

## PROTOCOLO DE RECONOCIMIENTO Y PROTECCIÓN DE LA IDENTIDAD DE GÉNERO Y USO DE NOMBRE REGISTRAL Y/O SOCIAL EN LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE VALPARAÍSO

*Política Institucional, Marco Conceptual, Alcance del Protocolo, Protocolo Institucional*

### 1. POLÍTICA INSTITUCIONAL

#### A. CONTEXTUALIZACIÓN

La Pontificia Universidad Católica de Valparaíso se concibe como una institución católica, de excelencia y con vocación pública<sup>1</sup>. Esto nos dispone como una comunidad que se abre a la complejidad de la sociedad en la que desarrollamos nuestro quehacer, y a su plena diversidad, a la luz del Magisterio de la Iglesia y de nuestro sello valórico institucional.

Es por este motivo que nuestra Universidad manifiesta *“una actitud de responsabilidad con la sociedad”*, resguardando *“la igualdad de oportunidades de los estudiantes en el acceso a sus aulas”*<sup>2</sup>. Se reconoce el valor central de la persona humana en el trato con estudiantes que conforman, junto con el resto de actores clave de nuestra institución, la comunidad de la PUCV.

La PUCV ha determinado establecer un procedimiento institucional que reconozca el derecho a la Identidad de Género de sus estudiantes, buscando asegurar un trato no discriminatorio y el uso de nombre social y/o modificación de nombre registral de personas transgénero. El protocolo se dispone para estudiantes PUCV cuya Identidad de Género no coincida con aquella socialmente asignada al nacer y/o que esté reconocida en los instrumentos de identificación nacionales, para relacionarse o identificarse con la comunidad universitaria en función de su vivencia interna e individual de género.

Por su parte, es importante destacar que el reconocimiento del derecho a la Identidad de Género es una decisión institucional que permite el establecimiento de redes de colaboración junto a otras instituciones de Educación Superior u otros organismos, con el objetivo de entender, acoger y compartir nociones, principios y valores que se encuentran en la base de este reconocimiento.

---

<sup>1</sup> Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (2017), *Plan de Desarrollo Estratégico 2017 – 2022*, p. 9.

<sup>2</sup> Ídem, p. 10.

## B. VALORES Y PRINCIPIOS QUE SUSTENTAN LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE RECONOCIMIENTO Y PROTECCIÓN DE LA IDENTIDAD DE GÉNERO EN PUCV

La política institucional de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso reconoce y coloca en el centro de su actuación la dignidad de la persona. Esto se fundamenta en un marco ético amplio, que se nutre desde diferentes fuentes institucionales, nacionales e internacionales.

A continuación, se propone un conjunto de valores y principios institucionales que sustentan el presente protocolo: en primer lugar, se exponen aquellos principios institucionales relacionados con la vocación católica de nuestra institución; y, en un segundo lugar, se indican aquellos principios y valores institucionales que sitúan a nuestra Universidad en relación con la sociedad. Las fuentes a las cuales se recurre para dar justificación institucional a este protocolo son las siguientes:

- Carta Encíclica *Laudato Si*, del papa Francisco, sobre el cuidado de la casa común.
- Documento conclusivo de la V Conferencia General del Episcopado Latinoamericano y del Caribe, *Aparecida*.
- Constitución Apostólica *Ex Corde Ecclesiae*, del Sumo Pontífice Juan Pablo II, *Sobre las Universidades Católicas*.
- Misión y Visión de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.
- Ley 21.369, que regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el ámbito de la Educación Superior.
- Política institucional que sustenta el reglamento para la prevención, investigación y sanción de actos de acoso, hostigamiento, violencia y discriminación arbitraria de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Principios de Yogyakarta que regulan la aplicación internacional de Derechos Humanos en relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género.
- Ley 21.120 que reconoce y da protección al derecho a la Identidad de Género.
- Resolución 67/168 de Asamblea General de Naciones Unidas sobre los asesinatos personas LGBTQ+.

### Ser humano como ser personal

El primer principio hace referencia al entendimiento del ser humano como un ser personal, es decir, como un alguien que trasciende y que, por lo tanto, “tiene una dignidad especialísima”<sup>3</sup>. De esta forma, “consideramos al ser humano como sujeto, que nunca puede ser reducido a la

---

<sup>3</sup> Carta Encíclica *Laudato si*, artículo 43, p. 34.

categoría de objeto”<sup>4</sup>. Este entendimiento fundamenta el llamado a mantener un respeto permanente por la dignidad de la persona humana.

### **Principio de identidad personal**

El ser humano como ser personal “tiene en sí una identidad personal”, esto es, que su manera particular de ser en el mundo lo abre a la experiencia personal de ese mundo, “capaz de entrar en diálogo con los demás y con el mismo Dios”<sup>5</sup>. Así, el principio de Identidad Personal nos dice dos cosas: por una parte, que el ser humano como ser personal conlleva una experiencia de sí mismo; y que esa experiencia de sí mismo, lejos del solipsismo, puede ser compartida tanto con otras personas como con Dios, fundamento primero de la relación entre el ser humano y Dios.

### **Principio de fraternidad**

La fraternidad como una experiencia eminentemente humana, entendida como una vivencia común, se apoya en la idea de que, como hijos creados por Dios, estamos llamados a la comunión con Él y con los otros. Es decir, el ser humano está abierto a la comunión. Así, “cuando el corazón está auténticamente abierto a una comunión universal, nada ni nadie está excluido de esa fraternidad”<sup>6</sup>, donde toda forma de violencia o ensañamiento “es contraria a la dignidad humana”<sup>7</sup>.

### **Principio de la dignidad humana**

La dignidad humana es un valor fundamental, propio de todo ser humano por el simple hecho de ser persona. Este principio abre la comprensión del ser humano como un fin en sí mismo, nunca un medio y, por tanto, permite establecer que, bajo ninguna condición o contexto, las personas podrán ser agredidas, ofendidas y humilladas; y que todo individuo es libre de actuar y desarrollarse como persona del modo que elija. De este modo, la Convención Americana de Derechos Humanos establece que “Toda persona tiene derecho al (...) reconocimiento de su dignidad”<sup>8</sup>.

---

<sup>4</sup> Ibid, artículo 81, p. 64.

<sup>5</sup> Ibid, artículo 81, p. 64.

<sup>6</sup> Ibid, artículo 92, p. 72.

<sup>7</sup> Catecismo de la Iglesia Católica, 2418.

<sup>8</sup> Convención Americana de Derechos Humanos, artículo 11.1.

## Principio de igualdad

Derivado del principio anterior, y en consonancia con el cuerpo reglamentario internacional en torno a Derechos Humanos, el principio de igualdad y no discriminación reconoce que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, “sin distinción de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”<sup>9</sup>. De este modo, todas las personas, en igualdad de condiciones y posiciones, tienen el mismo derecho a ser reconocidas y protegidas en función de su condición como ser humano.

## Principio de no discriminación

Este principio es consecuencia de la aceptación de los dos principios anteriores, estableciendo que toda persona, sin importar condición o contexto alguno, deberá ser siempre tratada con el máximo respeto, y aceptada en todas las dimensiones que le son inherentes como ser humano. De este modo, quienes conforman nuestra comunidad universitaria tienen el deber de respetar la dignidad intrínseca de las personas, ofreciendo un trato respetuoso en todo momento y circunstancia; y de evitar cualquier distinción, exclusión, restricción en base a atributos de la persona, que tenga por objeto menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio del derecho a la identidad de género<sup>10</sup>.

## Principio de identidad

Este principio parte del reconocimiento de que todo ser humano, por su condición de persona y vivencia, expresa una identidad, entendida como “el conjunto de atributos que permite la individualización de la persona en sociedad” ligado de manera íntima “con su individualidad específica y vida privada, sustentadas ambas en una vivencia histórica y biológica, así como en la forma que se relaciona dicho individuo con los demás, a través del desarrollo de vínculos en el plano familiar y social”<sup>11</sup>.

## Principio de no patologización

La vivencia y expresión del género, como una dimensión constitutiva de la identidad del ser humano, no puede ser entendida desde una mirada que la patologice, dado el carácter íntimo,

---

<sup>9</sup> Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículos 1 y 2.

<sup>10</sup> Bonilla, Álvaro & Torres, Ignacio (año por especificar), *Sustento jurídico para la implementación de un protocolo de reconocimiento institucional del nombre social de personas trans*, p. 7.

<sup>11</sup> Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Caso Forneron v/s Argentina*, sentencia del 27 de abril de 2012, párrafo 123.

personal y subjetivo que tal experiencia tiene para cada individuo. De este modo, este principio establece que, para todo efecto, el reconocimiento de las identidades transgénero no podrá asumir algún tipo de enfermedad, ya sea psíquica o biológica, como base de tal reconocimiento<sup>12</sup>.

## Principio de confidencialidad

Se reconoce el derecho que cada cual tiene a la vida íntima y personal, es decir, a no tener la obligación de exponer socialmente aspectos de la vida privada. Esto es relevante, tomando en cuenta el carácter íntimo que tiene la Identidad de Género, y el carácter personal de la consecuente expresión de género. Este principio cobra significado, no sólo como un aspecto fundamental del derecho a la Identidad de Género, sino también como un elemento a considerar en cuanto al reconocimiento y uso de nombre social o en la modificación de nombre registral en un marco institucional<sup>13</sup>.

## 2. MARCO CONCEPTUAL

El presente marco, facilita la comprensión de conceptos claves referidos a la diversidad de género, con especial énfasis en la comunidad transgénero.

1. **Sexo Biológico:** Conjunto de características físicas (hormonas, cromosomas, genitales, características sexuales secundarias que definen un cuerpo como macho, hembra o intersex).
2. **Género:** Conjunto de funciones, comportamientos y actividades que una cultura asocia generalmente a hombres y mujeres. A partir de lo anterior se reconoce diversidad de género fuera del sistema sexo / género binario.
3. **Identidad de Género:** Vivencia interna y personal de cada persona respecto al género reconocido en su cultura con el que se identifica.
4. **Persona transgénero:** Sujeto que no se identifica con la identidad de género asignada al nacer, y por lo tanto transita hacia un género distinto:

---

<sup>12</sup> Ley 21.120 (2019) *Reconoce y da protección al derecho a la Identidad de Género*, artículo 5, letra a.

<sup>13</sup> Ley 21.120 (2019) *Reconoce y da protección al derecho a la Identidad de Género*, artículo 5, letra c.



- Mujeres Trans / Transfemeninas: Personas signadas con el sexo masculino al nacer y que transitan al género femenino.
  - Hombres Trans / Transmasculinos: Personas asignadas con el sexo femenino al nacer y que transitan hacia el género masculino.
  - Trans no Binaries: Personas que no se identifican con el sexo asignado al nacer, y transitan hacia un género neutro, no binario, fluido, etc.
5. **Transición:** Proceso por el cual una persona transita desde una identidad impuesta a una identidad elaborada individualmente. Puede ser tanto un proceso personal que involucre reflexión como intervenciones hormonales o quirúrgicas, de más de un proceso social y colectivo de individuos que acompañan a una persona trans en su proceso de tránsito.
  6. **Transición Social:** Proceso en que una persona trans verbaliza explícitamente y comparte su transición con la comunidad donde se encuentra inserta.
  7. **Expresión de Género:** Forma en que una persona se expresa en público, tanto en comportamiento como en apariencia, pudiendo ser femenino, andrógino o masculino.
  8. **Persona no Binaria:** Persona que no se identifica con el rol culturalmente asociado a hombres o mujeres, identificándose con una mezcla de ambos con algo distinto o con nada culturalmente construido.
  9. **Nombre Legal:** Nombre registral que aparece en todos los documentos legales de una persona.
  10. **Nombre Social:** Nombre con el que se identifica y presenta una persona en sociedad. Es el nombre que debe respetarse en toda instancia en que se refiera a una persona transgénero.

### 3. ALCANCES DEL PROTOCOLO

El protocolo consta de dos procedimientos: el primero está orientado a estudiantes que han realizado su cambio de nombre y sexo registral (contenido en la Ley 21.120 sobre reconocimiento y Protección de la Identidad de Género); y un segundo procedimiento para estudiantes que aún no han realizado el trámite en el Registro Civil, pero que han solicitado el reconocimiento de su nombre social en los espacios universitarios.

**PROPÓSITO DEL PROTOCOLO:** Definir roles, funciones y procedimientos a seguir cuando un/a estudiante activa el Protocolo de Uso de Nombre Social y Reconocimiento de Identidad de Género.

**DIRIGIDO A:** Estudiantes de pregrado y postgrado que soliciten la activación del Protocolo de Uso de Nombre Social y/o Rectificación de Nombre Registral en su Reconocimiento a la Identidad de Género (Ley 21.120).

En la gestión y articulación del protocolo participan las siguientes entidades:

**PROGRAMA RESPONSABLE:** Programa Diversidad de Género, Dirección de Equidad de Género, Vicerrectoría de Desarrollo

**DIRECCIONES Y UNIDADES QUE PARTICIPAN EN EL PROTOCOLO:** Dirección de Equidad de Género (Programa Diversidad de Género), Dirección de Procesos Docentes, Secretaría General, Jefaturas de Docencia de las Unidades Académicas, Dirección de Asuntos Estudiantiles, Dirección de Biblioteca, Dirección de Deportes y Actividad Física, Dirección de Finanzas.

El marco legal que fundamenta el presente protocolo incorpora los siguientes documentos:

Ley 21.120, que reconoce la Protección y el Derecho a la Identidad de Género.

Ley 21.369, que regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el ámbito de la Educación Superior.

Principios de Yogyakarta que regulan la aplicación internacional de Derechos Humanos en relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género.

Resolución 67/168 de Asamblea General de Naciones Unidas sobre los asesinatos personas LGBTQ+.

Consejo de Derechos Humanos, AHR/RES/32/2 que protege contra toda violencia y discriminación por motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género.  
Declaración Universal de Derechos Humanos.

#### **4. PROTOCOLO INSTITUCIONAL DE USO DE NOMBRE SOCIAL Y/O CAMBIO DE NOMBRE REGISTRAL PARA EL RECONOCIMIENTO DE LA IDENTIDAD DE GÉNERO**

**PROTOCOLO 1 - CAMBIO DE NOMBRE Y SEXO REGISTRAL** (Cuando el/la estudiante realizó la rectificación de su partida de nacimiento mediante la Ley 21.120, sobre Reconocimiento y Protección de la Identidad de Género)

Corresponderá exclusivamente al Programa de Diversidad de Género recibir las solicitudes de estudiantes que requieran actualizar su información personal en los sistemas universitarios cuando se trate de rectificación de la partida de nacimiento mediante la Ley 21.120 sobre Reconocimiento y Protección de la Identidad de Género. Asimismo, le corresponderá a dicho programa el seguimiento y evaluación del proceso.

El/la estudiante deberá realizar la solicitud, únicamente, a través de los canales que para tales efectos establezca el Programa de Diversidad de Género (correo electrónico, formulario electrónico u otro).

El Programa de Diversidad de Género se contacta y relaciona con cada estudiante con la finalidad de:

- Informar sobre los documentos que debe entregar para que se efectúe la modificación de su información personal en los sistemas institucionales y los alcances asociados al cambio de nombre social,
- Informar sobre los apoyos y acompañamientos institucionales disponibles tanto del programa como de otras unidades y direcciones de la PUCV,
- Informar sobre los plazos involucrados en el proceso,
- Mantener un contacto permanente frente a futuros requerimientos.

Una vez que la persona ha realizado la solicitud y ha entregado la documentación, corresponderá al Programa de Diversidad de Género solicitar la modificación de los antecedentes personales a la Secretaría General con el objeto de que se emita la resolución respectiva. La resolución de Secretaría General es enviada a la Dirección de Procesos Docentes

y al Programa de Diversidad de Género con el objetivo de realizar la modificación en los sistemas institucionales de registro académico (Navegador Académico, Aula Virtual), e informar a las direcciones que prestan servicios universitarios para que se actualicen sus registros.

**PROTOCOLO 2 - USO DE NOMBRE SOCIAL** (Cuando el/la estudiante no ha realizado la rectificación de su partida de nacimiento mediante la Ley 21.120, sobre Reconocimiento y Protección de la Identidad de Género, y ha solicitado la activación de uso de nombre social mediante Acta)

Corresponderá exclusivamente al Programa de Diversidad de Género recibir las solicitudes por parte de estudiantes que requieran utilizar y ser nombrados socialmente con un género distinto a aquel consignado en su partida de nacimiento vigente, cuando no se haya aún realizado dicha solicitud ni rectificación mediante la Ley 21.120 sobre Reconocimiento y Protección de la Identidad de Género. Asimismo, le corresponderá a dicho programa el seguimiento y evaluación del proceso.

Para iniciar el proceso de reconocimiento de nombre social, la persona deberá firmar, presencial y voluntariamente, un Acta de Solicitud, por medio del cual solicita y autoriza a la Universidad a ejecutar distintas acciones que tengan por finalidad que su nombre social sea reconocido y utilizado en la Unidad Académica respectiva (clases, actividades académicas y actividades universitarias asociadas u organizadas por la Unidad Académica), y en servicios universitarios (Dirección de Biblioteca, Dirección de Asuntos Estudiantiles, Dirección de Finanzas, Dirección de Deportes y Actividad Física u otros servicios universitarios que pueda identificar el Programa de Diversidad de Género.

El Programa de Diversidad de Género se contacta y relaciona con cada estudiante con la finalidad de:

- Informar a la persona solicitante sobre la activación del protocolo de cambio de nombre social y los alcances del mismo,
- Comunicar sobre la modalidad de formalización de la solicitud,
- Informar sobre los apoyos y acompañamientos institucionales disponibles,
- Informar sobre los plazos involucrados en el proceso,
- Mantener un contacto permanente frente a futuros requerimientos.

Una vez firmado el Acta de Solicitud, corresponderá al Programa de Diversidad de Género comunicar dicha voluntad a la Jefatura de Docencia correspondiente. Esta comunicación incluye los alcances de la activación del protocolo de uso del nombre social.

Corresponderá a la Jefatura de Docencia informar y requerir a los docentes responsables de las asignaturas que cursa el o la estudiante para que utilicen el nombre social indicado en el Acta para referirse en lo sucesivo al/la estudiante, aspecto que deberá replicarse semestralmente. También le corresponderá a la Jefatura de Docencia el aseguramiento del uso de nombre social en otras actividades académicas o universitarias que estén guiadas u organizadas por la Unidad Académica.

Del mismo modo, corresponderá al Programa de Diversidad de Género comunicar dicha voluntad a los distintos servicios universitarios. Corresponderá a la Dirección de cada servicio universitario, informar y requerir a las distintas instancias responsables de entregar esos servicios, para que utilicen el nombre social indicado en el Acta, para referirse en lo sucesivo al/la estudiante.

En el caso específico de la comunicación a la Dirección de Procesos Docentes, ésta tendrá como finalidad la modificación del correo electrónico de el/la estudiante, si voluntariamente se solicita esta modificación.

#### **A. OTROS ACOMPAÑAMIENTOS Y APOYOS UNIVERSITARIOS**

La Universidad ha dispuesto apoyos específicos en el ámbito del bienestar estudiantil, para apoyar a estudiantes que activen o hayan activado este protocolo. Estos apoyos corresponden a las áreas socioeconómica y psicoeducativa.

Para activar estas atenciones, las profesionales del Programa de Diversidad de Género podrán solicitar atención prioritaria, utilizando para ello el procedimiento correspondiente. La Universidad podrá atender directamente estos requerimientos o derivar a especialistas o centros especializados con los cuales se tenga convenio.

## REFERENCIAS

Comisión Interamericana de Derechos Humanos, (2012). Orientación sexual, identidad de género y expresión de género: algunos términos y estándares relevantes. Recuperado de: <http://www.fundacionrenaciendo.org/index.php/54-health/fitness/416-orientacion-sexual-identidad-de-genero-y-expresion-de-genero-algunos-terminos-y-estandares-relevantes>

Asamblea Naciones Unidas, (2013). Ejecuciones extrajudiciales, sumarias o arbitrarias.67/168. [sobre la base del informe de la Tercera Comisión (A/67/457/Add.2 y Corr.1)]. Recuperado de: <https://documents-ddsny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N12/488/71/PDF/N1248871.pdf?OpenElement>

Ley 21.369, (2021). REGULA EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR. MINISTERIO DE EDUCACIÓN. Recuperado de: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1165023>

Universidad Diego Portales, (2021). Orientaciones para estudiantes. Política de Nombre Social. Departamento de Género UDP.