

INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

PROTOCOLO DE ACCIÓN

Junio de 2017

Índice

Titulo	Página
Capítulo I.- Introducción	2
Capítulo II.- Definición personas Trans	3
Capítulo III.- Protocolo de Acción propuesto para grupo Trans.	4
Capítulo IV.- ANEXO 1 La Empresa se compromete	8

I. Introducción

Durante décadas, el mercado laboral ha estado prácticamente cerrado al grupo de personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales (LGBTI), lo que ha provocado que muchas de ellas/ellos hayan terminado en una situación de extrema exclusión social.

En el presente documento se hará referencia particularmente al grupo de personas Transgénero, se mencionará la legislación chilena referente a la No Discriminación y se expondrá un Protocolo de Acción que guíe el proceso de Transición de las personas Trans en su ámbito laboral.

Para el grupo de personas “Trans” la necesidad de mantener un trabajo les ha obligado a retrasar el momento de inicio de un proceso que para ellas/ellos es vital: el camino de visibilizarse con la identidad del género sentido o de llevar a cabo determinados procesos de tratamiento hormonal o cirugía.

Quienes no se han negado este derecho, no en pocas ocasiones han tenido que sufrir discriminación, problemas de todo tipo que van desde el acoso laboral, el cambio de categoría profesional o incluso el despido.

En el ámbito laboral se deben distinguir varias situaciones en las que es necesaria la protección de las personas trans ante los riesgos de discriminación:

1. Personas trans que ya han realizado el proceso de transición o lo están realizando, que quieran acceder a un puesto de trabajo y tengan que presentarse a una entrevista u otra modalidad de proceso de selección de personal.
2. Personas trans que están trabajando y ya han realizado el proceso de transición.
3. Personas trans que deciden iniciar un proceso de transición cuando ya se encuentran trabajando.

Ley N° 20.609 o Ley Zamudio en Chile.

Antes de avanzar sobre los protocolos a seguir, se hace relevante entender que dice la legislación en nuestro país en torno al tema; esto implica hacer referencia a lo siguiente:

- Ley N°20.609: MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN o LEY ZAMUDIO
Título I: Disposiciones Generales
“Artículo 1º.- Propósito de la ley. Esta ley tiene por objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho toda vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria.
Corresponderá a cada uno de los órganos de la Administración del Estado, dentro del ámbito de su competencia, elaborar e implementar las políticas destinadas a garantizar a toda persona, sin discriminación arbitraria, el goce y ejercicio de sus derechos y libertades reconocidos por la Constitución Política de la República, las leyes y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

“Artículo 2º.- Definición de discriminación arbitraria. Para los efectos de esta ley, se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.”

¿Qué obligación tienen los organismos del Estado en este tema?

Cada uno de los órganos de la Administración del Estado, dentro del ámbito de su competencia, debe elaborar e implementar las políticas destinadas a garantizar a toda persona, sin discriminación arbitraria, el goce y ejercicio de sus derechos y libertades reconocidos por la Constitución Política de la República, las leyes y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

II. Definición Personas Transgénero

Algunos conceptos:¹

- Sexo: Define el hecho de ser mujer u hombre a partir de variadas condiciones anatómicas, fisiológicas, genéticas y psicológicas
- Identidad de género: Es la pertenencia e identificación individual y profunda que una persona siente desde temprana edad con un sexo u otro, es decir, con ser hombre, mujer o andrógino
- Transexual: Personas con una identidad de género distinta a la del sexo biológico y al sexo y nombre legal asignados al nacer.
- Intersexuales: Personas nacidas con un sexo biológico que presenta tanto características femeninas como masculinas y que impiden saber al comienzo si es un hombre o una mujer.
- Cisgenero: Personas cuya identidad de género es concordante con el sexo biológico de nacimiento. Es decir, se trata de todas las personas que no son transexuales, ni intersexuales.
- Orientación Sexual: Es la atracción amorosa y erótica hacia personas de distinto (heterosexual), igual (Gay o lesbiana) o ambos sexos (bisexual).
- Conducta sexual: Son las prácticas e historias amorosas y eróticas de las personas. Estas conductas pueden ser heterosexuales, bisexuales, gays o lésbicas.

Tal como vemos en los conceptos presentados arriba, el término “personas trans” hace referencia a aquellas personas cuyo género sentido no coincide con su sexo legal asignado en el nacimiento y, normalmente, realizan cambios de diversa índole para adecuar su imagen a la del género con el que se autoidentifican.

¹ Fuente: Documento informativo realizado por Movilh

La APA “American Psychological Association” puntualiza que Transgénero es un término global que define a personas cuya identidad de género, expresión de género o conducta no se ajusta a aquella generalmente asociada con el sexo que se les asignó al nacer. La identidad de género hace referencia a la experiencia personal de ser hombre, mujer o de ser diferente que tiene una persona; la expresión de género se refiere al modo en que una persona comunica su identidad de género a otras a través de conductas, su manera de vestir, peinados, voz o características corporales. El prefijo "trans" se usa a veces para abreviar la palabra "transgénero".

Se utilizará de manera general la terminología “personas trans” para referirse a todas aquellas que se sienten disconformes con el sexo asignado en el nacimiento, independientemente de los cambios que decidan realizar y entendiendo que no existe una forma única de expresar la no conformidad de sexo o género, sino que cada persona lo hace de acuerdo a su idiosincrasia particular.

III. Protocolo de Acción propuesto para Grupo Trans.

En base a la política de Inclusión y Diversidad de Cencosud, se desprende este protocolo de acción en caso de que alguno de nuestros colaboradores y colaboradoras defina su identidad sexual distinta a su identidad biológica.

Este protocolo rige para los colaboradores y colaboradoras actuales y futuros, entendiendo que son acciones que siempre se llevarán a cabo con nuestros trabajadores con las personas de Cencosud. Lo que se pretende con este protocolo es el reforzar el respeto por la condición humana y la no discriminación a ningún colaborador o colaboradora por ninguna característica que pudiera ser o parecer que atenta contra la dignidad y la aceptación del otro como un legítimo otro.

Comunicarlo a una sola persona o un pequeño grupo no significa necesariamente que quiera ser visible para el resto de la Compañía. Sin embargo, si optan por visibilizarse, se debe hacer lo que consideramos éticamente correcto y coherente con el cuidado y respeto por las personas.

Definiciones:

Las acciones que se detallarán a continuación rigen a partir del momento que el colaborador la persona decida presentarse en el trabajo de acuerdo a su identidad de género

1. Higiénicas:

- 1.1. Cambio de Credencial: De deberá cambiar la foto y el nombre de acuerdo al nombre social que escoja la persona.
- 1.2. Cambio de cuenta de e-mail corporativo: Se deberá hacer la actualización de la cuenta de acuerdo al nombre social de la persona.
- 1.3. Acceso a Baños: En base al respeto de la diversidad sexual de los colaboradores en Cencosud, cada persona podrá utilizar el baño de acuerdo a la identidad sexual de género que declare.
- 1.4.

2. Comunicaciones:

2.1. Colaborador o Colaboradora actual: Si uno de los colaboradores actuales de la compañía declara un cambio en su identidad de género, se deberá proceder, en términos comunicacionales y de escalamiento de la información, de la siguiente manera:

2.1.1. Escalar el tema con su Jefatura Directa

2.1.2. La Jefatura Directa lo escala a su Gerente Gerencia, quienes deben comunicar la situación a su referente de RRHH.

2.1.3. Se deberá agendar una reunión entre el colaborador o colaboradora transgenero, su jefatura y el referente de RRHH para entender en qué etapa de la transición se encuentra la persona y darle a conocer este protocolo de acción. De este protocolo se desprenderá una carta Gantt que definirá pasos a seguir, fechas de comunicación, y la fecha en que el (la) colaborador (a) será reconocido (a) de acuerdo a su identidad de género.

2.1.4. Se debe considerar un espacio de tiempo entre la comunicación y socialización a los equipos de trabajo, y el momento preciso en que el colaborador(a) concurra al trabajo vestido de acuerdo a su identidad de género. De manera de permitir la asimilación, comprensión y adecuación de la información, conjuntamente con la aclaración de dudas a quienes planteen alguna clase de interrogante vinculada con el desarrollo habitual de las funciones del equipo o área donde el colaborador(a) se desempeña.

2.1.5. La socialización seguirá el siguiente orden:

- Se debe informar siguiendo como orden la posición que ocupa el colaborador o colaboradora dentro del organigrama de su área.
- Se distinguen dos etapas, una primera etapa en donde el Gerente la Gerencia de área junto al referente de RH da a conocer el caso a las personas que se encuentran en un nivel jerárquicamente superior del colaborador (a), Gerentes, Subgerentes, Jefe, etc. por ejemplo, si la persona se encuentra dentro del Organigrama en una tercera línea, se deberá informar a los pares del Gerente de área y la segunda etapa en donde se irá generando una comunicación en cascada siguiendo la siguiente pauta:
- Informar a equipo directo, dependencias directas en caso de tenerlas. Los responsables de informar son, colaborador (a), Jefe directo, Gerente de área Jefatura directa, Gerencia de área y referente de RRHH.
- Informar a sus pares. Los las personas responsables de informar son, colaborador (a), Jefe directo, Gerente de área, Jefatura directa, Gerencia de área y referente de RRHH.
- Informar a sus clientes y clientas directos e indirectos. Los Las personas responsables de informar son, colaborador (a), Jefe directo, Gerente de área Jefatura directa, Gerencia de área y referente de RRHH y referente de RRHH.
- Informar a sus compañeros y compañeras de piso u oficina. Los responsables de informar son (a), Jefe directo y Gerente de área. Jefatura directa, Gerencia de área

- 2.1.6. En todos los casos, la información se limitará a comentar que desde una fecha definida la persona comenzará a ser tratada según su identidad de género, sin ahondar en mayores detalles que son parte de la vida privada de cada persona. Abordando solo las interrogantes o adecuaciones necesarias vinculadas con el desarrollo laboral y profesional habitual del colaborador(a)
- 2.1.7. Colaborador o colaboradora nueva (o nuevo ingreso): En caso de que alguno de los él o la postulantes a un cargo comente que es transgénero, y que su partida de nacimiento no se encuentra rectificadas, corresponderá darle a conocer este protocolo de acción, explicando lo que la compañía ha definido como acciones a realizar. Esto, lógicamente, no podrá ser factor de eliminación del proceso de selección.
3. Capacitación: En caso de enfrentar esta situación, el o la Business Partner correspondiente deberá comunicarse con el área de Capacitación y/o con área de Inclusión de forma de calendarizar una sensibilización a los equipos que estarán involucrados en esta transición. Será imprescindible que antes de hacer las comunicaciones a los demás colaboradores a las demás personas, se realice este proceso de capacitación de manera de preparar a los equipos frente a temas que, típicamente están teñidos de sesgos inconscientes y prejuicios.
4. Normativa legal:
- 4.1. Se ha definido anteriormente que una persona trans puede estar ~~es~~ en distintas fases de asimilación de su proceso, entendiendo un gran hito que también marca las acciones que como compañía se pueden o no hacer.
- 4.2. El punto de inflexión será la rectificación de la partida de nacimiento, de acuerdo a la Ley 21.120 que es un trámite que cada personas trans puede gestionar. puede aplicar a hacer y que implica un juicio donde se exige probar que esta persona es no cisgenero, de manera que se debe hacer una modificación a su partida de nacimiento. En ese momento entonces, la empresa se compromete a hacer la modificación en todo elemento contractual o de sistemas que estén ligadas al RUT y al nombre y apellido que mantiene registrado de forma legal. Cabe destacar que este cambio NO requiere necesariamente procedimientos quirúrgicos.
- 4.3. Antes que esto pase, la empresa solo está en condiciones de realizar las acciones mostradas en el punto “Higiénicos”.
5. Beneficios:
- 5.1. Punto pendiente para hacer las conversaciones correspondientes. La definición que falta es si los beneficios de la compañía dependerán de la identidad de género o de la biológica. Según esto se deberá definir si una persona trans aplicará o no a los beneficios de su grupo.
6. Canal de denuncias:
- El Canal Código de Ética, donde se denuncian todo tipo de actos que trasgredan el código de ética, incluida la discriminación de cualquier tipo. No obstante lo anterior, RRHH y la Gerencia del área del colaborador (a) pueden recibir las denuncias directamente y canalizarlas por el conducto más apropiado.

- 6.1. Este Canal velará para que no se produzcan situaciones de discriminación y/o acoso por parte de cualquier miembro de la empresa, clientes, usuarios/as o empresa proveedoras, adoptando las medidas necesarias para su solución en el momento en que se detecten. Para ello es conveniente haber negociado y aprobado un protocolo (adicional) de actuación contra el acoso y discriminación, generando canales exclusivos de denuncia y teniendo claro que acá la definición está en la No discriminación a todo nivel.

Es importante recordar que cualquier persona tiene derecho a la confidencialidad de sus datos personales, por lo tanto cualquier comunicación a terceras personas por parte de la empresa debe ser consentida por la propia persona trans en virtud de la Ley y al Código de Ética.

IV. ANEXO

La Empresa se Compromete

El Código de Ética de Cencosud expone en uno de sus apartados el “Respeto y Dignidad” establece que se “aspira a proporcionar a nuestros colaboradores un grato ambiente laboral, el cual debe sustentarse en el respeto mutuo, un trato digno, justo, amable y cordial en todo momento. Nuestra Compañía reconoce que la diversidad de géneros, razas, política, religión, edad, orientación sexual, discapacidad, estado civil o cualquier otra índole, enriquece nuestro ambiente laboral. Estas diferencias nos permiten conectar mejor con las necesidades e intereses de nuestros clientes. En CENCOSUD no se tolera ningún tipo de acoso, acto violento, amenaza ni represalias. Toda conducta inapropiada de naturaleza sexual, ya sea verbal, visual o física se considerará como un acoso sexual. Quien se sienta acosado, debe comunicarlo inmediatamente al Gerente Corporativo de Recursos Humanos o a la Línea Ética CENCOSUD. De esta manera se dará inicio a una investigación que salvaguardará la intimidad y honra, tanto de la presunta víctima como del acusado”

Por todo lo anterior como empresa con una Responsabilidad Social Corporativa encaminada a lograr el respeto de la diversidad y promover la reducción de las desigualdades sociales, en caso de que un trabajador o trabajadora notifique a la empresa que va a realizar o está realizando el proceso de transición, con el fin de facilitarle este proceso y prevenir cualquier situación de discriminación y/o acoso y proteger los derechos del trabajador o trabajadora, la Empresa se compromete a:

- 1.- Tratar la persona interesada con el nombre elegido desde el momento en que la persona decida o acuerde.
- 2.- Proporcionar una nueva identidad corporativa al trabajador o trabajadora conforme a su identidad o expresión de género, que se materializará en la rectificación o adecuación de sus bases de datos, correo electrónico, directorio corporativo, tarjetas de identidad, de control de acceso, de visita, etc.
3. Conservar todos los derechos y beneficios sociales y laborales que le corresponden al trabajador o trabajadora.
4. Mantener la identidad legal de la persona interesada única y exclusivamente para aquellos asuntos en que se requiera, tales como nóminas, contrato, etc.
- 5.- Custodiar la identidad legal, siendo accesible única y exclusivamente a aquellos empleados y empleadas que debido al tipo de trabajo que realizan la necesitan forzosamente pero en ningún otro caso

dicha información estará a disposición de otros empleados o empleadas, independientemente del nivel jerárquico que ocupen.

6.- Actualizar la información legal una vez la persona haya realizado la rectificación de nombre y sexo legal ante el Estado, destruyéndose cualquier documentación anterior, en la medida en que sea posible.

7.- Realizar charlas o jornadas formativas en los estamentos de la empresa que sean necesarios (dirección, compañeros y compañeras,...) sobre la realidad trans.

8.- Establecer mecanismos de comunicación con sus compañeros y compañeras, siempre y cuando éste sea deseo de la persona interesada.

9.- Tener en cuenta las necesidades sanitarias del empleado o empleada trans, permisos por consultas médicas, asistencia a las unidades y tratamientos médicos en caso necesario, excluyéndose estos permisos del cálculo de ausentismo para el despido objetivo.

10.- Conceder los permisos necesarios que requiera cualquier hombre trans gestante, así como los beneficios sociales previstos por la empresa, en igualdad de derechos y condiciones.

11.- Permitir utilizar el uniforme o ropa de trabajo y el acceso a las instalaciones segregadas por sexos (baños, vestuarios, etc.) de acuerdo a la elección de la persona interesada.

12.- Negociar en los protocolos de acoso laboral y planes de igualdad medidas o ejes específicos para favorecer la igualdad y proteger a las personas trans.

13.- No se tolerará ninguna presión de personas físicas o jurídicas que vayan en detrimento de los derechos o la dignidad de las personas trans, igual que con cualquier otra persona empleada.

Asimismo, la empresa asume la obligación de dar a conocer a sus colaboradores la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.