



Evaluación de las políticas universitarias españolas de cambio de nombre o sexo

Evaluation of Spanish University Policies on Name or Gender Changes

Juan E. Nebot-García
Universidad Alberto Hurtado

Miguel Ángel López-Sáez
Universidad Rey Juan Carlos

Lucas Platero
Universidad Rey Juan Carlos

RESUMEN

La mayoría de las universidades públicas españolas cuentan con protocolos para el cambio de nombre por motivos de identidad de género, amparados en normativas nacionales. Este estudio analiza los procedimientos de las 50 universidades públicas, de las cuales 43 disponen de algún protocolo común o registral. Sin embargo, existen diferencias significativas en cuanto al tiempo de tramitación, los requisitos, el acceso a la información y las personas beneficiarias. Además, también se han observado ciertas carencias de dichos protocolos, como la limitada inclusión de las personas de género no binario y la escasa difusión de los protocolos. Pese a que la creación de estos protocolos ha supuesto una mejora en la calidad de vida de las personas con una identidad de género no normativa, se debe seguir trabajando en la revisión y mejora de los mismos para conseguir procedimientos realmente inclusivos y comprensivos con todas las realidades.

Palabras clave: Cambio de nombre; Universidades; Identidad de género; Políticas públicas

ABSTRACT

The majority of Spanish public universities have protocols for name changes based on gender identity, supported by national regulations. This study analyzes the procedures of the 50 public universities, 43 of which have a common or registral protocol. However, significant differences exist regarding processing time, requirements, access to information, and eligible individuals. Additionally, certain shortcomings have been identified, such as the limited inclusion of non-binary individuals and the poor dissemination of the protocols. While the implementation of these protocols has improved the quality of life for people with non-normative gender identities, further efforts are needed to revise and enhance them in order to ensure truly inclusive and comprehensive procedures that address all gender realities.

Keywords: Name change; Universities; Gender identity; Public policy

INTRODUCCIÓN

Durante las últimas dos décadas, en España se ha conseguido un reconocimiento progresivo de las experiencias y demandas de las personas trans, gracias a las reivindicaciones impulsadas por diferentes movimientos sociales de lucha y resistencia de los colectivos (Missé, 2018). En este contexto, la mejora en derechos ha permitido el acceso a muchos servicios desde un lugar de reconocimiento, y no tanto desde el rechazo y la patologización que predominaban en décadas anteriores (Mas Grau, 2022; Missé, 2018).

En esta línea, la Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas (Ley 3/2007, 2007), permitió con limitaciones —ser español, mayor de edad, demostrar tener disforia de género pero no otros trastornos, y demostrar dos años de tratamiento hormonal— el desarrollo de políticas más integrales sobre el acceso a derechos de las personas trans, además de otras centradas exclusivamente en el cambio de sexo y nombre en diferentes regiones e instituciones (Platero, 2009).

En la siguiente década, algunas instituciones universitarias empezaron a desarrollar normativas o protocolos de actuación más o menos reglamentados y, sobre todo, centrados en el cambio de nombre (Biglia y Cagliero, 2019). Es el caso de la Universidad de Barcelona y la Universidad Politécnica de Cataluña, que fueron pioneras en la comunidad catalana. Por el contrario, en otros muchos casos, las universidades españolas carecían de una legislación específica que estableciera un marco claro de acción.

Sin embargo, en los últimos tres años, la legislación universitaria ha comenzado a exigir explícitamente que las universidades promuevan políticas de derechos

humanos dirigidas a personas lesbianas, gais, bisexuales y trans. La Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria (Ley 3/2022, 2022a), en su artículo 3 y 4, contempla la promoción activa de medidas de sensibilización, acción positiva, prevención del acoso, y persecución de la discriminación por motivos de orientación sexual, identidad y expresión de género. Por su parte, en la Ley 17/2022, de 5 de septiembre, que modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (Ley 17/2022, 2022b), establece en sus artículos 2 y 4 la necesidad de promover y garantizar entornos laborales igualitarios, diversos e inclusivos, así como la elaboración de planes y protocolos que fomenten la igualdad y prevengan la discriminación en este ámbito. En la misma línea, la reciente Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (Ley 2/2023, 2023a), señala en sus artículos 37 y 46 la importancia de definir e impulsar planes de diversidad, inclusión y no discriminación para todos los sectores de la comunidad universitaria.

Por otro lado, con un calado más general y transversal, el 28 de febrero de 2023 se aprobó la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI (Ley 4/2023, 2023b). Esta normativa modifica, en su artículo 44, algunas de las limitaciones de la Ley 3/2007, eliminando la exigencia de informes médicos o psicológicos y de cambios en la apariencia física para rectificar la mención relativa al sexo. Asimismo, en su artículo 49, reconoce explícitamente el derecho a solicitar la reexpedición de documentos, títulos, diplomas o certificados. Además, en sus artículos 14, 15 y 16, establece que las universidades deben contar con un plan que genere espacios inclusivos para la diversidad sexual y de género, asegurando la no discriminación. Más específicamente, el artículo 61 contempla la elaboración de protocolos de apoyo y acompañamiento al alumnado trans, así como de prevención del acoso transfóbico.

No obstante, pese a los avances normativos, esta importante legislación no parece estar teniendo las repercusiones necesarias para considerar a las universidades como espacios comprometidos con la inclusión de las personas LGTBIQ+ (Allen et al., 2020). La literatura nacional e internacional identifica diversas barreras en este ámbito. Muchos estudios apuntan a carencias específicas en las políticas universitarias, especialmente en lo relativo a los trámites para el cambio de nombre, identidad de género o sexo. Entre los obstáculos más frecuentes se encuentran la falta de uniformidad en las normativas de cada universidad, el tipo de derechos a los que dan acceso, los plazos establecidos y la diversidad de organismos responsables (Biglia y Cagliero, 2019; Goldberg y Kuvallanka, 2018; Magalhães et al., 2020; McEntarfer y Iovannone, 2022; Pusch, 2005; Seelman, 2019).

Incluso, cuando existen políticas, surgen problemas relacionados con su alcance e inclusividad. A menudo carecen de una definición clara, tanto de los marcos normativos en los que se sustentan como de los actores implicados en su elaboración, además de no considerar aspectos lingüísticos que puedan reforzar o mitigar exclusiones (Biglia y Cagliero, 2019; Brauer, 2017a; Duran y Nicolazzo, 2017).

Algunos estudios también señalan las barreras relativas a los propios procesos administrativos, ya que para poder disfrutar de los derechos planteados se exige presencialidad y seguir infinidad de pasos. Además, también evidencian confusión en los cambios posibles, con una nula personalización o adaptación a las necesidades de cada persona. A todo esto, se le suman requisitos adicionales de evaluación, pocas garantías de intimidad, costes económicos, así como ausencia de formación del personal encargado y falta de *feedback*, seguimiento y una revisión posterior del protocolo (Brauer, 2017a; Duran y Nicolazzo, 2017; Gallardo-Nieto et al., 2021; Pitcher et al., 2018).

No son menos reseñables las críticas sobre la accesibilidad general de dichas políticas. La dificultad para encontrar los trámites a realizar, la ausencia de guías divulgativas, de diseños adaptados y de fácil acceso y la falta de publicidad impiden en muchos casos el ejercicio efectivo de los derechos reconocidos (Brauer, 2017a; Pichardo Galán y Puche Cabezas, 2019).

Estas transformaciones integrales son especialmente relevantes si se considera que en las universidades suele utilizarse la identidad de género para distribuir al estudiantado en los distintos alojamientos, determinar qué baños o vestuarios se pueden utilizar, decidir en qué equipo deportivo se puede competir o acceder a algunas ayudas. No reconocer la identidad de género y el nombre autodeterminados del estudiantado va a hacer que se produzcan situaciones injustas, incómodas y potencialmente peligrosas (Beemyn y Brauer, 2015).

La ausencia de estas barreras correlaciona con un mayor bienestar y participación social del alumnado LGTBQ+, mejorando su autoconcepto y rendimiento académico (McEntarfer y Iovannone, 2022). Asimismo, se observan menores niveles de depresión e ideación suicida (Russell et al., 2018) y menores conductas autolíticas (Seelman, 2016). Por el contrario, mientras persistan estas problemáticas, los datos de prevalencia indican que el estudiantado universitario trans y no binario, en comparación con sus pares cisgénero, presentan mayores problemas de salud mental, incluyendo insatisfacción con la vida, ansiedad, depresión o ideación e intentos suicidas (Anderssen et al., 2020; Lipson et al., 2019; Pascale y DeVita, 2024).

En consecuencia, el objetivo del presente estudio es analizar la configuración de estas políticas en las universidades públicas del Estado español, con especial atención a los diferentes protocolos y normativas de cambio de nombre o sexo.

MÉTODO

Procedimiento

Para definir las categorías y los ítems a evaluar, dos de los autores de este artículo revisaron la bibliografía nacional e internacional con el objetivo de identificar las áreas clave del proceso de cambio de nombre o sexo en las universidades, así como las carencias y necesidades señaladas por las personas implicadas (Biglia y Cagliero, 2019; Brauer, 2017a; Duran y Nicolazzo, 2017; Gallardo-Nieto et al., 2021; Goldberg y Kuvalanka, 2018; Magalhães et al., 2020; McEntarfer y Iovannone, 2022; Pichardo Galán y Puche Cabezas, 2019; Pitcher et al., 2018; Pusch, 2005; Seelman, 2019). La propuesta resultante de categorías e ítems fue compartida con la Red de Universidades por la Diversidad (RUD, s. f.), un órgano de representación de las universidades españolas que impulsa políticas universitarias que fomenten la igualdad de trato y de oportunidades en materia de diversidad sexual y de género (RUD, s.f.), incluido el procedimiento de cambio de nombre o sexo. Esta Red revisó y analizó la propuesta, incorporando mejoras basadas en su experiencia con la implementación de dichos protocolos. Finalmente, a partir de la versión revisada, un tercer autor del artículo terminó de pulir la formulación de las preguntas específicas para la evaluación de cada categoría.

Durante los meses de marzo y abril del 2024 se realizó una revisión de los procedimientos de cada una de las 50 universidades públicas españolas, bien accediendo a su página web o preguntando directamente al departamento responsable. Más tarde, en octubre de 2024, se hizo una segunda revisión para comprobar si se había creado o actualizado algún protocolo.

Para entrar a formar parte del estudio, las universidades públicas españolas debían contar con información accesible sobre el proceso de cambio de nombre o sexo. Las universidades ofrecían esta información a través de un texto escrito en su propia página web o a través de un documento subido a su servidor. Esta información podía ser parte del protocolo de cambio de nombre o sexo, es decir, de un documento oficial aprobado por el consejo de la universidad, o formar parte de unas instrucciones que explicaban los pasos a seguir durante el proceso.

Análisis de datos

En primer lugar, se realizó un análisis temático de los diferentes documentos que las universidades tenían. Se clasificó esta información en función de las categorías definidas según la literatura previa, de forma inductiva (Braun y Clarke, 2006). La estructura temática y el contenido de cada categoría aparece detallada en la Tabla 1 y se ha establecido teniendo en cuenta las diferentes barreras

que estudios nacionales e internacionales han considerado al respecto, tal y como se ha indicado en la introducción y en el procedimiento.

Siguiendo los criterios que aparecen en la Tabla 1, se recodificó la información de cada una de las cuestiones valoradas, oscilando los valores entre 1 (nivel óptimo) y 0 (ausencia de información o nivel deficiente), para su análisis desde una óptica cuantitativa, usando SPSS 23 para obtener los porcentajes y medias que indicaran una mayor panorámica integral.

A continuación, se calculó la puntuación media que obtenía cada universidad en las cuatro categorías (Características de la política de cambio de nombre o sexo (POL), Inclusividad (INC), Calidad del proceso (CP) y Acceso fácil (ACC)). Después, se hizo un sumatorio de las cuatro puntuaciones medias para obtener la valoración total de cada universidad. Las puntuaciones más altas indican panorámicas más integrales en estas políticas. Para este apartado, en caso de no obtenerse la información con respecto a alguno de los ítems, se les asignó un 0 de puntuación. Del mismo modo, aquellas universidades que no contaban con información sobre el proceso de cambio de nombre o sexo, aparecen en blanco, sin datos en las categorías o la puntuación total. Por último, para plasmar los resultados, el rango de puntuaciones posibles fue dividido en cinco partes, asignando una categoría a cada quintil, ordenados de menor a mayor: “ausente”, “con ausencias”, “básico”, “adecuado”, “integral”. En la Tabla 2 puede verse con mayor detalle cómo se clasificaron las puntuaciones en las categorías y la puntuación total.

Finalmente, para elaborar la Figura 1, se calculó la puntuación total media que obtenían las universidades de una misma comunidad autónoma. En este caso, aquellas universidades sin protocolo o que no disponían de información sobre el proceso, en vez de dejarlas en blanco y no tenerlas en cuenta, se les asignó una puntuación de 0. Para esta figura también se utilizó la clasificación realizada en la Tabla 2.

Tabla 1. Listado de categorías de estudio y su codificación

Categorías y contenido	Recodificación
Características de la política de cambio de nombre o sexo (POL)	
¿Hay disponible un enlace con información sobre el proceso?	1 - Sí; 0 - No
¿Existe un protocolo creado?	1 - Sí; 0 - No
¿Cuál fue el año de redacción de la última versión?	1 - Si es de 2024, se quita 0,1 por cada año extra de antigüedad
¿Qué cambio de nombre se permite?	1 - Cambio de nombre común y registral; 0,5 - Solo permite el cambio del nombre común
¿Se contempla el cambio de sexo/identidad de género?	1 - Sí; 0,5 - Se da a entender que sí; 0 - No

Table 1. Listado de categorías de estudio y su codificación (*Continúa*)

Categorías y contenido	Recodificación
¿Plazo máximo de la gestión?	1 - 7 días, se quita 0,01 por cada día de más
¿Se adjunta e-mail de contacto?	1 - Sí; 0 - No
Inclusividad (INC)	
¿Se definen los términos utilizados de diversidad sexual y de género?	1 - Sí; 0 - No
¿Se especifica la legislación de referencia?	1 - Sí; 0 - No
¿Se basan en la legislación más reciente?	1 - Sí; 0 - No
¿Se detalla quién ha participado en la elaboración?	1 - Sí; 0 - No
¿A quién va dirigido?	1 - Incluye al personal PAS/PTGAS y PDI, al estudiantado matriculado y a personas que realizan las pruebas de acceso; 0,75 - No incluyen las personas de las pruebas de acceso; 0,5 - Solo incluye al estudiantado matriculado
¿Qué identidades o motivaciones están recogidas?	1 - Términos generales o incluye a personas transexuales, transgénero/no binaries e intersexuales; 0,5 - No menciona alguna identidad en concreto
¿Está redactado usando lenguaje inclusivo?	1 - Sí; 0 - No
Calidad del proceso (CP)	
¿A través de qué medio puede realizarse el proceso?	1 - Tanto físico como online; 0,5 - Solo físico u online; 0 - No se especifica
¿Cuáles son los pasos del proceso?	1 - Si la persona interesada solo tiene que hacer la solicitud; 0,5 - Si la persona debe hacer otro procedimiento extra
En el cambio de nombre común, ¿aparece de alguna manera el nombre registral en la documentación interna?	1 - El nombre se cambia en todos los documentos internos y no aparece el nombre registral; 0,75 - Se cambia el nombre en todos los documentos internos, pero se extiende una diligencia a las actas de calificaciones donde consta nombre común y nombre registral; 0,5 - En algunos procesos administrativos, pueden constar las iniciales del nombre que consta en el DNI; 0,25 - Se hace uso de la diligencia y de las iniciales del nombre registral.
¿Se puede elegir en qué plataformas se produce el cambio de nombre?	1 - Sí; 0 - No
¿Se tiene que validar o explicar la motivación del cambio de alguna manera?	1 - No; 0 - Sí
¿Se garantiza la confidencialidad de la persona?	1 - Sí; 0 - No
¿Se realiza formación a las personas que van a tratar los casos?	1 - Sí, específicamente a las personas que traten los casos; 0,5 - Es formación general a toda la comunidad universitaria; 0 - No se realiza formación

(Continúa)

Table 1. Listado de categorías de estudio y su codificación (*Continua*)

Categorías y contenido	Recodificación
¿Se plantea la evaluación del protocolo para adaptaciones futuras?	1 - Se plantea y se indica por quién y cada cuánto tiempo; 0,75 - Se plantea y se indica por quién, pero no cuándo; 0,5 - Solo se indica que se plantea, pero no por quién o cuándo; 0 - No
¿El proceso implica algún coste para la persona?	1 - No; 0 - Sí
Acceso fácil (ACC)	
¿Es sencillo acceder a la información del protocolo a través del buscador de Google?	1 - Si en el mismo buscador aparece el protocolo para descargar, se quita 0,1 por cada paso adicional
¿Es sencillo acceder a la solicitud y anexos del protocolo?	1 - Si en la misma web o en el protocolo aparece el enlace para la solicitud y el acceso al formulario, se quita 0,1 por cada paso adicional
¿Existe material informativo o una guía divulgativa?	1 - Sí; 0 - No
¿El diseño es accesible para personas con algún tipo de discapacidad?	1 - Sí; 0 - No
¿Se ha publicitado el protocolo para que se conozca entre la comunidad universitaria?	1 - Sí; 0 - No

Tabla 2. Reparto de las puntuaciones en las categorías y la puntuación total en función de las cinco valoraciones

	Ausente	Con ausencias	Básico	Adecuado	Integral
Categorías	0-0,19	0,20-0,39	0,40-0,59	0,60-0,79	0,80-1
Puntuación Total	0-0,79	0,80-1,59	1,60-2,39	2,40-3,19	3,20-4

RESULTADOS

Datos descriptivos

De las 50 universidades públicas españolas, 43 cuentan con información sobre el proceso de cambio de nombre común o registral por razones de identidad de género. Las siete restantes no contemplan este procedimiento o no se ha encontrado información al respecto a través de la búsqueda por internet. Sin embargo, hay alguna universidad, como la Universidad de Jaén, que ha manifestado su intención de crear un protocolo para el cambio de nombre en el futuro (aparece en su III Plan director de Igualdad e integración de la diversidad sexual y de género en la Universidad de Jaén. 2021-2023), pero aún no ha sido elaborado.

Para analizar y desgranar los resultados de cada una de las variables estudiadas, solo se tendrá en consideración a las 43 universidades que sí realizan el procedimiento de cambio de nombre.

Características de la política de cambio de nombre o sexo (POL)

De todas las universidades que realizan políticas de cambio de nombre o sexo, las 43 cuentan con un documento o enlace web con información al respecto. No obstante, tres de ellas (7 %) no disponen de un protocolo formalizado (Universidad de Almería, Universidad de Burgos y Universidad de Sevilla), solo facilitan información básica sobre el procedimiento a seguir o dónde mandar la solicitud. Otros dos centros (Universidad de La Coruña y Universidad de Extremadura) cuentan con un documento oficial, con el proceso a seguir, firmado por el vicerrectorado en cuestión o la Secretaría General de la universidad. Por otro lado, solo 29 (67,4 %) disponen de información de contacto, como un correo electrónico, al que poder dirigirse en caso de dudas.

En cuanto a las modalidades de cambio contempladas, 39 de ellas (90,7 %) permiten el cambio de nombre común (para uso interno dentro de la universidad) y registral (para uso oficial y en documentos como el DNI), mientras que cuatro de ellas (9,3 %) solo mencionan en el protocolo el cambio de nombre común. De entre las 43 universidades, solo cinco (11,6 %) detallan específicamente que, con el cambio de nombre común, también se podrá modificar el sexo/género en los registros de la universidad. Otras cuatro (9,3 %) dan a entender que también ofrecen este cambio, al mencionar el derecho que tiene la persona “a que sea tratada y llamada de acuerdo con el nombre y género con los que se identifica”. Sea como fuere, solo tres universidades (6,9 %) permiten salirse del binarismo hombre-mujer (Universidad de Oviedo, Universidad de Salamanca y Universidad de Vigo), y solo en el caso del cambio de nombre de uso común, nunca en el registral. Además, en cuatro casos se sigue requiriendo haber solicitado la rectificación registral de la asignación de sexo y nombre propio en el Registro Civil y estar a la espera de su resolución para poder pedir el cambio de nombre de uso común. Es el caso de la Universidad de Alicante, la Universidad de Cádiz, la Universidad de Valladolid y la Universidad Rovira i Virgili. Concretamente, esta última pide a las personas interesadas en el cambio de nombre común que aporten la tarjeta sanitaria emitida por CatSalut donde conste su “nombre sentido”. Por otro lado, la Universidad de Alicante, en su protocolo creado en 2017, no hacía mención a la necesidad de presentar tarjeta sanitaria con el nuevo nombre ni estar a la espera de la resolución del cambio de nombre registral. Sin embargo, en la información que aparece en su web con información actualizada sobre el cambio de nombre, creada en 2024, sí que se hace mención a la necesidad de estar pendiente de la resolución del cambio registral de nombre o sexo en el Registro Civil para poder pedir el cambio de nombre común. En caso de no cumplir este requisito, se anima a que se contacte con la Unidad de Diversidad de la propia universidad.

En cuanto a los plazos que siguen las universidades para realizar las gestiones de cambio de nombre, solo 32 (74,4 %) informan de la duración aproximada que puede llevar todo el proceso, con información muy heterogénea entre universidades. La más rápida es la Universidad Autónoma de Barcelona, con siete días de plazo, frente a la Universidad de Oviedo, que sería la más lenta, con 120 días. Entre todas las universidades, la media de días que conlleva el proceso de cambio de nombre es de 31,6 días ($DT = 23,7$).

De las 40 universidades que cuentan con protocolo o documento oficial, la mayoría (52,5 %) lo han redactado o actualizado hace más de cinco años (en 2019 o antes). De hecho, hay un protocolo, el de la Universidad Politécnica de Cataluña, que fue redactado en 2014.

Inclusividad (INC)

En cuanto al carácter inclusivo del protocolo, después de la revisión de documentación, podemos decir que solo 14 universidades (32,6 %) disponen de un glosario de términos a los que se refiere en su protocolo o han definido de alguna manera los términos utilizados sobre diversidad sexual y de género. Adicionalmente, entre aquellas que no cuentan con este requisito, hay algunas que sí que han definido otros términos relacionados con el proceso, como “nombre de uso común” o “nombre registral”.

Del mismo modo, 34 universidades (79,1 %) han utilizado lenguaje inclusivo (que no usa el masculino genérico en la redacción del protocolo y propone en su lugar términos unisex): “la persona solicitante”, “la persona interesada”, “el personal”, “profesorado”, etc. Además, otras cuatro universidades (9,3 %) han usado el desdoble o/a, aunque esta fórmula no es totalmente inclusiva al dejar de lado a las personas de género no binarie. También es interesante hacer constar que otra universidad (Universidad Jaume I) incluye una anotación aclarando que, en base al “artículo 14.11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, todas las menciones que, en virtud del principio de economía del lenguaje, se hagan al género masculino en esta normativa, se entienden realizadas tanto en género femenino como en masculino”. No obstante, esta aclaración vuelve a estar basada en el género binario e impone el masculino genérico como norma.

Respecto al marco legal, 37 universidades (86 %) detallan las leyes o normativas en las que se basan para realizar el proceso. No obstante, solo siete de ellas (Universidad de Castilla-La Mancha, Universidad de Alcalá, Universidad de Oviedo, Universidad de Valladolid, Universidad Pablo de Olavide, Universidad de Alicante y Universidad de Barcelona) cuentan con legislación actualizada y

referencian la ley más reciente al respecto, 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 (Ley 4/2023, 2023b).

Por último, solo la Universidad de Valencia (2,3 %) detalla los organismos y personas que han participado en la elaboración del protocolo: las técnicas de la Unidad de Diversidad, en colaboración con profesores universitarios de la propia universidad y la organización LGTBIQ+ Lambda. En cambio, sí que se ofrece mayor detalle sobre a quién va dirigido este protocolo. Un total de 34 universidades (79,1 %) especifican que el proceso de cambio de nombre está abierto a la comunidad estudiantil, así como al personal docente e investigador (PDI) y al personal técnico, de gestión y de administración y servicios (PAS/PTGAS). Además, en seis de ellas también se incluye al estudiantado que está realizando las pruebas de acceso a la universidad. Por otro lado, otras cuatro (9,3 %) solo tienen abierto este proceso para el alumnado, y otras cinco (11,6 %) no especifican a quién va dirigido.

A la hora de mencionar las identidades o motivaciones que estarían contempladas para pedir el cambio de nombre, algunas universidades hablan en términos generales. Así pues, 12 universidades (27,9 %) indican que el protocolo está destinado, entre otros ejemplos, para “personas con una identidad de género distinta a la asignada al nacer”, “personas con una identidad de género sentida diferente a la asignada en el momento de nacer”, “personas que se identifican con un género diferente al asignado en el momento del nacimiento” o hablan de cambios de nombre relacionados con “la identidad de género”. En tres casos (7 %) no se hace constar ninguna motivación o identidad concreta. Por otro lado, el resto de universidades menciona identidades concretas: 19 (44,2 %) especifican que los cambios van dirigidos a personas transexuales, transgénero/no binaries e intersexuales; cinco (11,6 %) hablan de personas o comunidad trans; dos (4,7 %) mencionan a personas trans y no binaries; y otras dos hablan de personas trans e intersexuales (4,7 %).

Calidad del proceso (CP)

En base a la modalidad en la que puede realizarse la solicitud de cambio de nombre, en la gran mayoría de protocolos (41,9 %) no se especifica si debe realizarse electrónicamente o presencialmente. Por el contrario, 19 universidades (44,2 %) mencionan que debe realizarse electrónicamente, ya sea por registro electrónico, por correo electrónico o mediante un formulario web. Otras cinco (11,6 %) mencionan la posibilidad de hacer la solicitud tanto online como presencialmente, y otra (2,3 %) da a entender que el proceso debe formalizarse físicamente.

En cuanto a la dificultad del proceso, 35 universidades (81,4 %) proponen un procedimiento sencillo para la persona solicitante, ya que solo tiene que rellenar el formulario o solicitud y presentarla (física u online) al destino marcado. Por el contrario, ocho (18,6 %) piden a las personas interesadas que participen en más gestiones, como acudir a una entrevista con el personal que gestiona el cambio (Universidad Castilla-La Mancha, Universidad de Valladolid, Universidad de La Rioja, Universidad Pública de Navarra, Universidad de Oviedo, Universidad de Lleida, Universidad Politécnica de Cataluña y Universidad Pompeu Fabra). Estas entrevistas tienen como objetivo comprobar que la solicitud está correctamente motivada por razones de identidad de género.

El cambio de nombre común no se materializa en los mismos resultados en todas las universidades. Así pues, 23 de ellas (53,5 %) modifican el nombre en todos los documentos y registros internos, sin dejar constancia del nombre registral. En cambio, 11 universidades (25,6 %), pese a realizar este cambio de nombre, en algunos procesos administrativos dejan constancia también de las iniciales del nombre registral. En otras cinco (11,6 %), la secretaría puede extender una diligencia a las actas de calificaciones para que conste el nombre común y el registral. Por último, en dos recurren tanto al uso de iniciales del nombre registral como a la diligencia. En el caso de la Universidad de Almería y la Universidad de Sevilla no se tiene esta información. Del mismo modo, ninguna universidad ofrece de manera clara y específica la posibilidad de elegir las plataformas en las que se quiere cambiar el nombre: correo electrónico, listado de alumnado, tarjeta universitaria, etc.

Por lo que respecta a la confidencialidad de las personas solicitantes, solo 34 universidades (79,1 %) lo tienen en cuenta. 15 de ellas incluyen en el protocolo un artículo en el que se asegura que el personal que trabaje con los casos preservará la confidencialidad de las personas solicitantes. Otras siete especifican que las solicitudes serán recibidas y gestionadas por la misma unidad, con el fin de minimizar las personas que tengan contacto con los datos. Por último, 11 incluyen las dos estrategias anteriores. Mención especial merece la propuesta de la Universidad Pablo de Olavide que, una vez se recibe la solicitud, le asigna un código alfanumérico para que se preserve la confidencialidad durante todo el trámite.

Solo dos universidades (4,7 %), la Universidad de la Laguna y la Universidad de Alicante, especifican que se formará al personal de administración y servicios que trabajará en atender los casos de cambio de nombre. Otras seis (14 %) explican que se realizará formación y actividades de sensibilización, pero a la comunidad universitaria en general. El resto de las universidades no dejan constancia a este respecto.

Por otro lado, 18 universidades (41,9 %) contemplan en su protocolo la posibilidad de revisar y mejorar dicho proceso en el futuro. No obstante, solo 15 especifican quién llevaría a cabo esa revisión y modificación. Normalmente, la encargada es la misma unidad que gestiona el proceso de cambio de nombre (unidad de igualdad o de diversidad), aunque la Universidad del País Vasco, la Universidad Rey Juan Carlos y la Universidad de Granada, además, apuntan a que se creará un grupo de trabajo; y la Universidad Politécnica de Cataluña, la Universidad de La Laguna y la Universidad de Salamanca indican que se contará con la colaboración de grupos estudiantiles u organizaciones LGTBIQ+. Por último, solo la Universidad de La Laguna plantea cada cuánto se realizaría esa evaluación. En concreto, detalla que se realizará cada curso académico y que, cada dos años, el vicerrectorado con competencias en materia de estudiantes emitirá un informe en el que se recogerán los parámetros pertinentes de evaluación e incidencia del presente reglamento, donde se podrán contemplar propuestas de mejora.

Por último, 28 universidades (65,1 %) hablan de la gratuidad del cambio de nombre, ya sea hablando de que la emisión de documentación o la modificación de antiguos certificados no supondrá ningún coste para la persona solicitante, o detallando que el proceso y gestión del cambio de nombre será gratuito. Otras 14 no dan información al respecto y, en el caso de la Universidad de Oviedo, ofrece información ambigua al manifestar que “las tasas de certificados se adecuarán al principio de capacidad económica previsto en el art. 8 de Ley 8/1989, de 13 de abril”.

Acceso fácil (ACC)

En lo relativo al acceso al protocolo, se ha observado que la información sobre el proceso de cambio de nombre se puede obtener a través del mismo buscador de Google. Para un total de 23 universidades (53,5 %), se puede descargar el protocolo desde el buscador, y para otras 17 (39,5 %), desde Google, aparece una entrada a una web donde aparece la información o la opción para descargar el protocolo. Por tanto, en dos o tres pasos se consigue llegar a la información deseada. No obstante, hay que puntualizar que, en algunos casos, a veces solo aparece la información si se realiza la búsqueda con el idioma propio de la comunidad autónoma de la universidad, como es el caso de la Universidad de Santiago de Compostela, que solo aparece si se escribe en gallego, o la Universidad de Girona y la Universidad Politécnica de Cataluña, que aparece más fácilmente en catalán. Del mismo modo, también hay dos protocolos (Universidad de Extremadura y Universidad de La Laguna) a los que, en un primer momento, sí que se pudo

acceder, pero, durante la segunda etapa de revisión, el enlace daba error o no se encontró la información.

Por otro lado, en la mayor parte de los casos (67,4 %), se accede al formulario de solicitud o a los anexos para cumplimentar desde el mismo enlace web o el protocolo. En el resto de universidades no aparece la información o deben realizarse pasos extras para llegar a ella.

La mayoría de los protocolos solo pueden leerse a través de un documento PDF. Solo seis universidades (14 %) ofrecen la información también a través de una web, facilitando la accesibilidad de las personas con algún tipo de discapacidad visual. No obstante, hay que mencionar que los documentos PDF analizados también cumplen con los estándares de accesibilidad aconsejados.

Para terminar, solo 15 universidades (34,9 %) cuentan con algún material extra para facilitar la comprensión del proceso de cambio de nombre, como un vídeo explicativo o una guía. Del mismo modo, solo en cuatro casos (9,3 %) se ha constatado que la universidad ha publicitado el procedimiento a través de redes sociales o en su misma web.

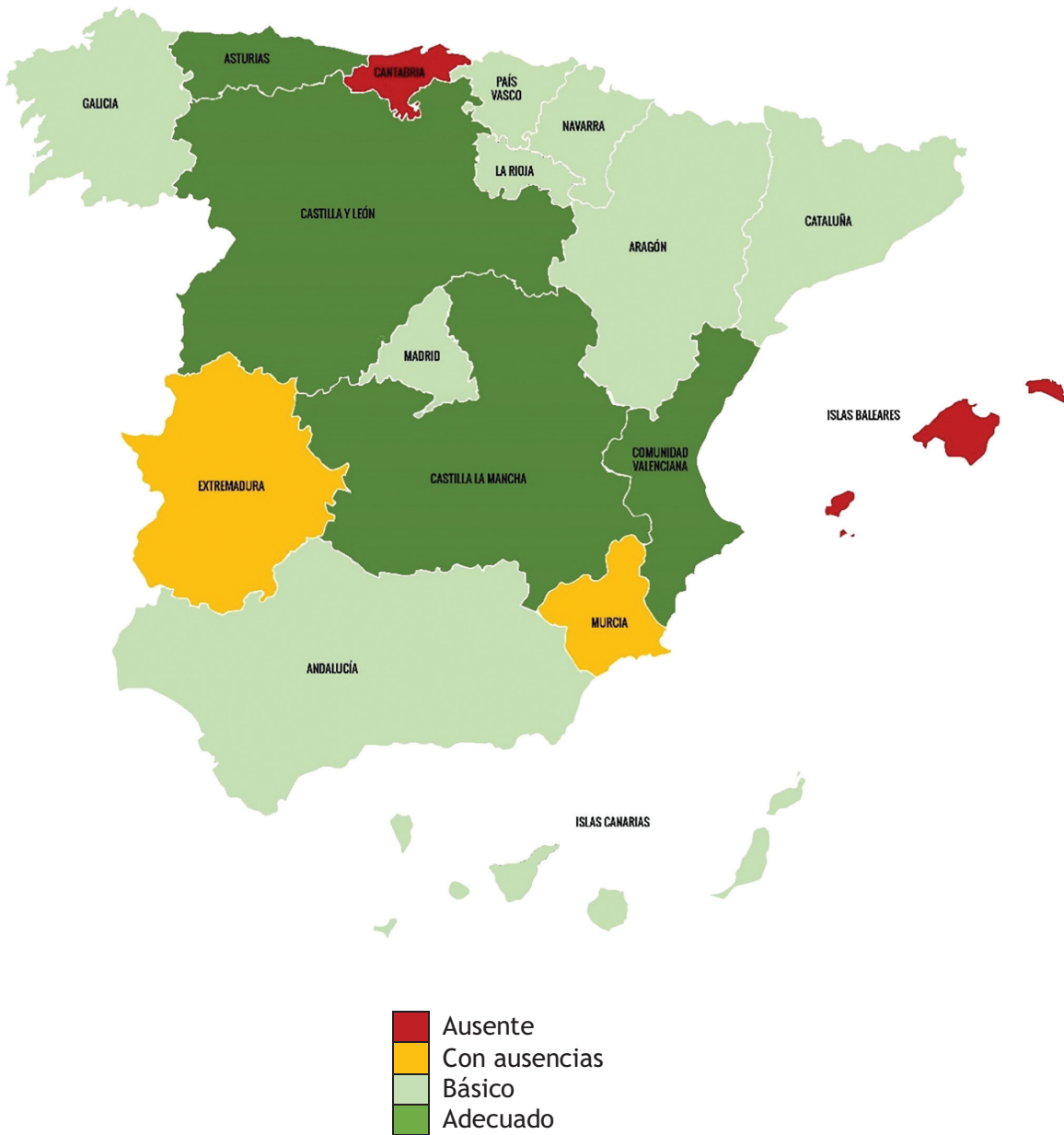
Valoración global

Si observamos la Figura 1, podemos ver que las universidades de la Comunidad Valenciana, las de Asturias, las de Castilla y León y las de Castilla-La Mancha son las que obtienen mejor valoración media de sus protocolos, aunque en ningún caso llegan a la calificación máxima de “integral”. Por el contrario, Islas Baleares y Cantabria son las que puntúan más bajo, dado que no cuentan con una unidad de igualdad o de diversidad que realice este proceso. No obstante, debemos ser cautelosos con esta información, ya que tener en cuenta la media de las universidades de cada comunidad autónoma puede maquillar las peculiaridades de cada universidad.

Si se analiza específicamente la calificación obtenida por los protocolos de las universidades en cada uno de los ámbitos evaluados (véase Tabla 3), podemos observar que ninguna universidad dispone de políticas integrales en todas las cuatro categorías evaluadas. Solo tres universidades consiguen una valoración de “adecuado” o, en ocasiones, “integral” en las cuatro categorías, que son la Universidad de Salamanca, la Universidad de Alicante y la Universidad de Valencia.

En el otro extremo, 25 universidades tienen alguna área con una valoración de “ausente” o “con ausencias”. De ellas, 11 universidades tienen dos o más áreas con estas calificaciones: Universidad Carlos III de Madrid, Universidad de Almería, Universidad de Burgos, Universidad de Extremadura, Universidad de Las Palmas

Figura 1. Valoración media de los protocolos de las universidades en función de las comunidades autónomas



Nota: Imagen adaptada por los autores a partir de la imagen original obtenida de www.vexels.com

de Gran Canaria, Universidad de Murcia, Universidad de Sevilla, Universidad Pública de Navarra, Universidad de La Coruña, Universidad de Lleida y Universidad Pompeu Fabra.







Por otro lado, en términos generales, parece ser que la inclusividad del protocolo y, sobre todo, su acceso son las dos categorías que más deben mejorarse en las políticas de las universidades.

Tabla 3. Valoración de los ámbitos estudiados de los protocolos de las universidades

Universidad	POL	INC	CP	ACC	Total
Universidad Autónoma de Barcelona	0,76	0,54	0,44	0,40	2,14
Universidad Autónoma de Madrid	0,63	0,54	0,44	0,52	2,13
Universidad Carlos III de Madrid	0,54	0,54	0,28	0,38	1,74
Universidad de Castilla-La Mancha	0,65	0,79	0,58	0,38	2,40
Universidad Complutense de Madrid	0,70	0,57	0,50	0,54	2,31
Universidad de Alcalá	0,82	0,68	0,61	0,40	2,51
Universidad de Alicante	0,99	0,79	0,64	0,60	3,01
Universidad de Almería	0,21	0,29	0,39	0,58	1,47
Universidad de Barcelona	0,70	0,82	0,61	0,38	2,52
Universidad de Burgos	0,36	0,21	0,33	0,40	1,30
Universidad de Cádiz	0,50	0,54	0,53	0,78	2,34
Universidad de Cantabria					
Universidad de Córdoba	0,75	0,54	0,56	0,58	2,42
Universidad de Extremadura	0,53	0,36	0,33	0,16	1,38
Universidad de Girona	0,74	0,46	0,44	0,38	2,03
Universidad de Granada	0,75	0,54	0,67	0,38	2,33
Universidad de Huelva	0,79	0,54	0,58	0,40	2,31
Universidad de Jaén					
Universidad de La Coruña	0,50	0,29	0,39	0,40	1,57
Universidad de La Laguna	0,54	0,64	0,78	0,36	2,32
Universidad de La Rioja	0,75	0,68	0,58	0,38	2,39
Universidad de las Islas Baleares					
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria	0,72	0,36	0,56	0,36	2,00
Universidad de León	0,80	0,39	0,64	0,40	2,23
Universidad de Lleida	0,80	0,68	0,33	0,38	2,19
Universidad de Málaga	0,81	0,54	0,64	0,58	2,56
Universidad de Murcia	0,72	0,39	0,56	0,36	2,03
Universidad de Oviedo	0,84	0,75	0,47	0,60	2,67
Universidad de Salamanca	0,85	0,71	0,64	1,00	3,20
Universidad de Santiago de Compostela	0,65	0,50	0,61	0,34	2,10
Universidad de Sevilla	0,42	0,39	0,33	0,60	1,74
Universidad de Valencia	0,90	0,71	0,61	0,80	3,02
Universidad de Valladolid	0,74	0,75	0,42	1,00	2,91
Universidad de Vigo	0,74	0,54	0,56	0,36	2,19
Universidad de Zaragoza	0,63	0,43	0,61	0,60	2,27
Universidad del País Vasco	0,77	0,32	0,67	0,52	2,28
Universidad Internacional de Andalucía					
Universidad Internacional Menéndez Pelayo					

Tabla 3. Valoración de los ámbitos estudiados de los protocolos de las universidades (*Continua*)

Universidad	POL	INC	CP	ACC	Total
Universidad Jaime I	0,74	0,54	0,61	0,60	2,49
Universidad Miguel Hernández	0,79	0,39	0,61	0,40	2,20
Universidad Nacional de Educación a Distancia	0,75	0,68	0,56	0,60	2,58
Universidad Pablo de Olavide	0,67	0,61	0,61	0,56	2,45
Universidad Politécnica de Cartagena					
Universidad Politécnica de Cataluña	0,69	0,61	0,47	0,38	2,15
Universidad Politécnica de Madrid					
Universidad Politécnica de Valencia	0,74	0,57	0,50	0,60	2,41
Universidad Pompeu Fabra	0,74	0,54	0,17	0,36	1,80
Universidad Pública de Navarra	0,76	0,39	0,50	0,32	1,97
Universidad Rey Juan Carlos	0,63	0,43	0,56	0,34	1,95
Universidad Rovira i Virgili	0,47	0,54	0,39	0,40	1,80

	Ausente
	Con ausencias
	Básico
	Adecuado
	Integral
	No cuenta con un proceso de cambio de nombre

Nota: POL = Características de la política; INC = Inclusividad; CP = Calidad del proceso; ACC = Acceso fácil.

DISCUSIÓN

Este estudio pretendía analizar los protocolos de cambio de nombre de las 50 universidades públicas españolas para realizar una valoración descriptiva general. Además, por otro lado, también se han cuantificado algunos requisitos para ver cuántos cumplían los procesos de cambio de nombre de cada universidad y ver cuáles eran los mejor valorados.

Estos análisis nos han permitido comprobar la gran heterogeneidad que existe a la hora de plasmar la información sobre el proceso de cambio de nombre o sexo. Estas diferencias entre universidades ya fueron observadas por Barbara Biglia y Sara Cagliero (2019) al estudiar los protocolos de las universidades catalanas. Así pues, pese a la existencia de la Ley 4/2023 (2023b), una ley de ámbito estatal que recoge

el procedimiento a seguir con el cambio de nombre, nuestros resultados muestran que algunas universidades basan su protocolo en leyes antiguas o en normativas autonómicas, cosa que hace que su proceso sea más heterogéneo, esté anticuado o, incluso, resulte discriminatorio.

Un aspecto que resulta bastante general a todos los protocolos, y por el que se han visto penalizados muchos de ellos, es por la falta de información. En muchos casos, se presupone la información, pero no se especifica. Es el caso, por ejemplo, de la gratuidad del proceso, del mantenimiento de la privacidad y confidencialidad de las personas interesadas o de la posibilidad de revisión y mejora del protocolo, entre otras circunstancias. Sería conveniente detallar toda la información posible para no dejar nada sujeto a lo implícito.

Como decíamos, un ámbito en el que necesitan mejorar algunos protocolos es en el de la privacidad y anonimato de las personas interesadas. Algunas universidades solo permiten que se realicen solicitudes de manera presencial o incluyen en su protocolo la realización de una entrevista como paso indispensable para comprobar el motivo del cambio, quedando expuesta la identidad de la persona. Además, se observa cierta relación con la negación de la privacidad personal manifestada ya en otros artículos (Nadal et al., 2012), en los que los participantes se quejan y afirman sentirse deshumanizados al tener que responder preguntas íntimas o sobre sus genitales para satisfacer la curiosidad de otros. Del mismo modo, también hay universidades que no plasman en su normativa de qué manera van a velar por la privacidad y confidencialidad de las personas interesadas. Teniendo en cuenta la discriminación que sufren las personas con una identidad o expresión de género no normativa (Hendricks y Testa, 2012; Hunter et al., 2021; Kanamori y Xu, 2022), es normal que sientan miedo o rechazo al exponerse y hacerse visibles ante una persona desconocida (Siegel, 2019), por lo que son aspectos que deberían considerarse. Además, cualquier persona debería poder elegir cuándo revelar su identidad autodeterminada y que no fuera fruto de una presión administrativa (Pichardo Galán y Puche Cabezas, 2019). Por tanto, por todo esto y porque la privacidad es uno de los aspectos que más valoran las personas trans, intersex y no binaries en la universidad (Goldberg y Kivalanka, 2018), resulta de gran relevancia mejorar los aspectos relacionados con la confidencialidad y el anonimato de las personas interesadas en el cambio de nombre.

Otro de los problemas que enfrentan las personas trans, intersex y no binaries en el ámbito universitario es el uso de pronombres inadecuados por parte del profesorado o el personal administrativo (McEntarfer y Iovannone, 2022). En ocasiones, estas situaciones de discriminación las realizan personas que se consideran tolerantes o aliadas con la comunidad trans, pero cometen estos errores por desconocimiento o

ignorancia. De hecho, algunas personas trans evitan acudir a los servicios médicos no solo por miedo a ser discriminadas, sino porque consideran que el personal médico no tiene la formación adecuada ni tiene la capacidad para atender sus necesidades ni entender su realidad (Mikulak, 2021). Por tanto, no solo es necesaria la formación para sensibilizar y fomentar actitudes más tolerantes, sino también para mejorar el conocimiento y la información para poder atender y trabajar con personas trans, intersex y no binaries de manera adecuada. De hecho, varios programas que persiguen mejorar la atención proporcionada hacia personas trans se centran en incrementar los conocimientos sobre la diversidad sexual y de género de las personas implicadas (Gorrotxategi et al., 2020; Morales-Rodríguez, 2021). Aunque toda la comunidad universitaria podría beneficiarse de este tipo de formación y entrenamiento, esta debería estar especialmente enfocada a las personas que van a estar en contacto con las personas trans, intersex y no binaries, y aquellas que van a supervisar y guiar el proceso de cambio de nombre. Esta necesidad ya había sido manifestada en otros estudios españoles (Gallardo-Nieto et al., 2021), y era una de las principales preocupaciones del estudiantado trans estadounidense, que recomendaba que esta formación fuera obligatoria (Goldberg et al., 2019). Sin embargo, según nuestros resultados, muy pocos protocolos incluían entre sus objetivos este tipo de formación y sensibilización.

La creación de políticas de cambio de nombre en la universidad ha supuesto una mejora importante en la inclusividad y calidad de vida de aquellas personas con una identidad de género que no se corresponde con el sexo asignado al nacer. No obstante, estas mejoras no repercuten de igual manera en todas las personas. Así pues, tal y como se ha observado, las personas de género no binarie no están amparadas explícitamente en algunos protocolos y, lo que es más importante, no se tienen en cuenta sus circunstancias para poder detallar en los registros un género distinto al de hombre o mujer. En este sentido, Kyla Bender-Baird (2016) amplía a las cuestiones de género el análisis de Michel Foucault (1977) sobre los “cuerpos dóciles”. Los espacios físicos y las estructuras institucionales —como los baños y vestuarios separados por género o los registros administrativos binarios— suelen ignorar la existencia de personas de género no binarie, al mismo tiempo que fomentan la vigilancia sobre su adecuación de género para poder acceder a esos espacios o servicios, que están reservados para identidades reconocidas como masculina o femenina. En muchos casos, las personas no binaries se ven obligadas a adaptar su expresión y presentación de género para que su identidad sea más fácilmente comprendida a simple vista, sobre todo por motivos de seguridad. Algunos estudios previos ya habían manifestado que el género no binario supone un reto para las universidades: realizar comunicaciones agénero o inclusivas, que sus procedimientos administrativos no sean binarios, etc.

(Beemyn y Brauer, 2015; Brauer, 2017b). Estas circunstancias específicas generan que las personas de género no binarie experimenten unas vivencias diferentes a las de los hombres y mujeres trans (Goldberg y Kuvalanka, 2018; Siegel, 2019). Por tanto, en los protocolos futuros debe seguir trabajándose para conseguir ser realmente inclusivos y comprensivos con todas las realidades, también con las de las personas de género no binarie.

Una problemática similar surge con la inclusión de las personas intersex en dichos protocolos. Asimilar sus necesidades a las de las personas trans y no binarias resulta un tanto conflictivo, ya que no se articula ninguna acción específica para las personas intersex, lo que contribuye a un borrado que ahonda en las discriminaciones vividas, agravadas por el gran desconocimiento social existente (Gómez, 2022).

Por último, es importante dejar constancia de las bajas puntuaciones obtenidas en cuanto al acceso al protocolo. Tal y como ya se había observado en estudios previos, una parte significativa del estudiantado trans desconocía las políticas inclusivas que se realizaban en su propia universidad (Goldberg et al., 2019). Esta problemática ya había sido señalada por estudiantes trans de una universidad de Estados Unidos, que consideraban esencial mejorar la publicidad de las políticas de cambio de nombre para que el estudiantado de nuevo ingreso lo conociera desde el inicio (Lieberth, 2020). De hecho, algunas personas llegan incluso a investigar cuáles son las políticas referentes al estudiantado trans antes de elegir su institución de educación superior (Regan, 2023). Pero esta información no solo debe ser accesible para las personas interesadas, sino también para el personal que los aplica. La ausencia de protocolos conocidos y bien difundidos entre el profesorado y el personal de administración y servicios obstaculiza la vivencia universitaria de las personas trans, incluso en aquellas instituciones que disponen de normativas inclusivas (Pichardo Galán y Puche Cabezas, 2019). No tiene sentido invertir tiempo y recursos en la creación de protocolos si luego no se publicitan ni se garantiza su accesibilidad para quienes pueden necesitarlos.

No obstante, pese a la utilidad de la información obtenida en este estudio, hay que tener en cuenta ciertas limitaciones. En primer lugar, aunque las puntuaciones y valoraciones asignadas a los protocolos se han basado en bibliografía previa y en el conocimiento de personal experto, pueden contener cierto grado de subjetividad. Por otro lado, una de las limitaciones ya mencionadas es la falta de veracidad o exhaustividad en la información de ciertas universidades. Puede que estas universidades sí que realicen el proceso de cambio de nombre, o que lo hagan de una manera que no es la aquí plasmada; sin embargo, la ausencia de información ha hecho difícil contrastar algunos aspectos. En cualquier caso, la dificultad para obtener información también es sinónimo de que el proceso de

cambio de nombre debe ser modificado, para que sea de fácil acceso para toda la población. Asimismo, el enfoque adoptado ha sido principalmente descriptivo, lo cual, si bien permite ofrecer una visión general del estado de los protocolos, no permite valorar su implementación práctica ni su impacto real en la experiencia de las personas usuarias. Esta línea de trabajo ha sido desarrollada en otro estudio por parte de los autores. Además, al centrarse exclusivamente en las universidades públicas españolas, se deja fuera del análisis a las universidades privadas, lo que limita la generalización de los resultados al conjunto del sistema universitario español. Finalmente, para estudios futuros también sería recomendable realizar un análisis interseccional que contemple cómo otros factores –como el origen étnico, la clase social o la discapacidad– podrían influir en el acceso o en las barreras percibidas dentro del proceso de cambio de nombre.

En conclusión, este estudio evidencia la notable heterogeneidad en la implementación de los protocolos de cambio de nombre en las universidades públicas españolas. Aunque la Ley 4/2023 establece un marco común, algunas instituciones aún se rigen por normativas anteriores, generando disparidades en los procedimientos. Destaca la falta de información clara y accesible, que dificulta el acceso al protocolo tanto del estudiantado como del personal encargado de su implementación. También se identifican deficiencias en la protección de la privacidad, especialmente cuando se requiere una entrevista para justificar el cambio. Otras problemáticas son la escasa formación del profesorado y personal administrativo, y la limitada inclusión de personas de género no binario e intersex. Las universidades deberían atender estos hallazgos y aplicar las recomendaciones del estudio para implementar o mejorar los procesos de cambio de nombre o sexo, lo cual tendría un impacto positivo en las experiencias y el bienestar de las personas trans, intersex y de género no binario de su comunidad universitaria.

FINANCIACIÓN

Esta publicación ha sido posible gracias al proyecto: Cartografías, itinerarios y mecanismos de expulsión/exclusión en el sistema sanitario: un análisis comparativo y feminista interseccional. Agencia estatal de investigación-PID2022-1385130B-I00.

REFERENCIAS

- Allen, Louisa; Cowie, Lucy, & Fenaughty, John. (2020). Safe but not safe: LGBTTIQA+ students' experiences of a university campus. *Higher Education Research & Development*, 39(6), 1075-1090. <https://doi.org/10.1080/07294360.2019.1706453>
- Anderssen, Norman; Sivertsen, Børge; Lønning, Kari Jussie, & Malterud, Kirsti. (2020). Life satisfaction and mental health among transgender students in Norway. *BMC Public Health*, 20, 138. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-8228-5>

- Beemyn, Genny, & Brauer, Dot. (2015). Trans-inclusive college records: Meeting the needs of an increasingly diverse US student population. *Transgender Studies Quarterly*, 2(3), 478-487. <https://doi.org/10.1215/23289252-2926455>
- Bender-Baird, Kyla. (2016). Peeing under surveillance: Bathrooms, gender policing, and hate violence. *Gender, Place & Culture*, 23(7), 983-988. <https://doi.org/10.1080/0966369X.2015.1073699>
- Biglia, Barbara, & Cagliero, Sara. (2019). Abordajes y 'respuestas' de las universidades catalanas frente a las violencias LGTBIQ+ fóbicas. *Quaderns de Psicologia*, 21(2), e1532. <https://doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1532>
- Brauer, Dot. (2017a). Complexities of supporting transgender students' use of self-identified first names and pronouns. *College and University*, 92(3), 2-13. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/complexities-supporting-transgender-students-use/docview/1935357594/se-2>
- Brauer, Dot. (2017b). *Hiding in plain sight: How binary gender assumptions complicate efforts to meet transgender students' name and pronoun needs* [Tesis de doctorado, University of Vermont]. ProQuest One Academic. <https://www.proquest.com/dissertations-theses/hiding-plain-sight-how-binary-gender-assumptions/docview/1892125759/se-2>
- Braun, Virginia, & Clarke, Victoria. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp0630a>
- Duran, Antonio, & Nicolazzo, Z. (2017). Exploring the ways trans* collegians navigate academic, romantic, and social relationships. *Journal of College Student Development*, 58(4), 526-544. <https://doi.org/10.1353/csd.2017.0041>
- Foucault, Michel. (1977). *Discipline and punish: The birth of the prison*. Vintage Books.
- Gallardo-Nieto, Elena María; Gómez, Aitor; Gairal-Casadó, Regina, & 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, 16. <https://doi.org/10.1186/s13690-021-00532-4>
- Goldberg, Abbie E.; Beemyn, Genny, & Smith, JuliAnna Z. (2019). What is needed, what is valued: Trans students' perspectives on trans-inclusive policies and practices in higher education. *Journal of Educational & Psychological Consultation*, 29(1), 27-67. <https://doi.org/10.1080/10474412.2018.1480376>
- Goldberg, Abbie E., & Kuvalanka, Katherine A. (2018). Navigating identity development and community belonging when "there are only two boxes to check": An exploratory study of nonbinary trans college students. *Journal of LGBT Youth*, 15(2), 106-131. <https://doi.org/10.1080/19361653.2018.1429979>
- Gómez, Mer. (2022). *La rebelión de las hienas. Relatos corporales de las personas intersex*. Bellaterra.
- Gorrotxategi, Maitane Picaza; Ozamiz-Etxebarria, Naiara; Jiménez-Etxebarria, Eneritz, & Cornelius-White, Jeffrey H. D. (2020). Improvement in gender and transgender knowledge in university students through the creative factory methodology. *Frontiers in Psychology*, 11, 367. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00367>
- Hendricks, Michael L., & Testa, Rylan J. (2012). A conceptual framework for clinical work with transgender and gender nonconforming clients: An adaptation of the minority stress model. *Professional Psychology: Research and Practice*, 43(5), 460-467. <https://doi.org/10.1037/a0029597>

- Hunter, Jessica; Butler, Catherine, & Cooper, Kate. (2021). Gender minority stress in trans and gender diverse adolescents and young people. *Clinical Child Psychology and Psychiatry*, 26(4), 1182-1195. <https://doi.org/10.1177/13591045211033187>
- Kanamori, Yasuko, & Xu, Yonghong J. (2022). Factors associated with transphobia: A structural equation modeling approach. *Journal of Homosexuality*, 69(4), 716-740. <https://doi.org/10.1080/00918369.2020.1851959>
- Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas. (2007). *Boletín Oficial del Estado*. <https://www.boe.es/eli/es/l/2007/03/15/3>
- Ley 3/2022, de 25 de febrero, de convivencia universitaria. (2022a). *Boletín Oficial del Estado*. <https://www.boe.es/eli/es/l/2022/02/24/3>
- 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. (2022b). *Boletín Oficial del Estado*. <https://www.boe.es/eli/es/l/2022/09/05/17/con>
- Ley 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario. (2023a). *Boletín Oficial del Estado*. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2023/03/22/2/con>
- 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. (2023b). *Boletín Oficial del Estado*. <https://www.boe.es/eli/es/l/2023/02/28/4>
- Lieberth, Mitch R. (2020). *What's in a name: Lived experiences of transgender college students using a preferred name policy* [Tesis de doctorado, Cleveland State University]. ETD Archive. <https://engagedscholarship.csuohio.edu/etdarchive/1180/>
- Lipson, Sarah Ketchen; Raifman, Julia; Abelson, Sara, & Reisner, Sari L. (2019). Gender minority mental health in the U.S.: Results of a national survey on college campuses. *American Journal of Preventive Medicine*, 57(3), 293-301. <https://doi.org/10.1016/j.amepre.2019.04.025>
- Magalhães, Mariana; Aparicio-García, Marta E., & García-Nieto, Isidro. (2020). Transition trajectories: Contexts, difficulties and consequences reported by young transgender and non-binary Spaniards. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(18), 6859. <https://doi.org/10.3390/ijerph17186859>
- Mas Grau, Jordi. (2022). From self-management to depathologisation: the evolution of transgender health care and rights in Spain between 1970 and 2020. *Culture, Health & Sexuality*, 24(8), 1094-1106. <https://doi.org/10.1080/13691058.2021.1919317>
- McEntarfer, Heather Killelea, & Iovannone, Jeffry. (2022). Faculty perceptions of chosen name policies and non-binary pronouns. *Teaching in Higher Education*, 27(5), 632-647. <https://doi.org/10.1080/13562517.2020.1729722>
- Mikulak, Magdalena. (2021). For whom is ignorance bliss? Ignorance, its functions and transformative potential in trans health. *Journal of Gender Studies*, 30(7), 819-829. <https://doi.org/10.1080/09589236.2021.1880884>
- Missé, Miquel. (2018). *A la conquista del cuerpo equivocado*. Egalés.
- Morales-Rodríguez, Francisco Manuel. (2021). Effectiveness of a program to improve attention towards affective-sexual, bodily and gender diversity in university students. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 11(4), 1205-1220. <https://doi.org/10.3390/ejihpe11040088>
- Nadal, Kevin L.; Skolnik, Avy, & Wong, Yinglee. (2012). Interpersonal and systemic microaggressions toward transgender people: Implications for counseling. *Journal of LGBT Issues in Counseling*, 6(1), 55-82. <https://doi.org/10.1080/15538605.2012.648583>

- Pascale, Amanda Blakewood, & DeVita, James M. (2024). Transgender college students' mental health: Comparing transgender students to their cisgender peers. *Journal of American College Health*, 72(1), 135-141. <https://doi.org/10.1080/07448481.2021.2024212>
- Pichardo Galán, José Ignacio, & Puche Cabezas, Luis. (2019). Universidad y diversidad sexogenérica: Barreras, innovaciones y retos de futuro. *Methados. Revista de Ciencias Sociales*, 7(1), 10-26. <http://dx.doi.org/10.17502/m.rcs.v7i1.287>
- Pitcher, Erich N.; Camacho, Trace P.; Renn, Kristen A., & Woodford, Michael R. (2018). Affirming policies, programs, and supportive services: Using an organizational perspective to understand LGBTQ+ college student success. *Journal of Diversity in Higher Education*, 11(2), 117-132. <https://doi.org/10.1037/dhe0000048>
- Platero, Lucas. (2009). Transexualidad y agenda política: una historia de (dis)continuidades y patologización. *Política y Sociedad*, 46(1), 105-126.
- Pusch, Rob S. (2005). Objects of curiosity: Transgender college students' perceptions of the reactions of others. *Journal of Gay & Lesbian Issues in Education*, 3(1), 46-61. https://doi.org/10.1300/J367v03n01_06
- Red de Universidades por la Diversidad. (s. f.). *Reglamento de la Red de Universidades por la Diversidad*. <https://ouad.unizar.es/sites/ouad/files/archivos/reglamento-rud.pdf>
- Regan, Lynne. (2023). A mixed methods investigation into the experiences of transgender students in higher education in the UK. *Bulletin of Applied Transgender Studies*, 2(3-4), 195-222. <https://doi.org/10.57814/8n20-g959>
- Russell, Stephen T.; Pollitt, Amanda M.; Li, Gu, & Grossman, Arnold H. (2018). Chosen name use is linked to reduced depressive symptoms, suicidal ideation, and suicidal behavior among transgender youth. *Journal of Adolescent Health*, 63(4), 503-505. <https://doi.org/10.1016/j.jadohealth.2018.02.003>
- Seelman, Kristie L. (2016). Transgender adults' access to college bathrooms and housing and the relationship to suicidality. *Journal of Homosexuality*, 63(10), 1378-1399. <https://doi.org/10.1080/00918369.2016.1157998>
- Seelman, Kristie L. (2019). From "My absolute worst nightmare" to "I couldn't ask for anything more": Trans individuals' interactions with college administrators, professors, and others representing institutional power. En Genny Beemyn (Ed.), *Trans People in Higher Education* (pp. 253-278). State University of New York Press. <https://doi.org/10.2307/jj.18252872.18>
- Siegel, Derek P. (2019). Transgender experiences and transphobia in higher education. *Sociology Compass*, 13(10), e12734. <https://doi.org/10.1111/soc4.12734>



JUAN E. NEBOT-GARCÍA

Doctor en Psicología por la Universitat Jaume I de Castellón (España). Actualmente, es investigador postdoctoral en la Universidad Alberto Hurtado de Santiago (Chile) con un proyecto Fondecyt.

jnebot@uahurtado.cl
<https://orcid.org/0000-0001-7698-7479>

MIGUEL ÁNGEL LÓPEZ-SÁEZ

Doctor en Psicología y profesor titular en el Departamento de Psicología, área de Psicología Social, de la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid (España), donde también dirige la Unidad de Diversidad.

miguel.lopez.saez@urjc.es
<https://orcid.org/0000-0003-4568-973X>

LUCAS PLATERO

Doctor en Sociología y Ciencias Políticas y profesor titular de Psicología Social en el Departamento de Psicología, en la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid (España). También dirige la Serie General Universitaria, de la Editorial Bellaterra, y la serie infantil Bellaterrakids.

lucas.platero@urjc.es
<https://orcid.org/0000-0002-7196-6983>

FORMATO DE CITACIÓN

Nebot-García, Juan E.; López-Sáez, Miguel Ángel, & Platero, Lucas. (2026). Evaluación de las políticas universitarias españolas de cambio de nombre o sexo. *Quaderns de Psicologia*, 28(1), e2275. <https://doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.2275>

HISTORIA EDITORIAL

Recibido: 22-01-2025
1ª revisión: 30-03-2025
2ª revisión: 10-04-2025
Aceptado: 19-05-2025
Publicado: 25-04-2026