquier duda al respecto debe contactar con [unidad.diversidad@urjc.es](mailto:unidad.diversidad@urjc.es)

**Empezar ahora**

## 8.3. Guía rápida



El Protocolo para la gestión y procedimientos relacionados con el cambio de nombre y/o identidad sexo/género de la URJC busca facilitar vías para que las personas trans, no binarias e intersex puedan cambiar su nombre y/o sexo/género/ identidad de género.

**Autoría:** Miguel Ángel López Sáez  
(Director de la Unidad de Diversidad)

**Diseño e ilustración:** Emma Gascó

**DOI:** [10.5281/zenodo.15355627](https://doi.org/10.5281/zenodo.15355627)

2

### Para estudiantado egresado

**He cambiado mi nombre y/o identidad de género (sexo) en mi documentación oficial (DNI, NIE, pasaporte) y quiero comunicárselo a la URJC para que reexpidan mis títulos y certificados.**

#### ¿Cómo lo hago?

Si quieres comunicar ese cambio registral para la reexpedición sólo tienes que escanear el QR 1 o acceder a este [enlace](#) con tu certificado digital o DNI electrónico.

En caso de no tener uno, tenemos funcionariado habilitado que podrá tramitarlo a tu nombre. Para solicitarlo debes escribir un email a: [unidad.diversidad@urjc.es](mailto:unidad.diversidad@urjc.es)

#### QR 1



#### QR 2



3

### Para personal y estudiantes de la URJC

**De momento quiero empezar usando otro nombre dentro de la URJC. ¿Qué hago?**

Si sólo quieres cambiar tu nombre a efectos internos dentro de la URJC (listas de clase, identidad digital, aula virtual, carné universitario, etc.) sólo tienes que escanear el código QR 2 o acceder a este [enlace](#) con tu cuenta corporativa. Recuerda que estos cambios no afectarán a documentos oficiales.

**He cambiado mi nombre y/o identidad de género (sexo) en mi documentación oficial (DNI, NIE, pasaporte) y quiero comunicárselo a la URJC para que lo cambien.**

#### ¿Cómo lo hago?

Si quieres comunicar ese cambio registral para que se modifique a todos los efectos oficiales (certificaciones y títulos, listas de clase, identidad digital, aula virtual, carné universitario, etc.) sólo tienes que escanear el código QR 1 o acceder a este [enlace](#) con tu cuenta corporativa.

4

QR 3



QR 4



### Para estudiantado que realiza las pruebas de acceso a la universidad en la URJC

**De momento quiero que en el llamamiento de las Pruebas de Acceso a la Universidad (PAU) en la URJC usen otro nombre. ¿Qué hago?**

Si quieres que se dirijan a ti por otro nombre en los llamamientos que se hacen sólo tienes que escanear el código QR 3 o acceder a este [enlace](#) con tu certificado digital o electrónico.

Puedes acceder a la solicitud sin necesidad de certificado en el QR 4 o en este [enlace](#). Recuerda que estos cambios no afectarán a documentos oficiales.

5

## Para todos los casos

### ¿Cómo sabré que han iniciado el procedimiento?

En caso de que la solicitud se haya realizado por Sede Electrónica recibirás una notificación de inicio del procedimiento tras ser aprobada la solicitud.

En caso de que hayas presentado la solicitud a través de la persona funcionaria habilitada o sin certificado para estudiantado PAU lo recibirás en el email que has facilitado.

6

### **¿Una vez iniciada mi solicitud, ¿cómo sabré en qué fase se encuentra y cuándo finalizará?**

En caso de que la solicitud se haya realizado por Sede Electrónica recibirás notificaciones informativas de la fase en la que se encuentra y una vez que se resuelva definitivamente.

En caso de que hayas presentado la solicitud a través de la persona funcionaria habilitada o sin certificado para estudiantado PAU lo recibirás en el email que has facilitado.

No obstante, ante cualquier duda puedes escribirnos a: [unidad.diversidad@urjc.es](mailto:unidad.diversidad@urjc.es)



**7**

### **¿Cuánto tarda?**

Intentaremos que sea el menor tiempo posible. El Protocolo contempla plazos aproximados que pueden variar según la carga de trabajo de los diferentes servicios implicados.

- Para los procedimientos de uso común de nombre y/o identidad sexo/género se estipula un plazo aproximado de 15 días hábiles.
- Para los procedimientos de comunicación de cambio de nombre registral y modificación de la identidad sexo/género se estipula un plazo aproximado de 10 días hábiles.
- Para el llamamiento a la PAU recomendamos que al menos lo solicites con 15 días de antelación para poder hacer todos los cambios a tiempo.

**8**



## PROTOCOLO COMPLETO QR5

### ¿Dónde está el Protocolo entero y dónde puedo acudir si necesito más ayuda?

Puedes descargar el Protocolo completo escaneando el código QR 5 o en este [enlace](#). Para más info y ayuda puedes escribirnos a [unidad.diversidad@urjc.es](mailto:unidad.diversidad@urjc.es) y nos pondremos en contacto contigo.

9



9

# Glosario

**Cis/cisgénero:** son personas cuya identidad de género coincide con el sexo asignado al nacer.

**Endosex:** es el antónimo de la palabra intersexual y describe a una persona nacida con características sexuales (por ejemplo, cromosomas, hormonas y órganos sexuales) que la sitúan claramente en una de las categorías del binomio hombre/mujer.

**Expresión de género:** es la forma en que las personas expresan su identidad de género a través de su apariencia; puede incluir el peinado, la vestimenta y el comportamiento. Algunas personas se expresan de una forma que se considera tradicionalmente masculina, otras de forma femenina, otras combinan ambas o se esfuerzan por no ser vistas ni como masculinas ni como femeninas (lo que se denomina “expresión andrógina”). La expresión de género no siempre está vinculada a las características sexuales de una persona o a la identidad de género asignada al nacer.

**Género:** es la forma en que las personas piensan y experimentan la masculinidad y la feminidad. Es una construcción social que asocia algunos comportamientos con la masculinidad y otros con la feminidad. Muchas personas reconocen ahora que el género social no es lo mismo que las características sexuales, sino más bien una idea interiorizada. Sin embargo, a lo largo de la historia, las personas han tenido que ajustarse a unas estrictas expectativas sobre su rol de género: si se les asignaba sexo femenino al nacer, se esperaba que

se comportaran de forma “femenina”, mostraran interés por las cosas “femeninas”, eligieran una profesión “femenina” y se sintieran atraídos por los hombres. Lo que se considera “femenino” o “masculino” no es una constante determinada biológicamente, sino que viene definido por el contexto sociocultural de cada individuo. La construcción del género suele basarse en categorías jerárquicas: los rasgos asociados al poder suelen asociarse a los hombres, mientras que los relacionados con el cuidado suelen asociarse a las mujeres. Aunque el sistema social de género ha sido tradicionalmente binario (hombres/mujeres) en la mayoría de las sociedades, hay sociedades tradicionales en las que las identidades y expresiones no binarias han sido parte integrante de la sociedad, y esto es cada vez más cierto en las sociedades contemporáneas.

**Identidad de género** es la experiencia interna e individual de cada persona sobre el género al que pertenece. No se corresponde necesariamente con el sexo que se le asignó al nacer y no tiene por qué encajar en categorías binarias (hombre/mujer).

**Intersexual o Intersex:** son personas que nacen con cuerpos cuyas características sexuales (hormonas, genitales, gónadas, cariotipo genético) no parecen encajar en las categorías tradicionales de hombre/mujer. Existe una gran variedad de condiciones intersexuales, por lo que se trata de un término paraguas que engloba realidades muy distintas. Por este motivo, desde el activismo intersex se tiende a utilizar el plural del término y a enfatizar la diversidad corporal, denunciando la invisibilización, estigmatización, discriminación, secretismo, medicalización, patologización y mutilación de sus cuerpos.

**LGBTIQA+** es el acrónimo de lesbianas, gays, trans, bisexuales, intersexuales, queer y asexuales, incluyendo un signo de + que alude a la inclusión de todas las personas que rompen las normas de género y sobre la sexualidad (pansexual, no binaria, etc.). Aunque se trata de un grupo de personas muy heterogéneo, en los discursos sociales y políticos a menudo se trata como si fuera una experiencia única. También se suelen utilizar otros acrónimos como LGTBI o LGTB, o en diferente orden, como TLGBQAI+, por ejemplo.

**No binario:** es un término inclusivo para las personas que no se identifican únicamente como hombres o mujeres, sino que se identifican fuera del binarismo de género. Aunque algunas personas no binarias también se identifican como trans, no todas lo hacen.

**Orientación sexual** se refiere a inclinación de una persona a sentir atracción emocional y sexual por alguien (o nadie), y describe con quién/es mantiene relaciones emocionales, íntimas y sexuales. La orientación sexual define si una persona se siente atraída por el mismo sexo/género, por un sexo/género diferente o por múltiples sexos/géneros.

**Reconocimiento legal del género:** es el proceso por el que el Estado reconoce legalmente la identidad de género de una persona trans, no binaria o intersex. Un Estado puede imponer diferentes condiciones para definir quién tiene derecho al reconocimiento legal del género. La esterilización forzosa, el divorcio forzoso, el diagnóstico obligatorio de enfermedades mentales y los límites de edad son condiciones que pueden violar los derechos humanos de las personas que persiguen el reconocimiento legal del género. Para las personas trans, no binarias e intersexuales, que su nombre y género figuren correctamente en sus documentos tiene un impacto fundamental en su subsistencia y seguridad. Sin este paso, les resulta más difícil o imposible acceder a la asistencia sanitaria que necesitan, tienen que dar explicaciones en entrevistas de trabajo o se enfrentan a comportamientos discriminatorios cuando buscan alojamiento, en los bancos, al concertar una cita o incluso al pagar con tarjeta de crédito o débito en los comercios. En los países donde el reconocimiento legal del género no está reconocido, las personas trans, no binarias e intersex se ven a menudo obligadas a hablar de su identidad de género en situaciones en las que deben utilizar su nombre oficial, lo que vulnera su derecho a la intimidad y la dignidad, al igual que las expone a posibles situaciones de acoso o discriminación.

**Trans:** es el término global que engloba a las personas cuya identidad y/o expresión de género difiere del sexo que se les asignó al nacer. Esta categoría incluye a las personas cuya identidad de género no cumple las expectativas de género. Las personas trans pueden

expresar su género a través de su elección de ropa, cambiando su cuerpo (a veces mediante procedimientos quirúrgicos y/o terapia hormonal) u otras formas de expresión de género. A los hombres trans se les asignó un género femenino al nacer y tienen una identidad de género masculina o predominantemente masculina. A las mujeres trans se les asignó un género masculino al nacer y tienen una identidad de género femenina o predominantemente femenina. La transición no se produce exclusivamente en una escala binaria de hombre a mujer o de mujer a hombre, sino que el proceso tiene que ver con la correspondencia entre la autoimagen interna de una persona y su apariencia física externa.

**Transición:** es el proceso de hacer cambios en la vida de una persona para ajustarse a su identidad de género. Puede implicar todos o algunos de los siguientes pasos sociales, médicos y legales: salir del armario ante la familia, amistades y compañeros; vestirse y comportarse de acuerdo con la identidad de género; modificar el cuerpo mediante terapias de afirmación de género, por ejemplo, con terapia hormonal y/o cirugía; cambiar el nombre registral o el género en los documentos; dar otros pasos legales exigidos por la legislación de cada país. En el contexto de la infancia, la transición implica una transición social y ser reconocido en su género y, en algunos casos, utilizar una terapia de bloqueo hormonal.



**10**

# Referencias

- Bacchi, Carol (2009). *Analysing policy: What's the problem represented to be?* Pearson Education.
- Barker, Meg-John y Iantaffi, Alex (2024). *La sociedad no binaria. Vivir en ambos géneros, más allá y en medio* (Carlos Valdivia, Trad.). Egales.
- Barker, Meg-John, Gupta, Kat, Vicent, Ben y Twist, Jos (2023). *Vidas no binarias* (Matilde Pérez, Trad.). Continta Me Tienes.
- Biglia, Barbara y Cagliero, Sara (2019). Abordajes y 'respuestas' de las universidades catalanas frente a las violencias LGTBIQ+ fóbicas. *Quaderns de Psicologia*, 21(2), Article e1532. <https://doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1532>
- Braun, Virginia y Clarke, Victoria (2021). Can I use TA? Should I use TA? Should I not use TA? Comparing reflexive thematic analysis and other pattern-based qualitative analytic approaches. *Counselling and Psychotherapy Research*, 21(1), 37-47. <https://doi.org/10.1002/capr.12360>
- Ciccía, Lu (2023). *La invención de los sexos. Cómo la ciencia puso el binarismo en nuestros cerebros y cómo los feminismos pueden ayudarnos a salir de ahí*. Siglo XXI.
- Gallardo, Elena M., Gómez, Aitor, Gairal-Casadó, Regina y Ramis-Salas, María del Mar (2021). Sexual orientation, gender identity and gender expression-based violence in Catalan universities: Qualitative findings from university students and staff. *Archives of Public Health*, 79, Article 16. <https://doi.org/10.1186/s13690-021-00532-4>
- Gómez, Mer (2022). *La rebelión de las hienas*. Bellaterra.
- Gómez, Mer (2024). *Las hermafroditas del siglo XXI*. Bellaterra.

- Jefatura del Estado. (2007). *Ley 3/2007, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas*. Boletín Oficial del Estado.
- Jefatura del Estado. (2011). *Ley del Registro Civil*. Boletín Oficial del Estado.
- Jefatura del Estado. (2023a). *Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario*. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2023/03/22/2/con>
- Jefatura del Estado. (2023b). *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*. Boletín Oficial del Estado.
- Jones, Susan R. y Abes, Elisa S. (2013). *Identity development of college students: Advancing frameworks for multiple dimensions of identity*. John Wiley & Sons.
- Krizsan, Andrea y Lombardo, Emanuela (2013). The quality of gender equality policies: A discursive approach. *European Journal of Women's Studies*, 20(1), 77–92. <https://doi.org/10.1177/1350506812456462>
- López Sáez, Miguel Ángel; Nebot-García, Juan E. y Lucas Platero (en prensa); *Contesting Names: The Challenges and Repercussions of Name Change Policies for Trans and Non-Binary Individuals at a Spanish University*. Organization
- Missé, Miquel (2018). *A la conquista del cuerpo equivocado*. Egales.
- Monro, Surya (2019). Non-binary and genderqueer: An overview of the field. *International Journal of Transgenderism*, 20(2–3), 126–131. <https://doi.org/10.1080/15532739.2018.1538841>
- Nebot-García, Juan E.; López-Sáez, Miguel Ángel y Lucas Platero Méndez (en prensa). Evaluación de las políticas universitarias españolas de cambio de nombre y/o sexo. *Quaderns de Psicologia*.
- Organization Intersex International (OII). (2025). Website. <https://oiiinternational.com/> (Último acceso: 15 de marzo de 2025).
- Platero, Lucas (2009). Transexualidad y agenda política: Una historia de (dis)continuidades y patologización. *Política y Sociedad*, 46(1), 105–126.
- Platero, Lucas (2012). *Intersecciones. Cuerpos y sexualidades en la encrucijada*. Bellaterra.
- Platero, Lucas (2014). *Transexualidades. Acompañamientos, factores de salud y recursos educativos*. Bellaterra.

- Platero, Lucas (2020). Redistribution and Recognition in Spanish Transgender Laws. *Politics and Governance*, 8(3), 253–265. <https://doi.org/10.17645/pag.v8i3.2856>
- Platero, Lucas (2024). La inteligibilidad no binaria. En Blanca Rodríguez Ruiz (Dir.) y Luisa Winter Pereira (Coords.), *Democracia no binaria: Reflexiones interdisciplinarias sobre la des-sexualización de la ciudadanía* (pp. 3–12). Comares.
- Platero, Lucas; López Sáez, Miguel Ángel; López, Isabel y Juan E. Nebot-García (2025 en prensa). Name Change Policies for Trans, Non-Binary and Intersex Students: Challenges Facing Spanish University Administrators. *Sexuality, Gender & Policy*, DOI: 10.1002/sgp2.70017
- Portal de Transparencia (2025). *Cifras*. Universidad Rey Juan Carlos.
- Rodó, María (2021). *Interseccionalidad. Desigualdades, lugares y emociones*. Bellaterra.
- Saldaña, Johnny (2016). *The coding manual for qualitative researchers* (2.ª ed.). Sage Publications.
- Smith, Dorothy E. (2005). *Institutional ethnography: A sociology for people*. Rowman & Littlefield.
- Stryker, Susan (2019). *Historia de lo trans* (Matilde Pérez, Trad.). Continta Me Tienes.
- Tinto, Vince (2012). *Leaving college: Rethinking the causes and cures of student attrition* (2.ª ed.). University of Chicago Press.
- Turner, Susan M. (2001). Texts and the institutions of municipal government: The power of texts in the public process of land development. *Studies in Cultures, Organizations and Societies*, 7(2), 297–325. <https://doi.org/10.1080/10245280108523562>
- Universidad Rey Juan Carlos. (2018). *Protocolo para la gestión y procedimientos relacionados con la identidad de género en la Universidad Rey Juan Carlos, de 26 de octubre de 2018*. [https://www.urjc2030.es/ud/wp-content/uploads/sites/13/2022/11/Protocolo\\_Procedimientos\\_Identidad\\_de\\_genero\\_URJC.pdf](https://www.urjc2030.es/ud/wp-content/uploads/sites/13/2022/11/Protocolo_Procedimientos_Identidad_de_genero_URJC.pdf)

