

GUÍA DE REFERENCIA PARA PROTOCOLO DE TRANSICIÓN DE GÉNERO EN EL TRABAJO



GUÍA DE REFERENCIA PARA PROTOCOLO DE TRANSICIÓN DE GÉNERO EN EL TRABAJO

Montevideo, 2020.

INTENDENCIA DE MONTEVIDEO

AUTORIDADES

Christian Di Candia, Intendente de Montevideo

Fabiana Goyeneche, Directora general de Desarrollo Social

Julio Calzada, Director de Políticas Sociales

Andrés Scagliola, Coordinador ejecutivo de la Secretaría de la Diversidad

El Protocolo de Transición de Género fue elaborado por un equipo de trabajo integrado por:

Dra. Carla Lisanti, Departamento de Gestión Humana y Recursos Materiales

Lic. Psic. Cintia López, Servicio de Salud y Seguridad Ocupacional

Lic. T. S. Leticia Conde, Asesoría para la Igualdad de Género

Lic. Psic. Mariana Corrales, Secretaría de la Diversidad

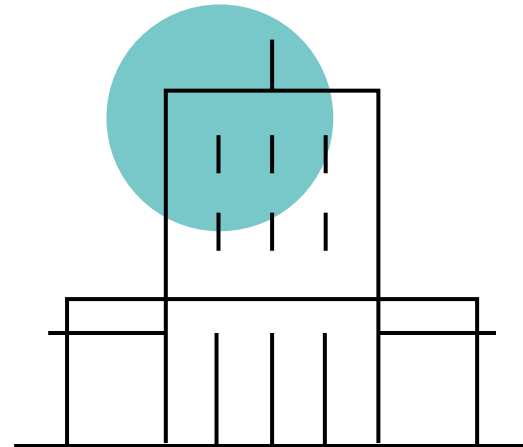
Lic. Soc. Micaela Tellechea, Asesoría para la Igualdad de Género

La coordinación del Protocolo de Transición de Género y el texto de base de esta guía estuvo a cargo de **Mariana Corrales** de la Secretaría de la Diversidad. Asimismo, recibió aportes del equipo de trabajo para la elaboración del protocolo y del equipo de la Secretaría de la Diversidad.

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| 01. PRÓLOGO | 7 |
| 02. PRESENTACIÓN | 8 |
| 03. ¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO EL PROTOCOLO? | 9 |
| 04. MARCO LEGAL | 10 |
| Normativas nacionales | 10 |
| Acciones y normativa de la Intendencia de Montevideo | 11 |
| 05. DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO | 14 |
| Sexo biológico | 15 |
| Intersexual | 15 |
| Género | 15 |
| Identidad de género | 15 |
| Expresión de género | 16 |
| Persona trans | 16 |
| Orientación sexual | 17 |
| Transición de género | 18 |
| 06. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN | 20 |
| 01. Comunicación | 21 |
| Confidencialidad | 21 |
| 02. Plan personalizado | 21 |
| Anuncio | 24 |
| Situación de discriminación | 25 |
| 03. Expediente | 26 |
| 04. Acompañamiento | 26 |
| Materiales y capacitación | 27 |
| 07. DERECHOS Y GARANTÍAS | 28 |
| Nombres/pronombres | 28 |
| Baños y vestuarios | 28 |
| Vestimenta | 29 |
| Actualización de registros | 29 |
| Licencia | 29 |
| CONTACTO DE LA SECRETARÍA DE LA DIVERSIDAD | 30 |
| ANEXOS | 31 |
| BIBLIOGRAFÍA | 31 |

EL DERECHO A SER ES URGENTE



01. PRÓLOGO

La Intendencia de Montevideo es la primera institución pública que cuenta con un **Protocolo de Transición de Género** que garantiza a las personas un proceso de transición hacia su género sentido, libre de discriminación. Reafirma así su compromiso con los derechos humanos de todas las personas; con el reconocimiento, respeto y celebración de la diversidad en toda la ciudad; y con su identidad de organización innovadora en el ámbito de la inclusión social.

Por la experiencia comparada sabemos que las personas que pueden ser abiertas en su identidad de género en sus espacios de trabajo mejoran su bienestar, y con ello su presentismo y su productividad para bien del despliegue pleno de todas sus potencialidades y de toda la sociedad.

Entendemos que el protocolo y con él esta pauta para su aplicación son herramientas imprescindibles que abren nuevos horizontes en el camino hacia la plena ciudadanía de las personas trans, en línea con las acciones de políticas públicas iniciadas en 2010, así como con los avances normativos de 2009 y 2018.

Esperamos que organizaciones de todo tipo y de cualquier ámbito de actuación repliquen esta propuesta y nos ponemos a su disposición para asesorarlas. Ello supondría en sí mismo un compromiso ético con el derecho a ser y, en definitiva, con la felicidad de todas las personas.

Que así sea.

Andrés Scagliola
Coordinador ejecutivo de la Secretaría de la Diversidad

02. PRESENTACIÓN

Esta guía tiene el objetivo central de facilitar la comprensión y aportar insumos que contribuyan al debido desarrollo del Protocolo de Transición de Género.

La presente publicación fue desarrollada como herramienta de recursos e información, con el fin de promover el debido acompañamiento de las personas que desempeñando tareas en la Intendencia de Montevideo e identificándose con un género diferente al asignado al nacer, decidan comenzar o estén atravesando su transición de género, y dar inicio al Protocolo de Transición de Género en el Trabajo, **aprobado por Resolución N° 0772/20**.

Las personas trans son uno de los grupos más vulnerados, expuestas a diversas situaciones de violencia, acoso y discriminación, excluidas de todos los ámbitos sociales, laborales e institucionales. En las últimas décadas, esta situación se intentó revertir, tanto a nivel internacional como nacional, mediante la creación de leyes que garanticen el efectivo ejercicio de sus derechos; entre otras cosas, reconociendo como un derecho de las personas la diversidad de identidades de género y su libre expresión.

Continuando esta línea, se torna imprescindible seguir construyendo garantías para el reconocimiento pleno de los derechos de todas las personas a vivir acorde a su identidad de género sentida, en este caso en el ámbito laboral; garantizando ambientes respetuosos y libres de discriminación, que promuevan transiciones de género positivas en los espacios de trabajo.

Este protocolo avanza en este camino, estableciendo **una hoja de ruta clara para el acompañamiento de transiciones de género en el trabajo**, la que prevé entre otras cosas:

- » Realizar un plan personalizado, ajustado a las demandas y necesidades de las personas trans (o de género no binario).

- » Incorporar la mirada interseccional y el abordaje integral.
- » Disponer plazos, como garantía del debido cumplimiento del proceso.
- » Establecer sanciones, con el fin de prevenir y desalentar cualquier conducta discriminatoria.
- » Crear el grupo de acompañamiento, a los efectos de brindar apoyo y seguimiento del proceso.
- » Orientar y sensibilizar a cargos de jefatura y dirección, personal en general que desempeñe tareas en esta institución.

Este protocolo no intenta dar respuestas acabadas, ni rígidas, sino que se plantea como una guía de referencia, buscando favorecer la planificación personalizada, flexible y ajustada a las necesidades individuales.

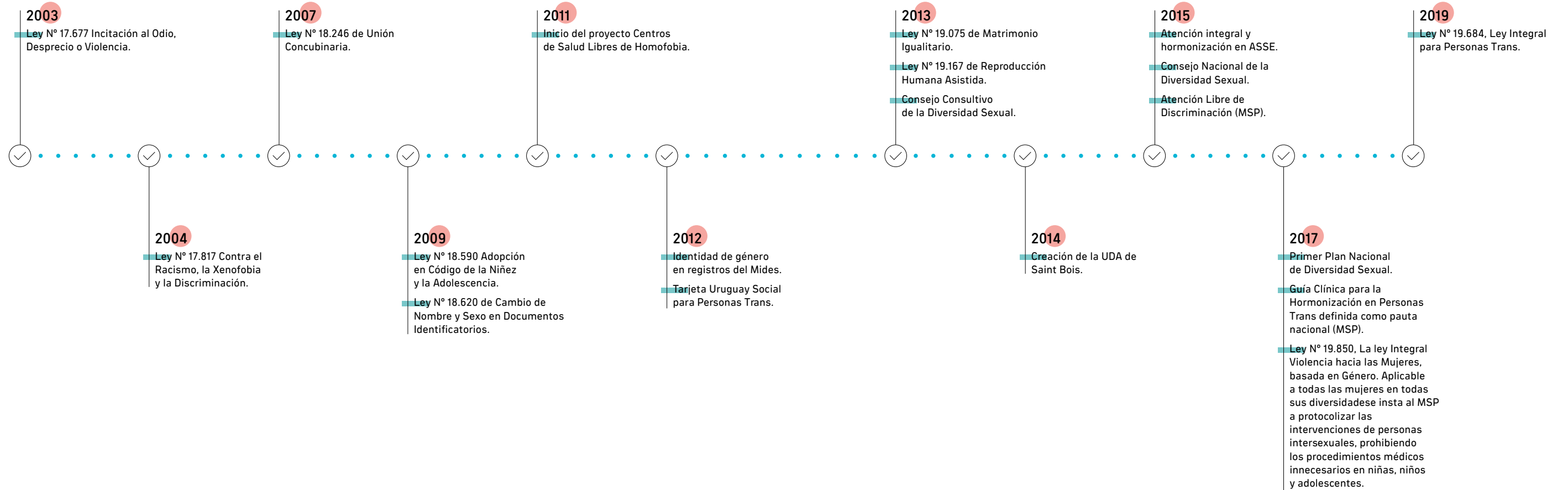
03. ¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO EL PROTOCOLO?

El protocolo dispone la actuación que debe cumplir la Intendencia de Montevideo y los ocho municipios del departamento, normativa que alcanza a **todas las personas que desempeñan funciones, más allá de la naturaleza de su vínculo laboral**. Comprende a funcionarios/as presupuestados/as o contratados/as; pasantes y becarios, así como como personal que preste servicios bajo convenio, arrendamiento de obra o servicio.

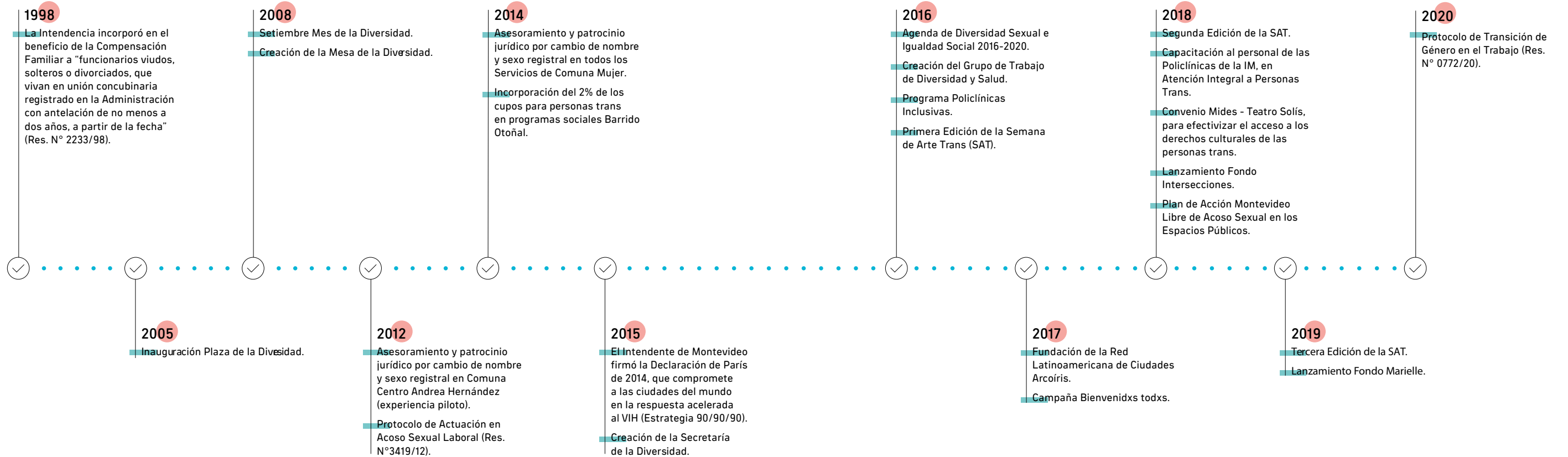
Cabe resaltar que este instrumento orientador puede servir de modelo para establecer protocolos similares, pudiendo ser ajustado a las particularidades de otros espacios de trabajo (tanto públicos como privados).

04. MARCO LEGAL

NORMATIVAS NACIONALES



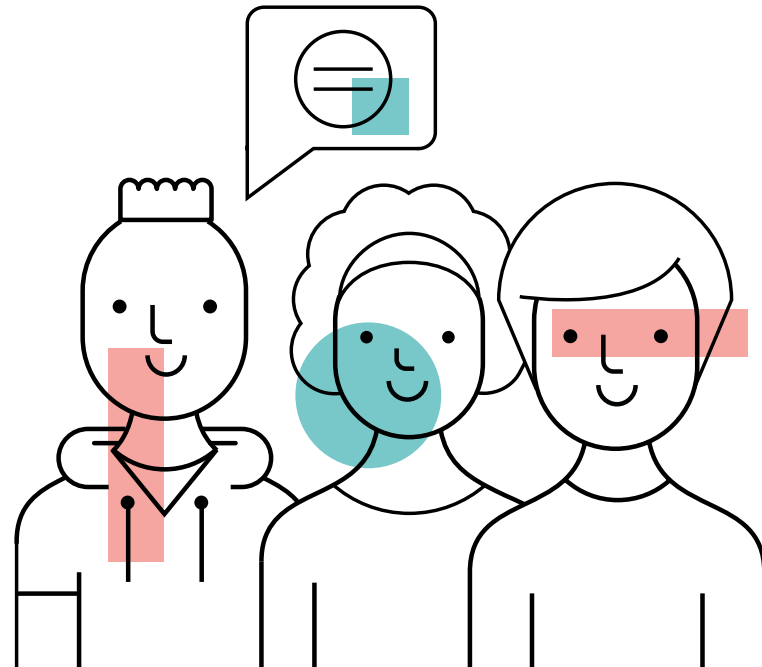
ACCIONES Y NORMATIVA DE LA INTENDENCIA DE MONTEVIDEO



05. DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO

Antes de comenzar a desarrollar los pasos de esta guía, resulta fundamental introducir algunos conceptos y terminología relacionados con la diversidad de género y sexual, así como las discriminaciones que afectan a la población LGBTIQ. Varias categorías de enunciación podrán quedar fuera de este glosario básico, mientras que otros conceptos que aquí se incorporan pueden tener diversas interpretaciones, las que varían según criterios académicos, sociales, políticos, geográficos y/o reivindicativos.

Estas categorías no tienen como propósito etiquetar a las personas, sino brindar información en líneas conceptuales generales, esperando que sean de ayuda para la comprensión y orientación.



SEXO BIOLÓGICO

Es el conjunto de **características biológicas** (genéticas, hormonales y anatómicas) que son asignables a la categoría machos, hembras e intersexuales. (*Salud y diversidad sexual, 2015*)

INTERSEXUAL

Es el término utilizado para las personas que nacen con **caracteres sexuales** (genitales, gónadas, hormonas, cromosomas) **que no se ajustan a los estándares binarios de macho o hembra**. En algunos casos, esta diversidad de variaciones naturales del cuerpo se hace visible en el nacimiento, sobre todo si son genitales, mientras que en otros se manifiesta en la etapa de la pubertad o vida adulta (genitales internos, hormonas y/o cromosomas) y, en ciertos casos, puede que la persona nunca lo sepa.

Las personas intersexuales pueden autoperibirse como hombre, mujer o ninguna de estas dos identidades. La intersexualidad no implica una orientación sexual determinada.

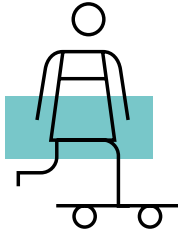
GÉNERO

*“Es una construcción social que define las **diferencias no biológicas entre hombres y mujeres**, asignando diferentes roles, mandatos, creencias, expectativas, cualidades y estereotipos para cada uno de los sexos. Estas diferencias establecidas por la cultura en un determinado contexto social e histórico generan inequidades entre mujeres y hombres”.* (abc LGBTIQ)

IDENTIDAD DE GÉNERO

*“Es la **vivencia interna e individual del género**, la autopercepción e identificación como hombre, mujer, algo distinto o ambos. Todas las personas tienen identidad de género y es independiente del sexo que se les asignó al nacer”.* (abc LGBTIQ)

Cuando una persona posee determinada identidad de género concordante con los roles sociales que le fueron asignados según su sexo biológico, se denomina **cisgénero**. Es decir, hay **concordancia entre identidad de género, sexo biológico y expresión**, según los mandatos sociales. Por el contrario, cuando alguien se identifica con un género diferente del asignado al nacer, nos estamos refiriendo a una persona trans.



Es un error habitual establecer una relación directa entre la identidad de género y orientación sexual. Las personas trans pueden ser heterosexuales, bisexuales u homosexuales.

EXPRESIÓN DE GÉNERO

Son los **modos de expresar la identidad de género**, la manera en cómo te vestís, actúas, caminás, hablás y te relacionás con los demás. Estas formas de expresar “feminidad” o “masculinidad” son establecidas por la cultura para un determinado contexto histórico y social. **Cumplir con la enorme cantidad de mandatos asignados según el género resulta una tarea imposible;** a pesar de ello, las conductas y expresiones que coinciden con los patrones hombre-masculino y mujer-femenina suelen generar mayor aceptación y reconocimiento. Por el contrario, las que no coinciden con dichos patrones, o son leídas como ambiguas y/o dudosas, generalmente producen desaprobación y discriminación. Estos roles y mandatos marcan una serie de diferencias que no hacen más que **restringir el libre desarrollo de la personalidad.** (*Salud y diversidad sexual, 2015*)

PERSONA TRANS

Término que se utiliza para englobar a las **personas cuya identidad de género no se ajusta con el sexo que le fue asignado al nacer**, independientemente de si se ha realizado intervenciones quirúrgicas, modificaciones corporales u hormonización. Una persona trans puede identificarse con el género femenino, el masculino, vivir en tránsito entre ambos géneros o no identificarse con ninguno de ellos.

“**Trans**” es un término “paraguas”, que se utiliza para denominar diversas construcciones identitarias, como pueden ser: transgénero, transexuales y travestis, entre otras. Es importante tener en cuenta que las formas de referirse a las personas trans dentro de la cultura popular, la academia y lo político, está en constante cambio, especialmente gracias a la apertura a las voces de las personas trans, quienes, mediante su propia historia, luchas sociales y reivindicaciones, han ido generando nuevos ejes de problematización, entendimiento y conciencia.

Miquel Missé y Gerard Coll-Planas (2010) explican que esta forma de denominación

es propuesta del propio movimiento trans para deslindarse del término “transexual”. **La denominación “transexualidad” es producto del campo de la medicina, creada como categoría de trastorno mental**, la que hace menos de una década fue erradicada de los manuales de psiquiatría. Por tanto, resulta necesario transformar los modos de referirnos a estas identidades, con la intención de **alejarnos de este paradigma patologizante.**

MUJER TRANS: persona a la que se le asignó el sexo masculino al nacer, pero se identifica como mujer.

HOMBRE TRANS: persona que se le asignó el sexo femenino al nacer, pero se identifica como hombre.

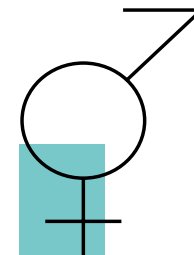
GÉNERO FLUIDO, NO BINARIO O TERCER GÉNERO: persona que se autodenomina de alguna de estas formas, entre otras, cuando la identidad de género y/o expresión no se ajusta con las categorías tradicionales (hombre o mujer). Pudiéndose identificar con ambos géneros (masculino y femenino), ninguno o algo más.

PERSONAS QUEER: algunas personas no se identifican con las categorías LGBTI o heterosexual, por considerarlas muy rígidas e inamovibles, prefiriendo identificarse como “queer”. Estas son personas cuya sexualidad y/o identidad de género cuestiona el binarismo hombre/mujer, las etiquetas y los roles socialmente impuestos.

Trans es el término correcto a utilizar, aunque no todas las personas que aparenten tener una expresión de género no conforme con lo culturalmente establecido se identifiquen con este término. Algunas personas pueden usar otras palabras, o pueden identificarse simplemente como hombre o mujer, como ambos o ninguno. Independientemente de ello, estas personas aplican a los protocolos de este documento.

ORIENTACIÓN SEXUAL

Es la **atracción emocional, afectiva y/o sexual** por una persona de diferente género (heterosexual), de igual género (homosexual) o de ambos (bisexual). Es importante remarcar que no es una opción o elección.



Es importante tener en cuenta que la orientación sexual es distinta del género, la identidad y la expresión. Las personas trans pueden ser gays, lesbianas, bisexuales, heterosexuales o queer, al igual que las personas cisgénero.

TRANSICIÓN DE GÉNERO

Es el proceso por el que transitan algunas personas para que su **expresión de género y/o características físicas concuerden con su identidad de género sentida**.

Resulta importante resaltar que esto no es una decisión que se tome de un día para otro. Por el contrario, seguramente la persona haya atravesado y realizado un sinnúmero de procesos en su mundo interno y en otras esferas de su vida, para luego poder manifestarlo en su entorno laboral.

Las transiciones de género son procesos complejos, que probablemente se inicien de manera gradual, comenzando por expresarse libremente en sitios que se reconocen como habilitantes y seguros. Por ello, garantizar espacios que abracen y acompañen estos procesos es uno de nuestros compromisos.

Aunque no existe una manera adecuada o esperada de realizar la transición, hay ciertos cambios que comúnmente realizan las personas en varios aspectos de su vida:

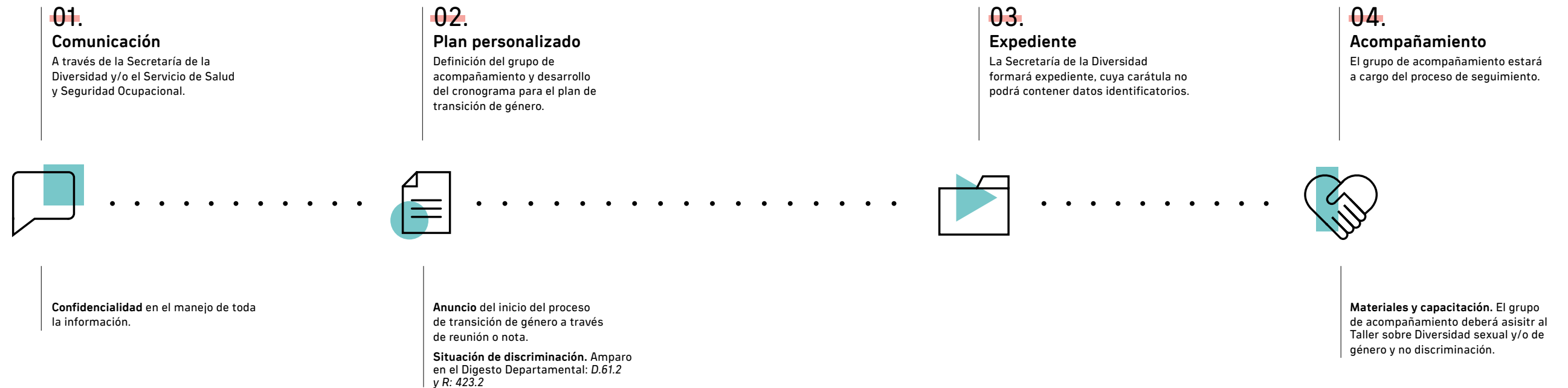
- » **NOMBRE:** las personas pueden decidir usar otro nombre con el que se identifican (nombre de uso social), así como utilizar el pronombre (el/ ella) acorde a su género.
- » **ASPECTO FÍSICO Y/O ESTÉTICO:** muchas de ellas cambian su apariencia física y/o estética, modificando la forma en que se visten, se peinan, arreglan, para reafirmar o expresar su identidad de género.
- » **ASPECTOS LEGALES:** muchas personas trans desean que el nombre y género con el que se identifican sea reconocido legalmente, para ello realizan el trámite de cambio de nombre y de sexo registral en el documento de identidad.

- » **PROCEDIMIENTOS MÉDICOS:** las personas trans pueden acceder a tratamiento hormonal o procedimientos quirúrgicos para adecuar su apariencia con su identidad de género. Algunas personas trans, aunque no todas, sienten la necesidad de realizar y realizan cirugías de reasignación de sexo.

La transición de género resulta **un cambio significativo en la vida de las personas**, afectando múltiples aspectos, incluida **la esfera laboral**.

06. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

No hay una única forma de realizar este proceso en el lugar de trabajo. Es por ello que este protocolo se plantea como una referencia, tanto para la persona en transición, como para su entorno laboral. Esta guía no anticipa cada una de las situaciones que puedan presentarse, por este motivo se deberá desarrollar un plan de transición en conjunto con la persona, creando una ruta de trabajo ajustada a las necesidades particulares que manifieste.





01. COMUNICACIÓN

La persona puede comunicar de forma presencial, por correo electrónico o a través de una persona de su confianza (que también se desempeñe en la institución), su voluntad de informarse o poner en marcha el Protocolo para la Transición de Género en el Trabajo.

Comunicar la intención de comenzar o efectivizar dicho proceso en el ámbito del trabajo puede generar cierta incertidumbre o inseguridad. Informar sobre esta iniciativa a la persona de quien se depende laboralmente no siempre se presenta como la mejor opción. Por ello, dicha comunicación se realizará mediante una de dos vías: la Secretaría de la Diversidad o el Servicio de Salud y Seguridad Ocupacional. Ambos espacios pueden ofrecer todas las garantías para el debido acompañamiento, orientación y asesoramiento, cuidando la privacidad del procedimiento.

CONFIDENCIALIDAD

Quien oficie como primer punto de contacto debe tratar con la máxima confidencialidad toda la información que de esta primera conversación surja. Seguramente la persona haya tenido mucho cuidado salvaguardando ciertos aspectos de su vida, siendo fundamental la protección de su privacidad, garantizando que la información se divulgará a los demás actores del proceso, cuando ella así lo desee.



02. PLAN PERSONALIZADO

Tras la autorización de la persona interesada, la Secretaría de la Diversidad o el Servicio de Salud y Seguridad Ocupacional darán cuenta al/la superior inmediato/a y al grupo de acompañamiento.

El **grupo de acompañamiento**, estará integrado por:

- » Un/a representante de la Secretaría de la Diversidad.
- » Un/a representante del Departamento de Gestión Humana y Recursos Materiales.
- » Un/a representante de la División Asesoría para la Igualdad de Género.

- » Un/a representante del Servicio de Salud y Seguridad Ocupacional.

El grupo de acompañamiento, el/la superior inmediato/a y la persona solicitante (si así lo quiere) se reunirán para establecer una línea de tiempo para los pasos a seguir. Si la persona lo desea, podrá solicitar la participación de un representante del sindicato (Adeom).

La finalidad de esta reunión es el diseño de un plan personalizado de transición de género en el trabajo. Cada uno de los participantes desempeñará un papel esencial, brindando apoyo, acompañamiento, garantizando el debido proceso y cumplimiento de todo lo acordado. Se deberá considerar la decisión de la persona de participar o no en esta reunión. En caso de no participar, la Secretaría de la Diversidad le informará el plan personalizado, los cambios posibles según realice o no su cambio de nombre y sexo registral, y los tiempos estimados para estos cambios.

En esta reunión es importante tener en cuenta los siguientes puntos:

- a. Determinar cuándo se realizarán las actualizaciones en el sistema informático o de información de la institución (nombre, pronombre, sexo/género). El correo electrónico, a excepción del resto, podrá modificarse inmediatamente, a través de una solicitud a Mesa de Servicios.
- b. Cómo, cuándo y en qué formato quiere comunicar al resto de los compañeros de trabajo sobre su intención de comenzar o de estar atravesando una transición de género.
- c. Decidir cómo, cuándo y en qué formato se informará a la cadena de superioridad directa.
- d. Preguntar cuál es el nombre con que quiere que le llamen y utilizar el pronombre acorde a su género.
- e. Conversar con la persona en transición cómo manejar los errores de nombre y pronombre que puedan ocurrir en los primeros meses e informar cómo deberá tratarse la persistencia o el mal uso intencional de estos.

- f. Ajustar el protocolo de transición de género a las necesidades de la persona y delinear los pasos a seguir, respetando el tiempo que ella considere prudente y necesario.

Será la persona en proceso de transición quien indicará cada uno de los pasos a seguir, determinando, entre otras cosas, cuándo se comenzará el proceso, cómo y cuándo se comunicará sobre su transición de género a su equipo de trabajo, y si elegirá estar presente. La línea de tiempo deberá ser realista y ajustarse a los plazos establecidos por Recursos Humanos, para garantizar que los cambios en los registros sean en el tiempo establecido.

ANUNCIO

El anuncio podrá realizarse en una **reunión o mediante nota/correo electrónico**.

Si la persona decidió que el anuncio se realizara en una reunión, a la que podrá o no presentarse, se deberá convocar a todos sus compañeros/as de trabajo, al superior directo y un representante de la Secretaría de la Diversidad. Si la persona participa, decidirá si desea estar presente en toda la reunión o en parte de ella.

Si la persona ha decidido que el anuncio se realice por escrito, se trabajará junto con ella en la redacción del comunicado. Tome como referencia nota del anexo.

Cualquiera sea el medio por el que se comunique, se deberá:

- » Adjuntar material informativo sobre diversidad sexual y/o de género.
- » Comunicar cuándo será la fecha en que se impartirá un taller a cargo del equipo de la Secretaría de diversidad, sobre Diversidad sexual y de género y no discriminación.
- » Informar a todos los participantes sobre la posibilidad de solicitar asesoría personal, confidencial y profesional, por parte del equipo de la Secretaría de la Diversidad y/o el Servicio de Salud Vincular, para ayudarles a resolver problemas relacionados con la transición de género de la compañera o el compañero de trabajo.

SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN

De acuerdo a lo establecido en el artículo D.61.2 del Volumen III del Digesto Departamental,

“todo jerarca tendrá la obligación de respetar la dignidad e integridad moral de los funcionarios bajo su dependencia, y la responsabilidad de mantener en el lugar de trabajo condiciones de respeto para quienes cumplen funciones en el mismo”.

El presente protocolo se propone prevenir cualquier tipo de discriminación o acoso por identidad y/o expresión de género, mediante la formación, acompañamiento e información. **Para ello, será fundamental el apoyo de todo su grupo de trabajo**, quienes deberán ser respetuosos de los tiempos y decisiones que tomará la persona.

Un ejemplo claro es **respetar el pronombre y el nombre que identifique a la persona** (aunque aún no tenga el cambio de documento o no decida hacer ese trámite). Como todo proceso, es común esperarse que los cambios no sean de un día para otro, sino que requieran cierto tiempo. Siguiendo con el ejemplo anterior, entendemos que puedan cometerse errores ante el uso de pronombres o nombres que no se ajusten al cambio. Sin embargo, se distinguirá especialmente entre lo que podrá ser una equivocación, de los “errores” realizados de forma deliberada y persistente.

Quienes persistan en conductas discriminatorias, no respetando la identidad o expresión de género de la persona, constituirán falta susceptible de sanción disciplinaria, según la clasificación dispuesta en los *artículos* R: 423.2 y siguientes del Digesto Municipal.

Se incluirán, entre otras:

- » Desconocer de forma recurrente o intencionada el género de la persona, llamándola por el nombre anterior o por un pronombre que no la identifique.
- » Alterar condiciones de trabajo (tarea, horario) sin motivo fundado.

- » Establecer disposiciones de vestuario específicas para la persona en transición por fuera de los códigos o criterios generales para el o los género/s con el que se identifica.
- » Violencia simbólica.
- » Violencia física.

Cualquier comportamiento de este tipo será respondido en consonancia con la gravedad de la conducta. La calificación efectiva de la falta administrativa será objeto del proceso disciplinario que corresponda, sea investigación o sumarios administrativos.



03. EXPEDIENTE

La Secretaría de la Diversidad formará expediente, **cuya carátula no podrá contener datos identificatorios** a fin de evitar la publicidad de la situación y mantener a resguardo la intimidad de estos, así como tener una identificación genérica con el texto: "Promoción de derechos". En caso de existir expediente en soporte papel, deberá circular dentro de un sobre cerrado.



04. ACOMPAÑAMIENTO

El grupo de acompañamiento estará a cargo del proceso de seguimiento, propiciando acciones que propendan en el ambiente laboral a una transición de género adecuada. Este seguimiento enfatizará:

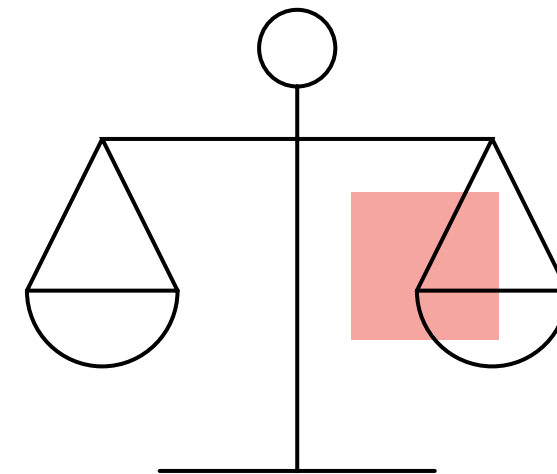
- » El acompañamiento en el espacio laboral (tomando en cuenta las dificultades que se pueden enfrentar en el espacio extra laboral y que puedan repercutir sobre este, como hechos de discriminación en el espacio público o falta de apoyo familiar) y su relacionamiento con su grupo de trabajo.
- » La verificación del cese de conductas discriminatorias si las hubiere.
- » La promoción de la normativa vigente para el respeto y el reconocimiento de la identidad de género.

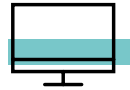
MATERIALES Y CAPACITACIÓN

Quienes integren el grupo de acompañamiento deberán familiarizarse con el protocolo, esta guía y recurrir a material educativo sobre personas trans. Por otro lado, los compañeros/as de sector, el/la superior inmediato/a, deberán concurrir a un **taller sobre diversidad sexual y/o de género y no discriminación**, impartido por la Secretaría de la Diversidad.

La falta de conocimiento sobre la diversidad sexual y/o de género puede ocasionar una serie de ideas y preconceptos erróneos, generando tensión, estigma y hasta episodios de discriminación en el lugar de trabajo. Por tanto, resulta fundamental la participación de todo el equipo de trabajo en esta capacitación.

En este espacio se buscará propiciar la apertura al saber y el diálogo, donde se habilite el intercambio de opiniones y preguntas, ayudando a evacuar dudas, eliminar presupuestos, así como aproximarse a lo que significa iniciar o estar pasando por un proceso de transición de género.





07. DERECHOS Y GARANTÍAS

NOMBRES/PRONOMBRES

Todas las personas tienen derecho a que se les identifique de forma que se reconozca plenamente su identidad de género. Es por ello que el funcionariado de esta institución deberá utilizar respetuosamente el nombre y pronombre elegido por el/la compañero/a en transición, independientemente de si “cree o no”, aprueba o acepta esto, dado que la identidad de género es un derecho de las personas, consagrado por la Ley Integral para Personas Trans (N° 19.864).

Art. 1 - Derecho a la identidad de género - Todas las personas tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad conforme a su propia identidad de género, con independencia de su sexo biológico, genético, anatómico, morfológico, hormonal, de asignación u otro.

Este derecho incluye el de ser identificado de forma que se reconozca plenamente la identidad de género propia y en consonancia entre esta identidad y el nombre y sexo señalado en los documentos identificatorios de la persona.

BAÑOS Y VESTUARIOS

El funcionariado tiene derecho a instalaciones de baño seguras, privadas y apropiadas, incluido el **derecho del uso de un baño que corresponda a la identidad de género, independientemente del sexo asignado al nacer.**

Es decir, que se deberá permitir el uso del baño de mujeres a las mujeres trans, y del baño de hombres a los hombres trans. Entendiendo que la decisión siempre será tomada por la persona, quien determinará la opción que considere más adecuada y segura.

En caso de contar con baños individuales disponibles para todo el funcionariado, las personas trans o de género no binario no deberán ser obligadas a usar baños

segregados; al igual que el resto de las personas, su uso devendrá única y exclusivamente de una decisión personal.

En el plan que se acuerde dentro del protocolo de transición de género en el trabajo, se **deberá incluir una estrategia para informar a otros sobre el uso de baños y vestuarios** (en caso de ser necesario). Dada la sensibilidad que este tema puede generar, estará abierta la oportunidad de discutir inquietudes y sensibilizar sobre este tema en el taller que brindará la Secretaría de la Diversidad.

Según Sempol (2019), la creación de baños inclusivos permitiría resolver diversos problemas que generan los baños segregados.

“Estos cambios permiten generar espacios menos sexistas, más libertad de género y menos necesidad percibida de conformidad de género y de sexo. Permiten también desmitificar qué significa ser hombre y mujer, restar peso o significación a la genitalidad”. (Sempol, 2019: 88)

VESTIMENTA

Las personas trans o de género no binario podrán vestirse de manera consistente con su identidad de género, debiendo cumplir con los mismos estándares de vestimenta que se aplican a todas las demás personas en su lugar de trabajo.

ACTUALIZACIÓN DE REGISTROS

Los empleados en transición pueden **solicitar una actualización de registros, dirección de correo electrónico y registro en diversos sistemas**, para reflejar su género y nombre sentido. Ciertos tipos de registros, como los relacionados con los sistemas, pueden requerir el cambio legal de nombre y sexo registral.

LICENCIA

Las personas trans, sin distinción por sexo/género, contarán con los beneficios relativos a los exámenes de Papanicolau y/o radiografía mamaria, licencia en caso de gestación, exámenes del antígeno prostático específico (PSA) y/o exámenes urológicos. Tendrán la posibilidad de acceder a horas o día.



CONTACTO DE LA SECRETARÍA DE LA DIVERSIDAD

Intendencia de Montevideo

Anexo de la IM, Soriano 1426, piso 2. CP: 11200

(+598 2) **1950 8678/8678**

secretaria.diversidad@imm.gub.uy

También podés usar el Buzón Ciudadano en: www.montevideo.gub.uy



ANEXOS

- » **Resolución N° 0772/20.** Protocolo de Transición de Género en el Trabajo
- » **Ley N° 19684.** Ley Integral para Personas Trans
- » **Decreto 104/019.** Reglamentación de la Ley N° 19.684, Ley Integral para Personas Trans <https://www.impo.com.uy/bases/decretos/104-2019>



BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez-García, F., Hernández, M., Martinelli, R., Ramallo, J., Sempol, D. (2014) *Educación y diversidad sexual. Guía didáctica*. Montevideo: Ovejas Negras/ Inmujeres/Mides.
- American Psychological Association. (2011). *Answers to your questions about transgender people, gender identity, and gender expression*. Washington, DC. Disponible en: <http://www.apa.org/topics/lgbt/transgender.pdf>
- Asociación Empresarial para el Desarrollo (2016). *La caja de herramientas para la integración de personas LGBTI en los espacios laborales*. Oficina Internacional del Trabajo, Servicio de Género, Igualdad y Diversidad. San José, Costa Rica: AED/ Fondo Canadiense para Iniciativas Locales/ Bloque Empresarial LGBTI. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_481592.pdf
- City of Providence (2017). *Workplace gender transition Protocols a guide for ensuring inclusion. For managers, supervisors, and employees*. Disponible en inglés: <https://www.providenceri.gov/wp-content/uploads/2017/06/Workplace-Gender-Transition-Protocols.pdf>
- Coleman, E., Bockting W., Botzer M., Cohen-Kettenis P., De Cuypere G., Feldman, J. Fraser L., Green J., Zucker K. (2011). *Standards of care for the health of transsexual, transgender, and gender nonconforming people, 7 th version*. Disponible en: https://www.wpath.org/media/cms/Documents/SOC%20v7/SOC%20v7_Spanish.pdf
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos, México (2018). *Los derechos*

- humanos de las personas transgénero, transexuales y travestis*. Ciudad de México. Disponible en: <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/cartillas/2015-2016/31-DH-Transgenero.pdf>
- Confederación Sindical de Comisiones Obreras (2018). *Diversidad sexual y de género: una cuestión sindical*. Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad. Madrid. Disponible en: <http://www.infocoponline.es/pdf/DIVERSIDADSEXUALYGENERO.pdf>
- Consejo Nacional de Diversidad Sexual (2018). *Plan Nacional de Diversidad Sexual*. Montevideo: Mides.
- Digesto Municipal. Intendencia de Montevideo*. Disponible en: <http://normativa.montevideo.gub.uy/volumenes>
- Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras y Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales (2016). *Personas trans en el ámbito laboral. Guía para el proceso de transición*. España. Disponible en: <https://fsc.ccoo.es/bb33eee2619cc3f953845b1e33e12cc2000050.pdf>
- Fonseca Hernández C., Quintero Soto, M. L. (2009). *La Teoría Queer: la deconstrucción de las sexualidades periféricas*. En *Sociológica (México)*, 24(69), 43-60.
- Gobierno Ciudad de México (2016). *Derechos laborales de las personas LGBTI*. Ciudad de México. Disponible en: <https://www.trabajo.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/592/85c/4b5/59285c4b5b716883866442.pdf>
- Intersex Society of North America*. Disponible en: <https://isna.org> (acceso 21/11/2019).
- Jiménez-Castaño J., Cardona-Acevedo M., Sánchez-Muñoz M. (2017). *Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT: un estudio de caso en la localidad de chapinero, Bogotá Colombia*. Recuperado en <http://dx.doi.org/10.22185/24487147.2017.93.028>
- Mides (2016). *Corporalidades trans y abordaje integral*. El caso de la Unidad Docente Asistencial Saint Bois. Informe final. Montevideo: Mides.
- MIDES y UNFPA (2014). *Diversidad sexual en Uruguay: Las políticas de inclusión social para personas LGBT del Ministerio de Desarrollo Social (2010-2014)*. Montevideo: Mides.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Argentina (2017). *Guía de acciones para una inclusión sociolaboral de travestis, transexuales y transgéneros*: Recomendaciones basadas en las acciones implementadas en ocho localidades de la Argentina. Buenos Aires: Programa Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) Argentina/Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Disponible en: <https://www.undp.org/content/dam/argentina/Publications/Desarrollo%20Inclusivo/PNUDArgentina-sociolaboral-trans.pdf>
- Missé, M., Coll-Planas, G. (2010). *La patologización y propuestas de la transexualidad: reflexiones críticas*. En *Norte de salud mental*, 8 (38), 4.
- Secretaría de la Diversidad-Montevideo Igualitario. *El abc LGBTIQ*. Disponible en: <https://montevideo.gub.uy/sites/default/files/biblioteca/folletodiversidad.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas (2006). *Principios de Yogyakarta sobre la aplicación del Derecho Internacional de Derechos Humanos a las Cuestiones de Orientación Sexual e Identidad de Género*. Nueva York: ONU. Disponible en: <https://yogyakartaprinciples.org/introduction-sp/>
- Organización de las Naciones Unidas (2017). *Normas Internacionales de Derechos Humanos y orientación sexual e identidad de género*. Disponible en: <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2017/05/Intrenational-Human-Rights-Factsheet-Esp.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas (2017b). Ficha de datos. Transgénero. Disponible en: <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2017/05/Transgender-Factsheet-Esp.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (2015). *Construyendo la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo: combatiendo la homo-lesbo-transfobia*. Brasilia: OIT, Proyecto OIT/PNUD/ONUSIDA. Disponible en: https://unaids.org.br/wp-content/uploads/2016/02/2015_09_01_Promocion_Derechos_Humanos_LGBT_Trabajo.pdf
- Organización Panamericana de la Salud (2013). *Por la salud de las personas trans: elementos para el desarrollo de la atención integral de personas trans y sus comunidades en Latinoamérica y el Caribe*. Recuperado de <http://www.paho.org/arg/images/gallery/Blueprint%20Trans%20Espa%C3%83%C2%B1ol.pdf?ua=1>
- Presidencia de la Nación, Argentina (2015). *Trabajo y diversidad sexual. Un material para la formación sindical. Programa de Apoyo a la Formación Sindical Coordinación de Trabajo y Diversidad Sexual*. Disponible en: http://trabajo.gob.ar/downloads/difusion/150820_cuadernillo_divsexual_form_sindical.pdf

Ramos V., Forrisi F., Gelpi G. (comp.) (2015). *Salud y Diversidad Sexual. Guía para profesionales de la salud*. Montevideo: Ovejas Negras/ MSP/ ASSE/ UNFPA/ Udelar.

Sempol D., Montano M. (2018) *Baños públicos. La última segregación. Baños públicos moral, género y sexualidad en Uruguay*. Montevideo: IM.

Intendencia de Montevideo
Desarrollo Social

DIVISIÓN POLÍTICAS SOCIALES
Unidad de Atención y Orientación sobre Servicios Sociales

Anexo de la IM, Soriano 1426, piso 2.
Tel.: (598) 1950 8678
secretaria.diversidad@imm.gub.uy