

Tema:
VARIOS

Resumen :
SE APRUEBA EL PROTOCOLO ELABORADO POR EL GRUPO DE TRABAJO CREADO POR RESOLUCIÓN 3169/19 DEL 8 DE JULIO DE 2019, SOBRE TRANSICIÓN DE GÉNERO CON GARANTÍA DE DERECHOS Y SIN DISCRIMINACIÓN DE NINGÚN TIPO, PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY INTEGRAL TRANS NO. 19.684.-

Montevideo 10 de Febrero de 2020

VISTO: que el Grupo de Trabajo creado por Resolución No. 3169/19 de 8 de julio de 2019, con el cometido de elaborar un protocolo que garantice procesos de transición de género sin discriminación por razones de identidad y expresión de género en el ámbito laboral;

RESULTANDO: 1o.) que dicho grupo fue impulsado por la Secretaría de la Diversidad, en el marco del trabajo desarrollado desde su creación el 29 de diciembre de 2015, integrándose con representantes del Departamento de Gestión Humana y Recursos Materiales, de la División Asesoría para la Igualdad de Género, del Servicio de Salud y Seguridad Ocupacional y de la c i t a d a S e c r e t a r í a ;

2o.) que el referido grupo de trabajo eleva a consideración el texto elaborado para el protocolo;

3o.) que la División Unidad Asesoría manifiesta su conformidad con el protocolo realizado por el Grupo de Trabajo y realiza algunas observaciones, las cuales fueron recogidas en el texto definitivo que se eleva para su aprobación;

CONSIDERANDO: que se estima conveniente el dictado de resolución aprobando el precitado protocolo;

EL INTENDENTE DE MONTEVIDEO

RESUELVE:

1.- Aprobar el siguiente protocolo elaborado por el Grupo de Trabajo creado por Resolución No. 3169/19 del 8 de julio de 2019, sobre transición de género con garantía de derechos y sin discriminación de ningún tipo, para la implementación de la Ley Integral Trans No. 19.684:

Protocolo de Transición de Género

Agosto, 2019

Índice

1. Declaración de principios
2. Objetivo del protocolo de actuación
3. Ámbito de aplicación
4. Definiciones
5. Comunicación
6. Procedimiento de actuación
7. Seguimiento de transición de género
8. Implantación y difusión de la normativa vigente sobre identidad de género y del protocolo de actuación

1. Declaración de principios

La igualdad y no discriminación de las personas por su identidad y expresión de género están garantizados en la Constitución de la República, artículos 7, 8 y 332; en la legislación nacional, Leyes Nos. 18.620 de 25 de octubre de 2009, 19.684, de 26 de octubre de 2018 y otras leyes concordantes y complementarias y en los compromisos regionales e internacionales vinculantes que el país ha ratificado e incorporado a su ordenamiento jurídico nacional.

El Código Penal sanciona en su artículo 149-BIS la incitación al odio, desprecio o violencia hacia determinadas personas incluyendo la orientación sexual y la identidad sexual y, en su artículo 149-TER, hace lo mismo con la comisión de actos de odio, desprecio o violencia contra las personas por estos motivos.

En esta línea, la Ley Integral para Personas Trans No. 19.684, establece un marco integral de reconocimiento y protección de los derechos de esta población, asegurando el derecho de las personas trans residentes de la República a una vida libre de discriminación y estigmatización.

En su Artículo 1o. consigna: "Toda persona tiene 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 la consonancia entre esta identidad y el nombre y sexo señalado en los documentos identificatorios de la persona."

Por su parte, en su Artículo 2o. declara de interés general "el diseño, promoción e implementación de políticas públicas y de acciones afirmativas en los ámbitos público y privado, dirigidas a las personas trans que residen en el territorio de la República reconociéndose que han sido históricamente víctimas de discriminación y estigmatización por su condición de tales."

Finalmente, la Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia, suscrita por la República Oriental del Uruguay en la ciudad de Antigua, Guatemala, el 5 de junio de 2013, y ratificada por el Poder Legislativo en 2018, es el primer pacto internacional jurídicamente vinculante en reconocer la orientación sexual, la identidad y la expresión de género como motivos prohibidos de discriminación.

El Intendente de Montevideo y el Gabinete de Directores y Directoras de la Intendencia de Montevideo, en representación de las personas que se desempeñan laboralmente al servicio del Gobierno Departamental de Montevideo (artículos D.27, D.28, D.29 y D.57 del Volumen III "Relación Funcional" del Digesto Departamental), se comprometen a garantizar el proceso de transición de género a quienes se identifican con un género diferente al asignado al nacer, basándose en los principios de pro persona, celeridad, protección del derecho a la intimidad, confidencialidad, no discriminación, entre otros, de las personas involucradas. En virtud de ello y con la firme convicción de que es la manera más efectiva de garantizar un entorno laboral que habilite a las personas a vivir de acuerdo a su identidad de género sentida, y de que ello contribuye a que puedan desarrollar el máximo de sus potencialidades humanas, creativas y productivas, es que se adopta este Protocolo de Transición de Género.

2. Objetivo del protocolo de actuación

El objetivo del presente Protocolo es establecer un procedimiento para acompañar a las personas que se desempeñan laboralmente al servicio del Gobierno Departamental, e identificándose con un género diferente al asignado al nacer, decidan hacer su transición de género, garantizando que lo hagan sin discriminación ni menoscabo de sus carreras laborales. Este Protocolo incluye a todas las personas que desempeñan tareas en la Intendencia de Montevideo, más allá de la naturaleza de su vínculo laboral.

3. Ámbito de aplicación

El presente Protocolo rige para la actuación que debe cumplir la Intendencia de Montevideo y los 8 (ocho) Municipios existentes en el Departamento, ante la comunicación por una persona respecto a su voluntad de realizar una transición de género a un sexo/género diferente al asignado al nacer.

Comprende a funcionarios/as presupuestados/as o contratados/as; pasantes y becarios/as, así como el personal que preste servicios bajo convenio, arrendamiento de obra o de servicio.

4. Definiciones

A los efectos del presente Protocolo se adoptan las definiciones establecidas en el Artículo 4 de la Ley 19.684, Ley Integral para personas trans, entendiéndose por:

A) Identidad de género: la vivencia interna e individual del género según el sentimiento y autodeterminación de cada persona, en coincidencia o no con el sexo asignado en el nacimiento, pudiendo involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido.

B) Expresión de género: toda exteriorización de la identidad de género tales como el lenguaje, la apariencia, el comportamiento, la vestimenta, las características corporales y el nombre.

C) Persona trans: la persona que se autopercibe o expresa un género distinto al sexo que le fuera asignado al momento de nacimiento, o bien un género no encuadrado en la clasificación binaria masculino femenino, independientemente de su edad y de acuerdo a su desarrollo evolutivo psicosexual.

5. 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 esta institución, su voluntad de realizar una transición de género a la Secretaría de la Diversidad o al Servicio de Salud y Seguridad Ocupacional, de forma de activar el presente Protocolo.

En esta primera instancia, se brindará un espacio de acompañamiento, orientación y asesoramiento, cuidando la privacidad y confidencialidad del procedimiento.

6. Procedimiento de actuación

El procedimiento a desarrollar ante dicha comunicación es el siguiente:
1) Comunicación.- En caso de recibir esta comunicación la Secretaría de la Diversidad o el Servicio de Salud y Seguridad Ocupacional, darán cuenta al Superior/a Inmediato/a y al Grupo de Acompañamiento, en un plazo de 5 días hábiles.

Se constituirá un grupo de acompañamiento con representantes de la Secretaría de la Diversidad, el Servicio de Salud y Seguridad Ocupacional, el Departamento de Gestión Humana y Recursos Materiales y la División Asesoría para la Igualdad de Género, a los efectos de brindar una adecuada recepción, realización y seguimiento del proceso.

Si la persona lo desea, puede solicitar la inclusión un delegado o delegada de la comisión de género de ADEOM.

2) Plan.- El grupo de acompañamiento, el/la superior/a inmediato/a y la persona solicitante si así lo quiere, se reunirán para el diseño del plan personalizado de transición, en un plazo de 5 días hábiles a partir de la comunicación.

En él constarán:

-El compromiso explícito de esta Intendencia con transiciones de género libres de discriminación.

-Cuando desea comunicar su decisión al resto de las personas de su unidad y de otras con las que trabaje y su nuevo nombre.

-Como desea hacerlo (de forma presencial, a través de un compañero o compañera de trabajo de confianza, o por correo electrónico).

-Cambios necesarios a los registros y dispositivos de uso personal (como el correo electrónico).

-Calendario de taller de sensibilización para su entorno laboral propiciando el debido acompañamiento.

-El acompañamiento del Servicio de Salud y Seguridad Ocupacional por el período que se decida de común acuerdo, con atención también a las dificultades que el proceso puede suponer en otros espacios extralaborales (ámbito familiar, espacio público, entre otros).

-La adecuación de baños, vestuarios y código de vestimenta según el caso.

-La posibilidad de acceder a horas o días de licencia según requieran los trámites de adecuación de su documentación a su nuevo nombre si lo hiciere.

La persona solicitante elegirá participar o no de esta reunión. De no participar, el grupo de acompañamiento le informará del plan personalizado, de los cambios posibles según realice o no su cambio de nombre y sexo registral y los tiempos estimados para esos cambios.

Deberá explicitarse que 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.

Para iniciar el proceso, la persona debe dar autorización firmada al plan propuesto.

3) P r e s e n t a c i ó n . -

a. 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". Para mayor confidencialidad de existir un expediente en soporte papel, deberá circular dentro de un sobre cerrado.

b. Ésta remitirá el expediente por su orden, al Departamento de Gestión Humana y Recursos Materiales y al Servicio de Salud y Seguridad Ocupacional a fin de dar cumplimiento a las acciones enumeradas en el plan acordado, previa comunicación a la División Asesoría para la Igualdad de G é n e r o .

c. Todo el procedimiento debe desarrollarse de modo de garantizar la confidencialidad absoluta de la decisión hasta el día en que se informe a la dependencia a la que pertenece el/la funcionario/a o la persona que desempeña tareas en esta Intendencia o en los Municipios y a quienes ésta decida.

4) No 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". De configurarse una presunta situación de discriminación, se constituirá como falta susceptible de sanción disciplinaria, según la calificación dispuesta en los artículos R.423.2 y siguientes del referido cuerpo normativo, incluyéndose -entre otras- las siguientes conductas: a) Desconocer de forma recurrente e intencionada el género de la persona, llamándola por el nombre anterior o por un pronombre que no lo identifique. b) Alterar las condiciones de trabajo (tarea, horario) sin motivo fundado. c) Establecer disposiciones de vestuario específicas para la persona en transición por fuera de los códigos o criterios generales para el género con el que se identifica. d) Violencia simbólica. e) Violencia física.

La calificación efectiva de la falta administrativa será objeto del proceso disciplinario que corresponda, sea investigación o sumario administrativo.

En caso de vulneración de derechos en el ámbito laboral y el no cese de estas conductas, la Administración podrá conceder licencia por acoso moral, siempre que sea debidamente acreditada por el/la funcionario/a ante el servicio competente (artículo D.118, literal N).

7. Seguimiento de transiciones de género

El seguimiento de los procesos de transición de género estará a cargo del grupo de acompañamiento. Para esta instancia el mencionado grupo deberá acompañar mediante acciones que propendan a una transición de género adecuada. Este seguimiento enfatizará:

1. El acompañamiento en el espacio laboral (tomando en cuenta las dificultades que se pueden enfrentar en el espacio extralaboral y que puedan repercutir sobre el mismo como hechos de discriminación en el espacio público o falta de apoyo familiar) y su relacionamiento con sus compañeros/as de trabajo.
2. La verificación del cese de conductas discriminatorias si las hubiere.
3. La promoción de la normativa vigente para el respeto y el reconocimiento de la identidad de género.

8. Implantación y difusión de la normativa vigente sobre identidad de género y del protocolo de transición

La implantación y la difusión de este protocolo será de carácter permanente y obligatorio de parte de todas las autoridades de la Intendencia de Montevideo y de los 8 (ocho) Gobiernos Municipales. El diseño, ejecución y evaluación de las instancias de difusión de este Protocolo estará a cargo de la Secretaría de la Diversidad con el apoyo y seguimiento del grupo de acompañamiento, mediante la publicación de materiales escritos, audiovisuales, gráficos, entre otros. Con el objeto de garantizar transiciones de género sin discriminación y de prevenir, desalentar, evitar y sancionar las conductas discriminatorias, así como dar difusión de la normativa vigente sobre identidad de género y del presente protocolo, se deberá:

- a. Incorporar la temática de Diversidad de Género y Sexual, y los contenidos del presente protocolo en todas las instancias de capacitación del Centro de Formación y Estudios en las que participen funcionarios/as de la Intendencia de Montevideo, incluyendo los cursos de inducción a nuevos funcionarios y funcionarias, becarios/as y pasantes.
- b. Promover jornadas de capacitación y sensibilización dirigidas a todas las personas que desempeñan funciones en la Intendencia de Montevideo.
- c. Elaborar material informativo que ilustre sobre la Diversidad de Género y Sexual y los ambientes laborales libres de discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género, y características sexuales.
- d. Colocar en lugares visibles de cada dependencia de la Intendencia de Montevideo y de los 8 (ocho) Municipios del Departamento el material de difusión elaborado y proveer de un ejemplar del presente protocolo y de su guía explicativa.-

- 2.- Constituir un Grupo de Acompañamiento integrado por un/a representante y un/a alterno/a de cada

una de las siguientes reparticiones de la Intendencia de Montevideo:

- Un/a representante de la Secretaría de la Diversidad
- Un/a representante del Departamento de Gestión Humana y Recursos Materiales
- Una representante de la División Asesoría para la Igualdad de Género
- Un/a representante del Servicio de Salud y Seguridad Ocupacional.-

3.- Comuníquese a la Asociación de Empleados y Obreros Municipales (ADEOM), a todos los Municipios, a todos los Departamentos, al Centro de Formación y Estudios, a la División Asesoría Jurídica y pase a la Secretaría de la Diversidad para continuar con las presentes actuaciones.-

CHRISTIAN MARTÍN DI CANDIA CUÑA, INTENDENTE DE MONTEVIDEO.-

FERNANDO DANIEL NOPITSCH D'ANDREA, SECRETARIO GENERAL.-