

**REF.: APRUEBA PROTOCOLO INTERNO
DE TRATO IGUALITARIO Y REGISTRO
PARA PERSONAS PERTENECIENTES A
LAS DIVERSIDADES SEXO GENÉRICAS
DE LA SUPERINTENDENCIA DE
INSOLVENCIA Y
REEMPRENDIMIENTO.**

RESOLUCIÓN EXENTA N° 17746

SANTIAGO, 27 NOVIEMBRE 2024

VISTOS:

Las facultades que me confiere la Ley N.º 20.720, que sustituye el régimen concursal vigente por una ley de reorganización y liquidación de empresas y personas; lo dispuesto en el D.F.L. N.º 1/19.653 de 2001, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N.º 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; en la Ley N.º 19.880 de Bases de los Procedimientos Administrativos; en las Resoluciones N.º 6 y 7 de 2019, de la Contraloría General de la República, que fijan normas sobre exención del trámite de toma de razón; en el Instructivo Presidencial N.º 1/2015, sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado; el Decreto Exento N.º 48 del 11 de diciembre de 2023 del Ministerio de Hacienda que aprueba Programa Marco de las Metas de Eficiencia Institucional de los Servicios para el año 2024; en el Decreto Supremo N.º 8, de fecha 19 de enero de 2023, del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, que renueva nombramiento de Alto Directivo Público al Superintendente de Insolvencia y Reemprendimiento y las necesidades de buen servicio de esta Superintendencia.

CONSIDERANDO:

1. Que, las medidas para la igualdad de género son el conjunto de acciones y/o actividades transversales vinculadas a gestión interna y estratégicas, formuladas en el marco del cuarto Plan Nacional de Igualdad entre mujeres y hombres 2018-2030, la Agenda de Género Gubernamental vigente, a los Compromisos Ministeriales de Género 2022-2026 y a los productos estratégicos definidos en el formulario A1 2024 que realizan los Servicios.

2. Qué, a través de dichas medidas se abordan políticas, programas, normativas y/o líneas de trabajo orientadas a contribuir en la

disminución de inequidades, brechas y/o barreras de género, correspondientes al ámbito de acción del Servicio.

3. Que, para el año 2024, en el marco de la Medida N°2 "Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género" nuestra institución comprometió: Elaborar un Protocolo Interno de Trato Igualitario y Registro para Personas pertenecientes a las Diversidades Sexo Genéricas.

4. Que, el presente documento cuenta con el visto bueno de la Sectorialista del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

5. RESUELVO

1. APRUÉBASE el "Protocolo Interno De Trato Igualitario y Registro para Personas Pertenecientes a las Diversidades Sexo Genéricas", cuyo texto es el siguiente:

Protocolo Interno de Trato Igualitario y Registro para Personas pertenecientes a las Diversidades Sexo Genéricas.

Superintendencia de Insolvencia y
Reemprendimiento

Noviembre 2024

Contenido

Control de Versiones	6
Introducción	7
Objetivos del Protocolo.....	7
Principios Rectores del Protocolo	7
Principios de Yogyakarta	8
Alcance	9
Definiciones	9
Derechos y deberes de las personas pertenecientes a Diversidades Sexo Genéricas	11
Procedimiento	12
Responsables	14
Subdepartamento de Gestión y Desarrollo de las Personas	14
Subdepartamento Jurídico	14
Unidad de Educación Financiera y Comunicaciones.....	15
Unidad de Informática	15
Gestión de la Información.....	15
Actualización y formalidades	16
Difusión	16
Bibliografía Consultada.....	16

Control de Versiones

N° Versión	Fecha Elaboración /Modificación	Fecha Revisión /Aprobación	Páginas modificadas	Motivo	Autor
1	30-10-2024	18-11-2024	No aplica por ser primera versión	Primera versión	Carolina Obando
Elaborado por:			Validado por:		
FECHA	30-10-2024		FECHA	18-11-2024	
NOMBRE	Carolina Obando Román		NOMBRE	Andrea Sanhueza	
CARGO	Analista de Unidad de Planificación y Control de Gestión		CARGO	Encargada de Género Mesa Interna para la Transversalización del Género en la Superir.	

Aprobado por: Jefatura del Servicio	
FECHA	Según resolución.
NOMBRE	Hugo Sánchez Ramírez
CARGO	Superintendente de Insolvencia y Reemprendimiento.

Introducción

La Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento (Superir), en línea con su compromiso con crear una cultura de respeto e inclusión, ha desarrollado el presente Protocolo Interno de Trato Igualitario y Registro para Personas pertenecientes a las Diversidades Sexo Genéricas. Este documento tiene como objetivo establecer lineamientos claros y precisos para garantizar un trato igualitario y no discriminatorio a todas las personas, independientemente de su identidad de género, expresión de género u orientación sexual.

El género, como construcción sociocultural se encuentra en constante evolución e insta a trascender la visión binaria tradicional de “hombre” y “mujer”. Esta perspectiva binaria históricamente ha impuesto roles y características rígidas, excluyendo e invisibilizando a quienes no se ajustan a ella. Como resultado, han surgido conductas discriminatorias y hostiles con graves consecuencias para la salud emocional y la integración social de las personas.

La Superir reconoce la diversidad como un valor fundamental para el desarrollo de la sociedad. Por lo tanto, se compromete a crear un ambiente laboral inclusivo donde todas las personas se sientan valoradas, respetadas y puedan desarrollar su potencial plenamente.

El Protocolo establece medidas para prevenir y sancionar cualquier tipo de discriminación por motivos de diversidad sexo genérica, así como para promover el respeto a la identidad y expresión de género de todas las personas. Además, implementa un Sistema de Registro para que las personas que lo deseen puedan auto identificarse, permitiendo a la Superir almacenar los antecedentes de la diversidad presente en la institución.

Objetivos del Protocolo

Los objetivos del presente Protocolo son:

- Fomentar una cultura de inclusión y respeto a la identidad y expresión de género de todas las personas que trabajan en la Superir.
- Garantizar un trato igualitario y no discriminatorio en todas las áreas de la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento.
- Sensibilizar y promover el buen trato en los funcionarios y funcionarias.
- Visibilizar la diversidad presente en la Superir.

Principios Rectores del Protocolo

Los principios de igualdad y no discriminación, cimientos de sociedades justas y equitativas, han evolucionado a lo largo de la historia hasta convertirse en pilares fundamentales del ordenamiento jurídico internacional y nacional. Nuestro país, comprometido con los más altos estándares de derechos humanos, ha suscrito los principales tratados internacionales que consagran estos principios y los ha incorporado de manera expresa a su Constitución Política y legislación interna. Si bien la Declaración y los Principios de Yogyakarta no poseen carácter vinculante,

constituyen un referente para personas legisladoras y toda la sociedad en general, al ofrecer un marco normativo y conceptual para abordar las diversas formas de discriminación que persisten en nuestros días.

Principios de Yogyakarta

Los Principios de Yogyakarta abordan una amplia gama de normas de derechos humanos y su aplicación a los asuntos de la orientación sexual y la identidad de género. Los Principios afirman la obligación primordial de los Estados de implementar los derechos humanos. Cada Principio va acompañado de detalladas recomendaciones a los Estados. El grupo de especialistas también enfatiza que todos los actores son responsables de promover y proteger los derechos humanos. A continuación, se entrega un resumen de los principios.

1. Derecho al disfrute universal de los derechos humanos, a la no discriminación y al reconocimiento ante la ley: Los Principios 1 a 3 establecen la universalidad de los derechos humanos y su aplicación a todos sin discriminación.
2. Todas las personas tienen derecho a ser reconocidas como personas ante la ley, independientemente de su orientación sexual o su identidad de género.
3. No se pueden exigir procedimientos médicos forzados, como la esterilización o la reasignación quirúrgica de sexo, para el reconocimiento legal.
4. Derecho a la seguridad humana y personal: Los Principios 4 a 11 abordan los derechos fundamentales a la vida, a vivir sin violencia y sin tortura, a la privacidad, al acceso a la justicia y a no sufrir el tráfico de seres humanos y la detención arbitraria.
5. Derechos económicos, sociales y culturales: Los Principios 12 a 18 profundizan en la no discriminación en el disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales. Esto abarca el derecho al empleo, a la vivienda, a la seguridad social y a la educación, así como los derechos a la salud sexual y reproductiva que incluyen el derecho al consentimiento informado y la terapia de reasignación de sexo.
6. Derecho a la expresión, la opinión y la asociación: Los Principios 19 a 21 establecen la libertad de autoexpresión, expresión de la propia identidad y sexualidad según la orientación sexual o identidad de género, sin interferencia del Estado. Junto con este derecho a la libre expresión, todos tienen además derecho a participar libremente en asociaciones y reuniones pacíficas.
7. Libertad de movimiento y asilo: Los Principios 22 y 23 destacan los derechos de las personas a buscar asilo en caso de persecución debido a su orientación sexual o identidad de género.
8. Derecho a la participación en la vida cultural y familiar: Los Principios 24 a 26 abordan los derechos de las personas a tener una vida familiar y a participar en asuntos públicos y en la vida cultural de sus comunidades, sin discriminación por su orientación sexual o su identidad de género.
9. Derechos de los defensores de derechos humanos: El Principio 27 establece el derecho a defender y promover los derechos humanos sin discriminación

por la orientación sexual y la identidad de género, así como la obligación de los Estados de garantizar la protección de los defensores de los derechos humanos que trabajan en estas áreas.

10. Derecho a recursos legales y reparaciones y la responsabilidad penal: Los Principios 28 y 29 ratifican la importancia de responsabilizar penalmente a quienes violan los derechos y de garantizar las debidas reparaciones legales a las personas cuyos derechos se han violado.
11. Recomendaciones adicionales: Los Principios establecen 16 recomendaciones más para las instituciones nacionales de derechos humanos, los organismos profesionales, los financiadores, las organizaciones no gubernamentales, el Alto Comisionado para los Derechos Humanos, las agencias de Naciones Unidas, los organismos creados en virtud de tratados, Procedimientos Especiales y más.

Otros principios rectores del presente Protocolo, son los siguientes:

- ☛ **Respeto:** Todas las personas tienen derecho a ser respetadas en su dignidad e integridad personal.
- ☛ **No discriminación:** Se prohíbe cualquier tipo de discriminación por motivos de diversidad sexo genérica.
- ☛ **Igualdad:** Todas las personas tienen derecho a un trato igualitario y no discriminatorio, independientemente de su identidad de género, expresión de género u orientación sexual.
- ☛ **Auto identificación:** Permitir que las personas se auto identifiquen y respetar su identidad de expresión de género.
- ☛ **Inclusión y Diversidad:** Se debe promover la creación de un ambiente laboral inclusivo donde todas las personas se sientan valoradas y respetadas.
- ☛ **Confidencialidad:** Garantizar la confidencialidad en el tratamiento de la información personal sobre la identidad de género, expresión de género u orientación sexual de las personas.
- ☛ **Igualdad de género:** Es la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños. Iguales oportunidades para hombres y mujeres, es por tanto un principio jurídico universal.

Alcance

El presente Protocolo se extiende a todas las personas que trabajan en la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento, independiente de su calidad contractual, ya sea en la oficina de nivel central, así como en las oficinas de Coordinación Regional.

Definiciones

En el Protocolo Interno de Trato Igualitario y Registro para Personas pertenecientes a las Diversidades Sexo Genéricas se incorporan una serie de definiciones que permitirán comprender de mejor manera los objetivos y alcances del presente documento:

- ☛ **Diversidad sexual:** Término referido a la diversidad de sexos, identidades de género, orientaciones sexuales y expresiones de género existentes.
- ☛ **Violencia:** La violencia es el uso intencional de la fuerza o el abuso de poder para dominar a alguien o imponer algo. Tipos de violencia son: violencia física, psicológica, económica y patrimonial, simbólica y sexual.
- ☛ **Equidad de género:** Concepto que se refiere al principio conforme al cual hombres y mujeres acceden con justicia a los bienes y servicios de la sociedad, incluyendo aquellos socialmente valorados.
- ☛ **Igualdad de género:** Es la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las personas sean las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños, independientemente de su orientación sexual o su identidad de género. Iguales oportunidades para hombres y mujeres, es por tanto un principio jurídico universal.
- ☛ **Expresión de género:** La manifestación externa del género de la persona, la cual puede incluir modos de hablar o vestir, modificaciones corporales, o formas de comportamiento e interacción social, entre otros aspectos.
- ☛ **Género:** Construcción cultural, social e histórica que, sobre la base biológica del sexo determina normativamente lo masculino y lo femenino en la sociedad, y las identidades subjetivas y colectivas, refiere a roles y responsabilidades asignados por la familia, el mercado, el Estado, la sociedad y la cultura. Estas construcciones están en constante evolución y sus expectativas pueden variar con el tiempo.
- ☛ **Intersex:** Persona que nace combinando características fenotípicas del sexo biológico femenino y masculino. Cuyos genitales internos, externos, o aspectos genéticos no encajan con la concepción tradicional de ser hombre o mujer, sino que constituyen un espectro entre ambos sexos.
- ☛ **Identidad de Género:** Convicción personal e interna del género, tal como la persona se percibe a sí misma, la cual puede corresponder o no con el sexo verificado en el acta de inscripción de nacimiento. Toda persona posee una identidad de género.

- ☛ **Incongruencia de género:** Falta de correspondencia marcada y persistente entre género experimentado por la persona y su sexo asignado.
- ☛ **Orientación Sexual:** Patrón individual de atracción sexual y emocional hacia otras personas, que contempla excitación física/sexual e interés emocional y romántico, incluye la heterosexualidad, homosexualidad, bisexualidad, pansexualidad y asexualidad.
- ☛ **Nombre registral/legal:** El que se le asigna al nacer, con relación a su sexo biológico, es decir, hombre o mujer. Relacionado con la inscripción de nacimientos en el Registro Civil.
- ☛ **Nombre social:** Es el nombre con el que la persona se siente identificada, por su identidad de género, y con el que espera que se reconozca e identificara en los instrumentos públicos y privados que acreditan su identidad.
- ☛ **Sexo:** Se refiere al sexo biológico, anatómico o marcadores fisiológicos u orgánicos. Se asigna al nacimiento en base a genitales, órganos sexuales, hormonas y cromosomas.
- ☛ **Cisgénero:** Se le denomina a una persona que tiene una concordancia entre su identidad de género y sexo asignado al nacer. Lo contrario a cisgénero, sería una persona transgénero.
- ☛ **Trans:** Agrupa a las identidades no tradicionales de género comprendiendo esta categoría a las personas transgénero, transexuales, travestis e intersex.
- ☛ **Transexual femenina:** Persona cuyo sexo asignado al nacer es masculino y su identidad de género y percepción interna corresponde al género femenino. Además, en alguna etapa de su vida decide realizarse una intervención hormonal o quirúrgica para adecuar su cuerpo a la identidad auto percibida.
- ☛ **Transexual masculino:** Persona cuyo sexo asignado al nacer es femenino y su identidad de género y percepción interna corresponde al género masculino. Además, en alguna etapa de su vida decide realizarse una intervención hormonal o quirúrgica para adecuar su cuerpo a la identidad auto percibida.
- ☛ **Transexuales:** Persona que decide realizarse una intervención hormonal o quirúrgica para adecuar su cuerpo a la identidad de género con la que se siente identificada
- ☛ **Transgénero:** Persona cuya identidad de género no se corresponde con el sexo asignado en la partida de nacimiento.

- ☛ **Travestis:** Persona que modifica temporalmente su expresión de género y viste ropa u accesorios del sexo opuesto, sin que esto comprometa su identidad de género.

Derechos y deberes de las personas pertenecientes a Diversidades Sexo Genéricas

En términos generales, las personas que forman parte de las diversidades sexuales y de género tienen los mismos derechos que cualquier otra persona. Sin embargo, existen derechos específicos que son especialmente relevantes para este grupo:

- ☛ **Derecho a la igualdad y no discriminación:** Esto implica que las personas de las diversidades sexuales y de género no pueden ser discriminadas por su orientación sexual, identidad de género o expresión de género en ningún ámbito de la vida, incluyendo el trabajo, la educación, la salud, la vivienda y el acceso a la justicia.
- ☛ **Derecho a la libertad de expresión y asociación:** Las personas de estas comunidades tienen el derecho de expresarse libremente sobre su identidad y orientación sexual, así como de asociarse con otras personas para defender sus derechos.
- ☛ **Derecho al reconocimiento de la identidad de género:** Esto significa que las personas tienen derecho a que se reconozca su identidad de género, independientemente del sexo asignado al nacer. Esto incluye el derecho a cambiar su nombre y género en documentos oficiales.
- ☛ **Derecho al trabajo:** Implica no ser discriminado en el empleo debido a la orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
- ☛ **Derecho a una vida libre de violencias:** Las personas de las diversidades sexuales y de género tienen derecho a vivir sin violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.

Procedimiento

El procedimiento para gestionar los requerimientos de funcionarias y funcionarios, que se enmarcan en 5 pilares que orientarán el campo de acción:

1. Acogida y Orientación:
 - a. La persona funcionaria debe ser recibida con amabilidad y respeto en todas las áreas de la Superir, utilizando su nombre social y pronombres de preferencia.
 - b. El equipo del Subdepartamento de Gestión y Desarrollo de las Personas debe brindar a la persona la orientación necesaria para actualizar sus datos personales en el sistema interno de la

Superintendencia, incluyendo su nombre, género e información de contacto.

- c. Se debe informar a la persona funcionaria sobre el Protocolo de Trato Igualitario y Registro de Personas pertenecientes a las Diversidades Sexo Genéricas, y se le debe invitar a participar en el registro voluntario si así lo desea.

2. Identidad y Registro:

- a. La persona funcionaria puede actualizar su nombre legal mediante un proceso administrativo interno, de acuerdo con la normativa vigente. La Superir debe brindar el apoyo y la asesoría necesaria para realizar este trámite.
- b. El funcionario o funcionaria puede solicitar la actualización de su información personal en el registro de la Superir, incluyendo su nombre social, identidad de género, pronombres de preferencia y otra información que considere relevante.
- c. Para solicitar lo anterior, bastará con levantar el requerimiento a través de correo electrónico a la jefatura del Subdepartamento de Gestión y Desarrollo de las Personas, quien efectuarán las gestiones que se estimen necesarias para registrar a la persona solicitante, en base a la información proporcionada, lo que incluye:
 - i. Cuando el nombre entregado no coincide con el nombre de su cédula de identidad (legal/registral), debe utilizarse siempre el nombre entregado por la persona (nombre social).
 - ii. Se debe registrar el nombre social entre paréntesis, para que la persona sea llamada por su nombre social. Se puede comprobar su identidad con el RUN, pero jamás mencionar el nombre registral para identificar a la persona.
 - 1. Ejemplo: Fernández Ríos (Juan) Juana Francisca.
 - iii. Para quienes ya rectificaron nombre legal/registral, debe modificarse la variable Sexo, donde habrá tres opciones: Hombre (H), Mujer (M) e Intersex (I), seleccionando la registrada en la cédula de identidad o certificado de nacimiento.
 - iv. Solicitar la emisión del acto administrativo respectivo, que formalice la actualización de la información de registro, para que se unifiquen las actuaciones previas a la solicitud, con las posteriores.
 - v. Solicitar a la Unidad de Informática, la actualización del paquete de herramientas de uso frecuente, con la finalidad de que en todos los aplicativos del Servicio la información sea coherente con la actualización registrada.
 - vi. Actualización del perfil ingresado en la aplicación Autoconsulta o la que eventualmente la remplace.

3. Atención y Trato Igualitario

- a. La totalidad de personas funcionarias de la Superir deben referirse a la persona por su nombre social y utilizar sus pronombres de preferencia.
- b. Se debe evitar el uso de lenguaje discriminatorio o sexista, y se debe fomentar el uso de un lenguaje inclusivo que respete la identidad de género de la persona funcionaria.
- c. La Superir debe tomar las medidas necesarias para garantizar que la persona funcionaria tenga acceso a todos los servicios y beneficios de la institución en igualdad de condiciones.
- d. Se deberán dar las facilidades a las personas Trans, para el uso de baños de acuerdo con las necesidades propias del proceso que estén viviendo, respetando su identidad de género. El Servicio deberá acordar las adecuaciones razonables que sean necesarias para garantizar el respeto de su derecho a la identidad.

4. Denuncias y Sanciones:

- a. Cualquier persona que considere que sus derechos han sido vulnerados por un funcionario o funcionaria de la Superintendencia puede presentar una denuncia siguiendo el procedimiento establecido en el "Procedimiento de Denuncia e Investigación del Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual de la SUPERIR".
- b. El Subdepartamento de Gestión y Desarrollo de las Personas, en el marco de sus atribuciones y con el máximo respeto a la discreción y confidencialidad, investigará la denuncia y actuará en consecuencia para garantizar un ambiente laboral libre de discriminación.
- c. El incumplimiento de las obligaciones señaladas en los puntos anteriores, por parte de funcionarios o funcionarias de la Superir, podrá constituir una infracción a los deberes funcionarios establecidos en el DFL N°29 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley 18.834 sobre Estatuto Administrativo y demás normas vigentes, que será sancionada según el mérito de los antecedentes del caso concreto, según lo establecido en la normativa citada.

5. Monitoreo y Evaluación:

- a. La Superir supervisará de cerca la aplicación de este Protocolo en los casos en que se presente una solicitud relacionada con alguna de las situaciones descritas en el presente documento. Además, realizará evaluaciones periódicas para identificar áreas de mejora y garantizar un trato igualitario y respetuoso para todas las personas.

6. Tiempo de implementación:

- a. Una vez presentada la solicitud por parte de la persona interesada, esta recibirá una respuesta y podrá observar la implementación de las medidas descritas en este Protocolo en un plazo máximo de 60 días a partir de la fecha de su recepción.

Responsables

Subdepartamento de Gestión y Desarrollo de las Personas

- ☛ Reforzar programas de capacitación obligatorios para todo el personal de la Superir sobre el Protocolo, incluyendo contenidos sobre diversidad sexual, identidad de género, expresión de género y orientación sexual.
- ☛ Evaluar el impacto de los programas de capacitación en el conocimiento, actitudes y comportamientos del personal de la Superir, en relación con la diversidad sexo genérica.
- ☛ Recibir las solicitudes y gestionarlas bajos los lineamientos y principios detallados en el presente Protocolo.

Subdepartamento Jurídico

- ☛ Asesorar a las diversas áreas de la Superir en la interpretación jurídica y aplicación del Protocolo, como en la elaboración normativa administrativa relacionada con la discriminación o el trato desigual por motivos de identidad de género, expresión de género u orientación sexual, asegurado el cumplimiento de la normativa legal vigente.
- ☛ Asesorar al Superintendente y jefaturas respecto de las denuncias o procedimientos administrativos relacionados con la discriminación o el trato desigual por motivos de identidad de género, expresión de género u orientación sexual.

Unidad de Innovación, Transformación Digital y Educación Financiera

- ☛ Diseñar e implementar campañas de comunicación interna para sensibilizar sobre la importancia del Protocolo y promover el trato igualitario y respetuoso a las personas pertenecientes a las diversidades sexo genéricas.
- ☛ Difundir información clara y accesible para todas las personas que trabajan en la Superintendencia, principalmente para aquellas que requieren utilizar las herramientas descritas en el Protocolo.

Unidad de Informática

- ☛ Desarrollar e implementar las modificaciones necesarias en los sistemas informáticos para garantizar la captura, almacenamiento y procesamiento de datos de manera respetuosa con la identidad de género de las personas.
- ☛ Implementar medidas de seguridad para proteger datos personales sensibles, según la normativa vigente sobre protección de datos.
- ☛ Establecer mecanismos claros para la actualización y/o eliminación de datos personales sensibles cuando ya no sean necesarios o cuando la persona lo solicite.

Gestión de la Información

La Superir implementará un sistema de registro de datos que permita identificar y caracterizar a las personas pertenecientes a las diversidades sexo genéricas que trabajan en sus dependencias.

Adicionalmente, garantizará la confidencialidad y el uso adecuado de los datos recopilados sobre las personas pertenecientes a las diversidades sexo genéricas.

Estos datos de registro serán utilizados para identificar tendencias, patrones y áreas de mejora en la atención y el trato brindado a las personas funcionarias pertenecientes a las diversidades sexo genéricas.

Actualización y formalidades

En línea con el carácter estratégico para la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento del presente protocolo, la Jefatura del Subdepartamento de Gestión y Desarrollo de las Personas, o quien esta designe, será la responsable de su revisión periódica. Dicha revisión se realizará con una frecuencia mínima de dos años, para evaluar la necesidad de actualización y la pertinencia de su contenido.

Una vez finalizada la revisión, la Jefatura del Servicio, mediante resolución exenta, aprobará el Protocolo, oficializando su entrada en vigencia.

Difusión

Una vez formalizado mediante resolución exenta, el Protocolo Interno de Trato Igualitario y Registro para Personas pertenecientes a las Diversidades Sexo Genéricas será difundido a todas las personas que trabajan en la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento, a través del correo electrónico y la intranet institucional.

Además, se realizará una actividad de capacitación para transmitir a los funcionarios y funcionarias la importancia de la implementación de este Protocolo y su rol en la construcción de un ambiente laboral libre de discriminación.

Bibliografía Consultada

- ☛ “Orientaciones Técnicas para Actualizar o Elaborar Protocolo De Trato y Registro para Personas Trans, en el marco de la Circular N° 21”, Subsecretaría de Redes Asistenciales, 2019.
- ☛ “Política para el abordaje de la diversidad sexual”, Servicio Nacional de Menores, 2022.
- ☛ El Departamento de Participación y Derechos Humanos de la Subsecretaría de Redes Asistenciales, pone a disposición el documento “Orientaciones Técnicas para Actualizar o Elaborar Protocolo De Trato y Registro para Personas Trans, en el marco de la Circular N° 21”.

2. COMUNÍQUESE electrónicamente a los funcionarios y funcionarias de la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento.

3. PUBLÍQUESE en la intranet y página web de la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento.

Anótese y archívese,



Hugo Sánchez Ramírez
HUGO SÁNCHEZ RAMÍREZ
SUPERINTENDENTE DE INSOLVENCIA Y REEMPREDIMIENTO

PVL/PCG/CSV/JBP/PAJ/ASA

DISTRIBUCIÓN:

- Funcionarios y funcionarias de la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento.
- Publicación en la intranet y página web de la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento.