



COMILLAS
UNIVERSIDAD PONTIFICIA



PROTOCOLO DE ACOMODO Y GESTIÓN ACADÉMICA DE LA IDENTIDAD DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD PONTIFICIA COMILLAS

VICERRECTORADO DE RELACIONES INSTITUCIONALES
Y SECRETARÍA GENERAL

27 de mayo de 2022





Introducción

El Papa Francisco en su Carta de 20 de agosto de 2018 nos recordó que “Si un miembro sufre, todos sufren con él” (1 Co 12,26), añadiendo, a continuación, que la llamada de san Pablo a sufrir con el que sufre es el mejor antídoto contra cualquier intento de seguir reproduciendo entre nosotros las palabras de Caín: “¿Soy yo el guardián de mi hermano?” (Gn 4,9).

Si bien, las razones que llevaron al Santo Padre a citar ambos textos son diferentes de los que dan lugar a este protocolo, creemos que no está de más recordarlos, dado que, en el fondo, lo que nos llevan a elaborarlo y aprobarlo no es otra que tratar de evitar o, al menos, mitigar el sufrimiento de miembros de nuestra comunidad académica, especialmente, los estudiantes trans.

La sociedad y sus individuos, caracterizados por la pluralidad, ponen frente a nosotros nuevas realidades que nos exigen, como mínimo, el respeto y la colaboración para ayudar a su mejor acomodo en un entorno y en una época vitalmente muy importante, como es la etapa universitaria.

El respeto al prójimo no solo se traduce en una mirada comprensiva a aquel que comparte gran parte de nuestra visión acerca de los valores más sustanciales de la vida, sino en descubrir el rostro de aquellos con los que Cristo ha querido identificarse (Carta ap. *Novo millennio ineunte*, 49).

Porque, en el fondo, retomando de nuevo las palabras del Santo Padre, se trata de ofrecer seguridad y proteger la dignidad y bienestar de todos los que forman parte de la comunidad universitaria, sin excepción de sexo, género, credo o ideología, es decir, expresar nuestra solidaridad y compromiso con una cultura del cuidado que debe mirar, sobre todo, a aquel que no se siente cuidado o, al menos, no lo suficiente. Es imposible imaginar una conversión del accionar eclesial sin la participación activa de todos los integrantes del Pueblo de Dios y las personas cuyo acomodo y bienestar busca este protocolo lo son también, indudablemente.

Igualmente, lo que nos anima a trabajar en protocolos como este podría obedecer al mandato del Padre Arturo Sosa, SJ, cuando en 2018 pidió a los Superiores Mayores, Superiores de Comunidades y Directores/as de Obras Apostólicas que promuevan iniciativas que hagan realidad, en la diversidad de situaciones y contextos en los que vivimos, este estilo orante y penitencial que abra las puertas de nuestros corazones y compromisos apostólicos a formas creativas de promover la cultura de la protección de

las personas vulnerables en todas sus complejas dimensiones (Con un saludo fraterno in Cristo, Roma, 24 de agosto de 2018).

Un entorno seguro como el que se pretende ayudar a construir con este protocolo es, en palabras del Manual del Sistema de Entorno Seguro, un espacio seguro en el que las personas pueden participar, desarrollarse y crecer. Así pues, ayudar a que las personas con diversidad de género, como son las personas trans, puedan participar en la vida universitaria y desarrollarse y crecer de acuerdo con sus deseos y su propio proyecto vital. Un entorno construido desde un enfoque de derechos y basado en dar respuesta a las necesidades reales de las personas que participan en él, asumiendo la atención a la diversidad en todas sus dimensiones, y donde todas las personas implicadas son conscientes de su labor y compromiso con la protección real y el cuidado mutuo y en el que se garantizan los derechos de todas las personas. Un entorno, además, en el que se previene de forma eficaz y actúa ante cualquier situación real o potencial que pueda suponer un riesgo para la integridad psicológica, emocional o social de las personas.

Un espacio, en definitiva, que aspira a ser más que un contexto de protección, potenciando la dignidad de las personas y empoderándolas a través del buen trato. Por ello, este protocolo no pretende proteger a las personas con diversidad de género que forman parte como estudiantes de nuestra comunidad universitaria, sino potenciar su dignidad, respetar su libre desarrollo de la personalidad y empoderarles en su propio proyecto vital a través del buen trato, lo que supone buscar su mejor acomodo entre nosotros de acuerdo con sus legítimos deseos y expectativas.

El buen trato, nos dice el Manual, es una forma de relación. El buen trato se define en cuanto a la posibilidad de acercarse al otro desde la empatía, la comprensión, el respeto, la tolerancia, para garantizar la igualdad legal, social, religiosa, desde una costumbre y opción de vida y no desde una obligación o norma social. Así pues, consiste inicialmente en responder correctamente a las necesidades de cuidado, protección, educación, respeto, empatía y vinculación afectiva. Entendido así, el buen trato incluye todos los estilos de relación y de comportamientos que promuevan el bienestar y aseguren una buena calidad de vida.

En definitiva, al margen de lo que constituye para nuestra Universidad un deber legal de acomodo y plena integración de las personas con diversidad de género, según se deduce con claridad de las Leyes 2 y 3/2016 de la Comunidad de Madrid, el objetivo de este protocolo es avanzar en las políticas del Sistema de Entorno Seguro, promoviendo, en definitiva, el buen trato en nuestra comunidad universitaria. Y, a estos efectos, puede citarse también la Resolución de la Junta de Gobierno de la Universidad de 28 de marzo de 2011, por la que se aprobó la Manifestación de no discriminación de la Universidad.

Con este protocolo no se pretende tan solo cumplir con un mandato legal, sino, más allá, avanzar en la cultura del buen trato que define a un Sistema de Entorno Seguro.

1. Marco legal

La Constitución Española proclama en su artículo 14 que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social, añadiendo el artículo 9.2 que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica cultural y social, y ello, tras reconocer como derecho fundamental, el del libre desarrollo de la personalidad.

Igualmente, el artículo 27 de la Carta Magna dispone que la educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana en el respeto a los principios democráticos de convivencia y a los derechos y libertades fundamentales, y ello, en el marco de la autonomía de las Universidades.

En desarrollo por parte del legislador autonómico de tales previsiones constitucionales, la Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid, en su artículo 26, establece la obligación de las Universidades de la Comunidad de Madrid de garantizar el respeto y la protección del derecho a la igualdad y la no discriminación en el ámbito universitario por causa de identidad y/o expresión de género.

En esta misma línea, la Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBifobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid, establece en su artículo 33 que las Universidades podrán elaborar un protocolo de no discriminación y crear una figura que tenga encomendadas las labores de velar y asistir al colectivo LGTBI ante situaciones de discriminación.

Entre los derechos que recoge la anterior Ley 2/2016, se proclama que las personas trans tienen derecho a ser tratadas de conformidad a su identidad de género en los ámbitos públicos y privados y en particular a ser identificados y acceder a documentación acorde con dicha identidad, y a que el ejercicio efectivo de su libertad sea protegido, sin discriminación en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social, especialmente, entre otras, en la esfera de la educación (art. 3).

La Ley 3/2016 recoge entre los principios fundamentales que regirán la actuación de las personas físicas o jurídicas, públicas o privadas incluidas en su ámbito de aplicación, el de privacidad que se expresa en los siguientes términos: todas las personas tienen derecho a la privacidad, sin injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, incluyendo el derecho a optar por revelar o no la propia orientación sexual, diversidad corporal o identidad de género. Se adoptarán las medidas administrativas necesarias a fin de garantizar que en las menciones a las personas que accedan a servicios y prestaciones públicas y privadas, éstas reflejen la identidad de género manifestada, respetando la dignidad y privacidad de la persona concernida.

El artículo 23 de la Ley 2/2016 dispone, en relación al correspondiente protocolo en el ámbito educativo, que el mismo debe garantizar el respeto a las manifestaciones de identidad de género que se realicen en el ámbito educativo y el libre desarrollo de la personalidad del alumno conforme a su identidad, adecuando la documentación administrativa de exposición pública y la que pueda dirigirse al alumnado, de manera que figure en dicha documentación el nombre elegido por la persona trans, evitando que dicho nombre aparezca de forma distinta al que se muestra el resto de los nombres del alumnado.

Además, el mismo precepto establece que se indicará al profesorado y personal de administración y servicios del centro que se dirija al alumnado trans por el nombre elegido por éste, respetándose su derecho a utilizar dicho nombre en todas las actividades docentes y extraescolares que se realicen en el centro, incluyendo los exámenes, sin perjuicio de asegurar en todo caso la adecuada identificación de la persona a través de su documento nacional de identidad o, en su caso, número de identificación de extranjero, en expedientes académicos y titulaciones oficiales en tanto no se produzca el cambio registral.

El artículo 7 de la Ley 2/2016 señala, en relación con la documentación administrativa, que los trámites para la expedición de la documentación administrativa prevista en la presente Ley serán gratuitos, no requerirán de intermediación alguna, y en ningún caso implicarán la obligación de aportar o acreditar cualquier tipo de documentación médica.

Y, también, que no se alterará la titularidad jurídica de los derechos y obligaciones que correspondan a la persona ni se prescindirá del número del documento nacional de identidad, siempre que este deba figurar. Cuando por la naturaleza de la gestión administrativa se haga necesario registrar los datos que obran en el documento nacional de identidad, se recogerán las iniciales del nombre legal, los apellidos completos y el nombre elegido por razones de identidad de género.

Por otro lado, el Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario, recoge entre los deberes de éstos, el de abstenerse de la utilización o cooperación en procedimientos fraudulentos en las pruebas de evaluación, en los trabajos que se realicen o en documentos oficiales de la universidad (art. 13.2 a).

Por último, el artículo 3.2 de la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria dispone que las Normas de Convivencia de las universidades públicas y privadas promoverán: a) el respeto a la diversidad y la tolerancia, la igualdad, la inclusión y la adopción de medidas de acción positiva en favor de los colectivos vulnerables.

2. Definiciones

El concepto de **identidad de género** se refiere a la vivencia interna e individual del género tal y como cada persona la siente profundamente, incluyendo la vivencia personal del cuerpo, y otras como la vestimenta, el modo de hablar y los modales. La identidad de género está generalmente acompañada del deseo de vivir y recibir aceptación como miembro de dicho género, e incluso del deseo irrenunciable de modificar, mediante métodos hormonales, quirúrgicos o de otra índole, el propio cuerpo, para hacerlo lo más congruente posible con el sexo-género sentido como propio.

Según la citada Ley 2/2016, debe entenderse por discriminación indirecta aquella en la que hay una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros que puedan ocasionar una desventaja particular a personas por motivos de orientación sexual, expresión o identidad de género.

La misma Ley define la identidad sexual y/o de género como la vivencia interna e individual del género tal y como cada persona la siente y auto determina, sin que deba ser definida por terceros, pudiendo corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, y pudiendo involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido.

Por su lado, la Ley define a la **persona trans** como toda aquella que se identifica con un género diferente o que expresa su identidad de género de manera diferente al género que le asignaron al nacer. Así, el término trans ampararía múltiples formas de expresión de la identidad de género. De este modo, las personas trans no serían, sin embargo, un colectivo homogéneo y, por tanto, no lo serían tampoco sus pretensiones respecto a la manifestación de su identidad en el campo social ni en sus requerimientos de asistencia o acomodo. Como reconoce la Resolución del Parlamento Europeo de 12 de septiembre de 1989, sobre la discriminación de las personas transexuales, ha de ser cada persona quien establezca los detalles sobre su identidad como ser humano.

De este modo, el presente protocolo no pretende imponer nada ni crear estereotipos, sino ayudar, en el marco de la vida universitaria, a las personas trans a encontrar un mejor acomodo y atender sus legítimas y legales pretensiones.

Obviamente, el protocolo tampoco olvida que la Universidad, como institución que tiene encomendada por la sociedad la función de formar en estudios universitarios a los ciudadanos y otorgar los correspondientes títulos (el servicio público de la educación superior) que les hagan valedores no solo de un prestigio, sino también de una capacitación para el ejercicio de una actividad o profesión, debe velar también por tales fines y evitar los posibles fraudes.

3. Procedimiento, requisitos y efectos del sistema de acomodo y buen trato de las personas trans

A los efectos de la aplicación del protocolo y del contexto concreto al que se refiere el mismo, deben distinguirse dos situaciones, en función de que el nombre deseado haya sido o no incorporado ya al Registro Civil y al documento nacional de identidad.

El primer caso, no es de aplicación este protocolo, ya que se procederá a sustituir el anterior nombre oficial por el nombre ya registrado y que conste en el documento nacional de identidad, siguiendo el procedimiento y modelo habituales para comunicar un cambio oficial de datos personales.

En segundo caso, cuando el nombre deseado no se corresponda con el que figura registralmente y en el documento nacional de identidad, se procederá a hacer el cambio en la gestión de tarjetas, documentos o bases de datos que se ponen a disposición de los alumnos y en las comunicaciones entre la Universidad y alumno, incluyendo los listados oficiales, campus virtual, correo electrónico, carnet universitario, de la Biblioteca o de la Unidad de Deportes, resoluciones administrativas, y a salvo de los documentos oficiales, tales como certificados y títulos académicos.

Para ello, el estudiante matriculado de nuevo ingreso o ya admitido en cursos anteriores deberá presentar la solicitud en Secretaría General de la Universidad, a través de los registros existentes en los diferentes campus, conforme al modelo de escrito de solicitud general, expresando que su solicitud se enmarca dentro de este protocolo y, por tanto, en un supuesto de diversidad de género y de necesidad de acomodo del nombre oficial al deseado.

Los trámites para la expedición de la documentación administrativa serán gratuitos y no requerirán de intermediación alguna.

Cuando la Universidad pudiera considerar, por los términos en los que se plantea la petición, que ésta no viene referida a un supuesto de diversidad de género, podría solicitar del alumno la documentación o información complementaria que fuera necesaria, y ello, garantizando la confidencialidad de la información y los principios de proporcionalidad y necesidad de dicha información.

Solamente podrá denegarse la solicitud cuando el cambio de nombre no responda al objeto de este protocolo, es decir, el acomodo y el buen trato a las personas trans, o cuando se incluya un nombre de uso común que considere ofensivo o que sea contrario a la dignidad, atendiendo al artículo 51 de la Ley 20/2011, de 21 de julio, del Registro Civil, o a los valores e identidad de la Universidad y a su condición de institución y obra eclesíástica, y ello, en cumplimiento de los deberes que recaen sobre todos los alumnos de colaborar para el logro de los fines y realización de la misión de la Universidad y de respeto a su ideario (art. 107 a) y d) del Reglamento General).

Formulada la petición y cumplido lo que se dispone en los dos párrafos anteriores, se procederá desde Secretaría General a cambiar el nombre y, en su caso, el género del estudiante, recogiendo el nombre deseado en la gestión de tarjetas, documentos o bases de datos que se ponen a disposición de los alumnos y en las comunicaciones entre la Universidad y alumno, incluyendo los listados oficiales, campus virtual, correo electrónico, carnet universitario, de la Biblioteca o de la Unidad de Deportes, resoluciones administrativas.

En el caso de las actas de calificaciones, también se hará constar el nombre deseado y Secretaría General extenderá una diligencia digital en el acta con posterioridad a su cumplimentación y presentación por parte del profesor.

En el caso de los documentos oficiales, tales como certificados o títulos académicos, se hará constar el nombre que figura en el documento nacional de identidad.

Se articularán los mecanismos para asegurar que la duración del proceso de cambio de nombre no exceda las tres semanas desde el momento en que ha sido aceptada la solicitud de la persona interesada, respetando (de forma excluyente) los períodos no lectivos o de vacaciones.

PROCEDIMIENTO DEL SISTEMA DE ACOMODO Y BUEN TRATO DE LAS PERSONAS TRANS

SITUACIÓN EN LA QUE EL NOMBRE DESEADO DEL ESTUDIANTE DE NUEVO INGRESO O ADMITIDO EN LA UNIVERSIDAD NO SE HA INCORPORADO AL REGISTRO CIVIL Y AL DNI

