



MANUAL DE INCLUSIÓN DE

PERSONAS TRANS EN LOS ESPACIOS LABORALES

UNA HERRAMIENTA PARA LOS EMPLEADORES Y LAS EMPRESAS EN MÉXICO

1ra edición 2021



01

02

03

04

Esta publicación es posible gracias a las valiosas aportaciones, trabajo, entusiasmo, investigación e involucramiento de:

**Baker
McKenzie.**
MÉXICO



PEPSICO



Importante

Transgénero es un término amplio y general. Se refiere a las personas cuya identidad, expresión o comportamiento de género es diferente de lo típicamente asociado con su sexo asignado al nacer. Se considera adecuado utilizar por cualquier persona el término abreviado *trans*, por lo que será el que utilizaremos en este documento para hacer referencia a dicha población, siempre acompañado de un sustantivo (personas, comunidad, población, talento, etcétera).

Trans se usa correctamente como adjetivo, no como sustantivo o verbo, por lo que “personas trans” es apropiado, pero trans como sustantivo, transgenérico u otras variaciones coloquiales a menudo se consideran una falta de respeto.

En términos generales, trans, abarca a personas transexuales, transgénero, travestis, *queer*, de género no binario y otras que no se ajustan al género binario tradicional (hombre-mujer). No todas las personas que se consideran o que pueden ser consideradas por otros como trans se someterán a una transición.

Este documento se publica con la intención de ser una guía pública y gratuita que las empresas e instituciones podrán tomar como referencia. En todos los casos, el objetivo de la institución o empresa que la implemente debe ser garantizar la seguridad, la comodidad, el respeto y el desarrollo saludable del talento trans, maximizando su integración laboral y previniendo cualquier tipo de discriminación o acoso.

Disclaimer

El presente manual se emite conforme a la normatividad legal y los criterios jurisdiccionales aplicables y vigentes a la fecha de la publicación de éste.

Aclaración sobre el uso de lenguaje inclusivo

Las personas involucradas en la creación de este contenido estamos conscientes de la importancia del uso del lenguaje inclusivo, sobre todo en este documento, que busca visibilizar y educar respecto de la diversidad de identidades de género.

Al ser un instrumento administrativo y con perspectiva legal, hay términos de la relación entre puestos y jerarquías de una empresa que optamos por utilizar con sustantivos genéricos masculinos. Términos como jefe, gerente, colaborador y empleado no fueron modificados con alguna herramienta de lenguaje inclusivo, para apegarnos a su estricto uso administrativo, ya que la misma ley no está actualizada en este sentido.

Reconocemos el área de oportunidad que nos queda al respecto para visibilizar, por medio del lenguaje, a todas las personas a quienes se pretende beneficiar con este documento.

01

02

03

04

Carta de Jay Brown, vicepresidente sénior de la Fundación HRC

Durante casi dos décadas, la Fundación Human Rights Campaign ha trabajado con empleadores privados estadounidenses para abrir el camino a la creación de espacios laborales más inclusivos para empleados lesbianas, gays, bisexuales, transgénero y *queer*. A lo largo de este tiempo, el compromiso corporativo con la inclusión de personas transgénero y de género no binario ha sido una de las áreas de crecimiento y progreso más sorprendentes. Desde las políticas internas que apoyan a los empleados en el proceso de transición hasta las vitales prestaciones de atención médica, las empresas incluyentes comprenden que su compromiso requiere acciones tangibles y que se puedan cumplir.

Al trabajar con las principales corporaciones y bufetes de abogados para fomentar políticas y prácticas de inclusión LGBT en el país, la Fundación HRC ha transformado la forma en que los empleadores abordan la inclusión laboral mediante su índice de igualdad corporativa (CEI), la herramienta de evaluación comparativa líder en Estados Unidos que mide las políticas y prácticas corporativas relacionadas con la igualdad LGBT en el lugar de trabajo desde 2002. La adopción a gran escala de iniciativas que incluyan a personas transgénero en las empresas se destaca como un área de considerable progreso en el transcurso de dos décadas. Dicho progreso, como muchas empresas saben, es sólo el comienzo del trabajo que tenemos por delante.

Con el éxito sobresaliente de HRC Equidad MX, nuestro primer programa de equidad laboral internacional, y nuestro creciente éxito en Estados Unidos durante los últimos 20 años, estamos orgullosos de colaborar en la creación de este vital recurso, diseñado para satisfacer las necesidades de la transición de empleados y líderes empresariales solidarios y aliados. Hemos escuchado tanto a los líderes de recursos humanos y las áreas legales que nos brindan apoyo como a la fuerza laboral en transición sobre la clara necesidad de contar con un recurso como éste para ayudar a implementar y respaldar políticas vitales en los centros laborales mexicanos.

Ya sea detrás de una caja registradora o en la oficina virtual, la mayoría de las personas pasa una parte significativa de su vida en el trabajo. Crear lugares laborales incluyentes, donde la fuerza laboral transgénero pueda prosperar de manera auténtica, se traduce en empresas productivas, competitivas y positivas. Después de invertir tanto en la creación de políticas de inclusión, los líderes empresariales quieren asegurarse de

01

02

03

04

que todo el personal, que incluye a personas transgénero, pueda cosechar las recompensas de su inversión. Aquí se encuentra el centro operativo de la Fundación Human Rights Campaign: en las instituciones de la vida diaria donde las personas LGBT deben prosperar con equidad y dignidad.

Estamos orgullosos del increíble trabajo y progreso logrado con HRC Equidad MX y agradecemos el apoyo de voces transgénero, de género no binario y de aliadas y aliados corporativos que han hecho posible este manual. Sus conocimientos y sorprendentes historias ayudarán a quienes usen este resumen de herramientas a aprovechar las mejores prácticas existentes para transformar sus lugares de trabajo en espacios verdaderamente inclusivos para todos.

Juntos y juntas continuaremos impulsando la inclusión, la equidad y el sentido de pertenencia para toda la fuerza laboral en México.



A stylized, handwritten signature in black ink, consisting of several fluid, connected strokes.

Jay Brown
Vicepresidente sénior
Fundación Human Rights Campaign

ÍNDICE

Introducción	5
PRIMERA PARTE I MEJORES PRÁCTICAS LABORALES PARA LA PROTECCIÓN DE LA POBLACIÓN TRANS EN MÉXICO DENTRO DE LAS EMPRESAS	14
Capítulo 1. Políticas y mecanismo de defensa	14
1.1. Políticas antidiscriminación y de diversidad e inclusión	14
1.2. Mecanismos de defensa y atención de casos particulares	17
1.3. Privacidad	18
Capítulo 2. Procesos administrativos	19
2.1. Proceso de reclutamiento	19
2.2. Proceso de contratación	19
2.3. Proceso de transición dentro de la compañía	21
Capítulo 3. Cambio de cultura	25
3.1. ¿Qué factores se deben tomar en cuenta para lograr un cambio de cultura exitoso?	25
3.2. ¿A quién debo dirigir los programas de sensibilización?	28
3.3. La comunicación como factor clave para el éxito de la inclusión	29
SEGUNDA PARTE I HERRAMIENTAS PARA EL NEGOCIO	30
Capítulo 4. Revisión del tratamiento de la identidad y expresión de género en el lugar de trabajo	30
4.1. Checklist de implementación	35
Capítulo 5. Plantilla de política de acompañamiento en transición de género	35
5.1. Guía administrativa para la implementación	
Capítulo 6. Herramientas para aliadas y aliados	55
6.1. Evaluación del punto de partida personal	56
6.2. Inicie la conversación sobre inclusión trans en su espacio laboral	56

01

02

03

04

ÍNDICE

TERCERA PARTE I MARCO LEGAL

Capítulo 7. La incorporación de la población trans a la sociedad mexicana

- 7.1. Derechos humanos y laborales en México, su protección constitucional
- 7.2. Diagnóstico de la realidad de la protección constitucional y legal de la población trans

Capítulo 8. La regulación estatal en México, el termómetro sociojurídico

- 8.1. El contexto de la implementación del reconocimiento de las minorías en México a partir de un crisol sociojurídico
- 8.2. Códigos civiles, leyes de identidad de género estatales y procedimientos administrativos: contrastes de la(s) sociedad(es) mexicana(s) en los diferentes estados
- 8.3. Sentencia de la SCJN CT 346/2019: análisis de su contenido y los (posibles) alcances prácticos
- 8.4. Almanaque legal: otras leyes generales que brindan protección a la población trans
- 8.5. Reflexiones sobre la instrumentación jurídica y desafíos pendientes

Capítulo 9. Derechos laborales de la población trans en México

- 9.1. ¿Qué dice la Organización Internacional del Trabajo?
- 9.2. Ley Federal del Trabajo
- 9.3. Normas oficiales mexicanas y normas mexicanas
- 9.4. Autoridades administrativas que se pueden involucrar en los procesos de adaptación laboral
- 9.5. Procedimientos administrativos y sentencias a partir de 2011

CUARTA PARTE I ÁREAS DE OPORTUNIDAD Y DESAFÍOS PENDIENTES

Capítulo 10. Sobre los servicios de salud

- 10.1. La importancia de prestaciones transincluyentes relacionadas con la cobertura de gastos médicos o de salud
- Aplicación de este manual para personas *queer*, de género no binario, género fluido, género neutro, agénero

Agradecimientos

01

02

03

04

01

02

03

04

Introducción

En 2016, la **Fundación Human Rights Campaign** publicó en Estados Unidos **Transgender Inclusion in the Workplace: A Toolkit for Employers** (Inclusión trans en el espacio laboral: herramienta para empleadores), una guía que, desde esa fecha, ha ayudado a empresas a identificar las áreas de trabajo y oportunidad para implementar los lineamientos y las políticas necesarias para la inclusión de personas trans y para su correcta y adecuada implementación en las operaciones diarias de los centros laborales.

Desde ese mismo año, la Fundación Human Rights Campaign, por medio del **Programa Global de Equidad Laboral: HRC Equidad MX**, ha impulsado la inclusión LGBT en las empresas y los centros empleadores, con el fin de proveer de espacios mejores y más seguros a las personas de la diversidad sexual y de género. La cuarta edición del programa contó con la participación de 235 empresas, de las cuales 212 alcanzaron la certificación “Mejores Lugares para Trabajar LGBT”, por haber obtenido el máximo puntaje (100 puntos) en la encuesta anual.

Desde el lanzamiento de HRC Equidad MX, contemplamos la necesidad de contar con un manual de este tipo en México. El recurso se hizo posible tras un año de esfuerzo voluntario y colaborativo de **Baker McKenzie**, **Pepsico**, la **Fundación Human Rights Campaign** y sus respectivos equipos de trabajo, y gracias al apoyo invaluable de las personas que integran el **Consejo Consultivo Empresarial Trans**, creado para este fin.

Buscamos que este recurso sirva como estándar empresarial para las entidades laborales en México que requieran un punto de partida en cuanto a procedimientos y trabajo administrativo, así como referencias legales, para atender los casos de transición de género social y legal de sus colaboradores y colaboradoras trans. Asimismo, esperamos que les sirva como fuente de apoyo en las estrategias de atracción, contratación y retención de talento de personas travestis, transgénero, transexuales y *queer*. Creemos que actualmente no se tiene detectado ningún instrumento similar en México o Latinoamérica.

Este documento se publica con la intención de ser un manual público y gratuito que las empresas e instituciones puedan tomar como referencia permanente. Si bien se ha trabajado para que sea lo más amplio y didáctico posible, entendemos que pueda actualizarse en el futuro, acorde con los cambios que se presenten en el país, en todos los órdenes, incluyendo el social, laboral y jurídico.

En todos los casos, el objetivo de la institución o empresa que implemente cambios es garantizar la seguridad, la dignidad, el respeto y el desarrollo saludable del personal trans, maximizando su integración laboral y potencial profesional, previniendo cualquier tipo de discriminación o acoso.

Para la correcta lectura de este documento, es importante entender quién o quiénes son las personas trans en México y poder identificar la ruta adecuada para su total y armónica integración al centro de trabajo.

¿Cómo identificar a la población de la comunidad trans?

Toda persona tiene un sexo asignado desde su nacimiento —hembra o macho—, cuestión ligada sólo a los caracteres biológicos de la persona cuando nace. Algunas personas nacen con caracteres sexuales (genitales, gónadas y patrones cromosómicos visibles o no visibles) atípicos según las nociones binarias, a las cuales se conoce como personas intersexuales. A la fecha no hay datos o estadísticas exactas sobre la cantidad de personas intersexuales en el mundo, sin embargo, de acuerdo con datos compartidos por la Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos (ACNUDH) de la Organización de Naciones Unidas (ONU), entre 0.05 y 1.7 % de la población mundial es intersexual.

A las personas que mantienen el estatus de su sexo de nacimiento y caracteres biológicos, y que, a su vez, tanto su expresión como su identidad de género coinciden con éste mismo (con concordancia sexogenérica) se les define como cisgénero (coloquialmente *cis*).

Aquellas personas que no se identifican plenamente con ninguno de los dos géneros —hombre o mujer— pueden encontrar un identificador dependiendo de su relación con el género o su expresión de género, que puede ser *queer*, de género no binario, género fluido, agénero o género neutro.

Ahora bien, aquellas personas que deciden asumir un aspecto considerado socialmente como propio de un género diferente del suyo, mediante la utilización de prendas de vestir y actitudes, el cual puede ser o no temporal y lúdico, son conocidas como travestis.

En algunos casos, las personas trans primero asumen una expresión de género y una nueva identidad legal, sin realizar una modificación física de su cuerpo. Cada caso de transición es diferente y acorde con el plan personal y el desarrollo individual. Puede ser sólo hormonal, llegar a presentar procesos quirúrgicos o ambos. Si la persona modificó su expresión y su identidad social, desde ahí ya podemos considerarla como una persona transgénero.

Si el proceso quirúrgico se enfoca en la genitalidad corporal, entonces puede hablarse de una cirugía de confirmación de sexo y entonces, en general, se puede utilizar el término transexual para esta persona.

¿Dónde está y cuántas personas forman la población trans en México?

De acuerdo con estudios realizados en Estados Unidos, como la Encuesta Nacional de Crecimiento de Familias, se estima que 0.5 % de la población general se identifica como persona trans.

Según cifras del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi), en México habitaban 126 014 024 personas a finales de 2020, por lo que podemos estimar que en nuestro país existe una población trans de al menos 630 000 personas.

Estos datos se obtienen si aplicáramos directamente esquemas de género binario, es decir, sólo hombres y mujeres. Con las definiciones de población trans antes compartidas, y objeto de nuestro trabajo, habrá una gran parte de esta población que transite entre los extremos binarios, identificándose como *queer*, de género no binario, género fluido, agénero, género neutro, etcétera.

A la fecha no existe un estudio internacional o censo nacional que nos permita identificar con exactitud la cantidad de personas que forman parte de esta población. El reto que nos queda claro y que debemos enfrentar es el de permitir la visibilidad de todas las identidades y expresiones para crear sociedades incluyentes.

Cambios de identidad legal en México

En nuestro país, en 2005, Ciudad de México fue la primera entidad en aprobar un proceso administrativo para reconocer la identidad sexogenérica de las personas, lo cual les permite a las personas trans tener un acceso rápido a modificar su nombre y el marcador de género con el cual se identifican en su acta de nacimiento.

A la fecha de cierre de este documento, son once los estados que cuentan con este proceso aprobado en sus legislaciones. Desafortunadamente, al no contar con una base de datos nacional del registro civil, no es fácil tener acceso a los datos de cuántas personas han solicitado este cambio en cada estado. No obstante, gracias al Instituto Nacional Electoral (INE), desde la Coordinación de Procesos Tecnológicos, Dirección de Operaciones del CECYRD, se obtuvo el “Reporte estadístico de solicitudes de credencial para votar aplicadas al padrón electoral en las cuales se registró en el levantamiento del trámite un cambio en el sexo y nombre por concordancia sexo genérica 2015-2021”, el cual nos muestra que, al 28 de febrero de 2021, se han realizado 13,025 cambios de credencial para votar en todo el país para alinear nombre y sexo acorde con una actualización del acta de nacimiento. De la cantidad total, destaca que se han realizado dos veces más cambios de marcador de género de femenino a masculino que de masculino a femenino.

Conocer esta diferencia nos deja una tarea importante: entender los detonadores para que la población de hombres trans sí llegue a realizar el cambio legal en este nivel, frente a las mujeres trans que aún no lo hacen. Mientras que otra tarea pendiente es el entendimiento del fenómeno de inclusión social y las oportunidades legales, académicas y laborales que pareciera que benefician más a una parte de esta población frente a la otra, con base en su género.

Si se desglosa por género, encontramos que hay más hombres trans que han realizado este cambio que mujeres trans, en una razón de 2 a 1. Es decir, 8,671 personas cambiaron su marcador de género de femenino a masculino y 4,354 personas han cambiado su marcador de género de masculino a femenino.

A continuación se detalla por estado los totales de este estadístico

Estadístico de cambio de sexo y nombre por concordancia sexo generica en Credencial para votar (al 31 de Mayo de 2021)

Instituto Nacional Electoral

TOTALES

NOMBRE	TOTAL	%
Ciudad de México	2675	20.54%
México	1854	14.23%
Jalisco	1037	7.96%
Nuevo León	638	4.90%
Puebla	581	4.46%
Veracruz	557	4.28%
Michoacán	456	3.50%
Guanajuato	397	3.05%
Chiapas	356	2.73%
Oaxaca	356	2.73%
Chihuahua	350	2.69%
Baja California	322	2.47%
Quintana Roo	301	2.31%
Coahuila	300	2.30%
San Luis Potosí	300	2.30%
Guerrero	293	2.25%
Querétaro	274	2.10%
Morelos	214	1.64%
Tamaulipas	201	1.54%
Hidalgo	193	1.48%
Yucatán	178	1.37%
Sonora	173	1.33%
Nayarit	144	1.11%
Durango	138	1.06%
Tabasco	120	0.92%
Tlaxcala	117	0.90%
Sinaloa	110	0.84%
Colima	107	0.82%
Aguascalientes9	7	0.74%
Zacatecas9	5	0.73%
Campeche	49	0.38%
Baja California Sur	42	0.32%
Total	13025	

01

02

03

04

Estadístico de cambio de sexo y nombre por concordancia
sexo generica en Credencial para votar (al 31 de Mayo de 2021)

Instituto Nacional Electoral

Marcador de género original: FEMENINO

NOMBRE	TOTAL%	
Ciudad de México	1833	21.14%
México	1263	14.57%
Jalisco6	23	7.18%
Nuevo León	426	4.91%
Puebla3	95	4.56%
Veracruz	369	4.26%
Michoacán3	21	3.70%
Guanajuato	240	2.77%
Chihuahua	237	2.73%
Chiapas2	35	2.71%
Oaxaca	231	2.66%
San Luis Potosí2	18	2.51%
Coahuila	208	2.40%
Guerrero	204	2.35%
Quintana Roo	201	2.32%
Baja California 1	99	2.30%
Querétaro 1	86	2.15%
Morelos 1	56	1.80%
Hidalgo 1	14	1.31%
Nayarit 1	12	1.29%
Tamaulipas	112	1.29%
Sonora	110	1.27%
Yucatán 1	07	1.23%
Tabasco8	8	1.01%
Tlaxcala	88	1.01%
Colima	80	0.92%
Durango7	6	0.88%
Sinaloa6	9	0.80%
Aguascalientes	57	0.66%
Zacatecas5	4	0.62%
Campeche3	3	0.38%
Baja California Sur2	6	0.30%
Total	8671	

Estadístico de cambio de sexo y nombre por concordancia sexo generica en Credencial para votar (al 31 de Mayo de 2021)

Instituto Nacional Electoral

Marcador de género original: MASCULINO

NOMBRE	TOTAL	%
Ciudad de México	842	19.34%
México	591	13.57%
Jalisco4	14	9.51%
Nuevo León	212	4.87%
Veracruz	188	4.32%
Puebla	186	4.27%
Guanajuato	157	3.61%
Michoacán1	35	3.10%
Oaxaca	125	2.87%
Baja Califomia1	23	2.82%
Chiapas1	21	2.78%
Chihuahua1	13	2.60%
Quintana Roo	100	2.30%
Coahuila	92	2.11%
Guerrero8	9	2.04%
Tamaulipas	89	2.04%
Querétaro8	8	2.02%
San Luis Potosí8	2	1.88%
Hidalgo7	9	1.81%
Yucatán7	1	1.63%
Sonora6	3	1.45%
Durango	62	1.42%
Morelos	58	1.33%
Sinaloa4	1	0.94%
Zacatecas4	1	0.94%
Aguascalientes	40	0.92%
Nayarit	32	0.73%
Tabasco3	2	0.73%
Tlaxcala	29	0.67%
Colima	27	0.62%
Baja Califomia Sur	16	0.37%
Campeche1	6	0.37%
Total	4354	

01

02

03

04

Principales retos que enfrentan las personas trans

Cuando una persona lleva a cabo su transición, se enfrenta a múltiples retos, como pueden ser temas familiares, legales, académicos, médicos, sociales, laborales, psicológicos, económicos, de seguridad e incluso afectivos, así como falta de empatía.

Llevar a cabo una transición no es sencillo para ningún individuo y es más complejo debido a que existen prejuicios, estereotipos y mitos que hacen más difícil esta situación. La transición es un proceso largo y difícil para la gran mayoría de las personas trans; en ocasiones, durante este proceso muchas de ellas pierden familia, amistades, empleo, derechos e incluso quedan expuestas a situaciones de riesgo, lo cual aumenta su vulnerabilidad.

Uno de los principales retos que enfrenta una persona trans son todos estos prejuicios, estereotipos y mitos; algunos de los más recurrentes son: el ser transgénero es una enfermedad o un problema psicológico, las mujeres trans son gays que se visten de mujeres, los hombres trans son lesbianas que se visten de hombre, las personas trans son peligrosas para los niños, las personas trans son aquellas que ejercen la prostitución, las personas trans están buscando derechos especiales, se les nota que son trans, etcétera.

Todo esto forma parte de una construcción social errónea respecto a lo que verdaderamente es una persona trans. Este tipo de pensamiento es lo que aún no permite que haya igualdad para este grupo de personas. Dentro de las organizaciones también hay una grave problemática para la inclusión de personas trans. A pesar de esto, a lo largo de este manual veremos que existe una gran cantidad de buenas prácticas por integrar para la verdadera inclusión del grupo trans.

Debemos considerar el largo camino que recorre una persona trans para insertarse de manera adecuada en la sociedad. Es importante que reconozcamos cada uno de los pasos que estas personas tienen que dar para lograr una congruencia entre su identidad de género y su físico. Pareciera sencillo o rápido llevar a cabo una transición, sin embargo, debemos tener en cuenta que cada cambio requiere tiempo, esfuerzo e incluso una fuerte inversión económica y emocional; además, debemos contemplar que generalmente una persona trans lleva a cabo su transición en solitario.

Retos familiares

En muchas ocasiones ocurre una disolución familiar debido a la falta de aceptación y entendimiento de la transición. En muchos otros casos puede no haber tal disolución, sin embargo, siempre se requiere un periodo de ajuste, entendimiento y aceptación de la familia; dicho periodo de ajuste es muy importante, al menos durante el primer año o las primeras etapas, para lograr un mejor entendimiento y aceptación del proceso por parte de la familia. Debemos considerar también que muchas personas trans son violentadas en su núcleo familiar, debido a su transición.

Retos legales

Una persona trans por lo general lleva a cabo la actualización de su documentación legal. Anteriormente, el cambio de la concordancia sexogenérica se llevaba a cabo mediante un juicio de demanda al registro civil; sin embargo, a partir de 2015, en Ciudad de México puede llevarse a cabo con un trámite administrativo. Es importante reconocer que estos trámites suelen ser engorrosos y las personas del servicio público en ocasiones no se encuentran capacitadas para brindar el trato adecuado a las personas trans, por lo tanto, esto puede representar un reto para la persona que lleva a cabo su transición. Por otra parte, hay registros, como el RFC y el NSS, que no se modifican en su totalidad, pero lo que es posible cambiar en ellos son los datos que los componen. El tiempo para llevar a cabo el cambio de documentación es variable de acuerdo con cada persona.

Es importante que la empresa tenga pleno conocimiento de lo que implican estos cambios legales y que vayan de la mano con el plan de acompañamiento interno mencionado anteriormente.

01

02

03

04

Retos académicos

En muchas ocasiones, debido a la violencia vivida y al bullying, muchas personas trans se ven obligadas a truncar su educación formal. Por otro lado, también es posible que una persona trans suspenda su desarrollo profesional por motivos económicos derivados incluso de un conflicto familiar; por ejemplo: una persona decide transitar a los 18 años, lo cual no es aceptado por su familia y constantemente es violentada física o psicológicamente, por lo que decide salir de casa para no seguir viviendo dicha situación; al salir de casa pierde el apoyo económico y se ve limitado el pago de sus estudios, por lo que éstos se truncan. Hay muchos motivos por los cuales una persona trans trunca sus estudios, lo cual, a su vez, limita su crecimiento profesional y sus oportunidades laborales.

Retos médicos

Como ya hemos visto, no todas las personas trans se someten a un cambio quirúrgico u hormonal, sin embargo, quien sí lleva a cabo este proceso se enfrenta a diversos retos. Estar en una terapia de remplazo o confirmación hormonal lleva consigo una responsabilidad muy alta del cuidado de la salud, ya que se modifica la estructura biológica de la persona, por lo tanto hay ciertos riesgos que se deben considerar. Una persona trans debería tener especial atención a su alimentación y se recomienda que monitoree constantemente su salud, sus niveles hormonales, su estado físico, etcétera.

Por otra parte, si una persona desea someterse a una cirugía mayor, debe considerar diferentes aspectos, como no acudir con cualquier médico cirujano; es importante que cuente con los servicios de un especialista, pues, de no ser así, podrían existir riesgos, los cuales idealmente se deberían minimizar.

Sin embargo, un gran reto podría ser la falta de atención médica especializada. Tanto en el sector público como en el privado en todo el país hay una falta de profesionales cualificados, desde psicólogas y psiquiatras hasta endocrinólogas, urólogas o ginecólogas, lo que hace que no siempre las personas trans puedan recibir la atención adecuada.

Retos sociales

Como ya se mencionó, hay una gran cantidad de prejuicios, estereotipos y mitos referentes a las personas trans que dificultan su inserción en la sociedad, derivados del miedo al rechazo o a experimentar violencia. Muchas personas trans pueden desarrollar baja autoestima, depresión, inseguridad, etc., debido al rezago social. Integrarse no es fácil; en muchos casos, las personas trans invisibles —las que no quieren visibilizarse como personas trans— tienen mayores posibilidades de integrarse socialmente; sin embargo, cuando el cambio es mayormente visible, la integración se vuelve más complicada.

Retos laborales

Para las personas trans, insertarse al mundo laboral es todo un reto. Uno de los mayores problemas es la falta de conocimiento de empresas con políticas de inclusión trans. Por otra parte, hablar de su identidad de género durante la primera entrevista provoca ansiedad y miedo a ser rechazada o quedar expuesta. Asimismo, las oportunidades laborales para las personas trans son mayormente para puestos operativos y no para puestos gerenciales o directivos. Sin embargo, así como hay personas trans con una formación académica incompleta, otras tienen una formación académica muy alta; estas últimas se encuentran con dificultades al insertarse laboralmente, debido a que buscan posiciones de liderazgo con gran visibilidad dentro de la organización.

Por otro lado, muchos procesos de selección tienen sesgos inconscientes, otro de los retos a los que se enfrentan las personas trans. En muchas ocasiones, durante las entrevistas se exponen a preguntas y cuestionamientos innecesarios e incómodos que no están relacionados con las capacidades requeridas para el puesto. En esta misma categoría, otro de los retos laborales a los que se enfrenta una persona trans es una selección descalificatoria por temas relacionados con la falta de documentación actualizada.

Las empresas deben aprender a ayudar y colaborar, además de conocer y entender todos los retos a los que se enfrentan, por ejemplo: la incomodidad por el uso de pronombres, vestimenta o apariencia; el rechazo al uso de un nombre social en proceso de ser legal, y la falta de integración en actividades laborales, entre otros.

01

Retos psicológicos

Es evidente que, por el grado de rezago social y de segregación del grupo trans, en muchas ocasiones, como se mencionó, las personas trans se enfrentan a una gran diversidad de retos psicológicos, que pueden derivar en trastornos de depresión, distimia, baja autoestima, falta de confianza, introversión u otros.

02

Retos económicos

Una gran cantidad de población trans vive en un desamparo económico derivado de factores como los retos académicos y los laborales, lo que resulta en bajos ingresos económicos que afectan diversos aspectos del individuo, como alimentación, salud, vivienda, entre otros.

03

Retos de seguridad

Es una realidad que la población trans vive con miedo debido a que, en nuestra sociedad, derivado de prejuicios, estereotipos y mitos, ocurre una alta incidencia de violencia hacia este sector. Podríamos considerar que una persona trans enfrenta retos de seguridad desde el uso de algún baño público hasta al abordar el transporte público. La población trans está sujeta a diversas formas de violencia (física, psicológica, verbal, etc.), como acoso, acoso sexual, maltratos, asesinato, etcétera.

04

Retos afectivos

En muchos casos, para una gran cantidad de personas trans es difícil desarrollar una relación afectiva o amorosa con otra persona. Esto se debe, entre otras cosas, al miedo al rechazo, a quedar expuesta, a ser violentada, a ser cuestionada, a los prejuicios de otras personas o a ser juzgada.

Como podemos darnos cuenta, una persona trans se enfrenta a gran cantidad de retos en su vida desde el momento en que toma la decisión de llevar a cabo una transición. Por esto, en este manual hacemos recomendaciones para poder implementar mejores prácticas en el ámbito laboral, las cuales permitan que al menos una parte de su proceso de transición sea un poco menos complicado.

“

Para mis hermanos Trans:
Somos personas y tenemos todo el derecho a ocupar espacios y que se respete nuestra dignidad y derechos.
Entiendo que puede no ser fácil ser visible por infinidad de razones y es perfectamente respetable, pero, entre más se nos vea y se nos reconozca en los lugares donde ya estamos, notaran que no somos casos aislados o “algo raro”.
Solo con hacernos notar y exigir el respeto que nos corresponde no solo hará que creemos espacios seguros para nosotres sino para quienes vienen después.
Nada me haría más feliz que ver a más gente como yo en las oficinas y saber que, en el futuro tal vez lejano, ser trans ya no sea un tema sujeto a ignorancia o controversia

Mara Del Valle

”

“

Me encantaría que las personas trans que están en las oficinas levanten más la voz. No permitan ningún tipo de acoso o burla, que su trabajo hable de su profesionalismo y que siempre vean por ellas/ellos/elles primero.
Espero que este manual en el que trabajamos llegue a todos los niveles de la empresa sin ningún tipo de filtros

Ricardo Báez

Hombre Queer

”

“

A las personas trans les pido que conozcan bien sus derechos, que se preparen muy bien para los trabajos y cuando los tengan hagan un excelente papel, por arriba del promedio, ya que dejando a la gente trans en alto es la mejor manera de lograr este cambio. Finalmente, que nunca se rindan

Juliette Greenham

”

“

La sensibilización hacia la fuerza laboral es importante. El que la empresa tenga políticas que nos protejan como comunidad trans en caso de sufrir de acoso laboral o cualquier tipo de discriminación. Es importante contar con apoyo psicológico y un plan de cobertura que nos ayude o nos facilite el acceso a la terapia hormonal, así como el acceso a un endocrinólogo y los estudios clínicos requeridos para poder acceder a la terapia de reemplazo hormonal

Jossephine Pimentel Guerrero

”

PRIMERA PARTE

Mejores prácticas laborales para la protección de la población Trans en México dentro de las empresas

Capítulo 1. Políticas y mecanismos de defensa

1.1. Políticas de antidiscriminación y de diversidad e inclusión

Para crear espacios seguros e incluyentes dentro de las empresas, entendidos como espacios de respeto, igualdad e inclusión, donde cualquier empleado sea respetado, es esencial contar con un marco normativo interno capaz de salvaguardar sus derechos fundamentales y que permita: i) reflejar el compromiso y respeto que tiene la compañía por proteger los derechos fundamentales de todos sus trabajadores, ii) promover el apego de todos a la agenda de diversidad e inclusión, explicando claramente el concepto, y iii) contar con los mecanismos de defensa, atención y sanciones de actos que violen estos derechos.

Para ello se recomienda la implementación de un *código de conducta* que tenga como pilar actuar con integridad de una manera holística. En específico, y para el tema que nos ocupa, sugerimos incluir un apartado de diversidad e inclusión, en el que se deje claro la expectativa corporativa de no tolerar ningún acto de discriminación, violencia o acoso laboral en función de la orientación sexual, identidad y expresión de género de ningún empleado, y, en general, del respeto a los derechos humanos, no sólo del talento humano que colabora en la organización y los asociados directos o indirectos, sino de cualquier tercero que mantenga una relación con la empresa, como proveedores y clientes.

Adicionalmente, se deben considerar las acciones y sanciones en caso de incumplimiento o violación a lo contenido en dicho documento, así como los mecanismos de defensa con los que se contará en caso de requerir atención a una potencial violación o incumplimiento de éste.

El código de conducta funciona como el marco normativo general que da origen y regula los protocolos contenidos en políticas específicas, las cuales detallan de forma más puntual y aterrizada cada uno de los temas.

Es importante mencionar que se debe evitar que las políticas internas se enfoquen sólo en “declaraciones” de respeto a los derechos humanos o contra la discriminación y el acoso, sino que sean lo suficientemente robustas para explicar, de manera clara e integral, qué se entiende por y qué significa discriminación, acoso, identidad de género, etc., así como el glosario de conceptos contenidos en las políticas; además, deben ser lo suficientemente claras para poder identificarlas cuando se presenten estos escenarios, por lo que la política debe contener a quiénes les aplica (empleados y terceros), qué mecanismos están

01

02

03

04

disponibles como defensa y atención de casos puntuales, quiénes pueden resolver dudas y dar consultas en cuanto al proceso, y, por último, cuáles podrían ser las posibles sanciones o consecuencias.

Además de las políticas, se deberán complementar con la implementación de protocolos específicos de atención puntual en casos de discriminación, violencia y acoso, dirigidos a quienes tengan a su cargo la atención e investigación de éstos, así como a los empleados, asociados directos o indirectos y afectados, definiendo de manera clara roles, responsabilidades, tiempos de respuesta, consecuencias y sanciones; deberán ser públicos y estar al alcance de manera clara para quien lo requiera.

En este sentido, además del código, y en seguimiento a lo estipulado por las regulaciones oficiales establecidas en la tercera parte de este manual, en relación con el tema que nos ocupa se recomienda, por lo menos, contar con las siguientes políticas:

a) Política de derechos humanos en el lugar de trabajo: la cual debe reconocer la importancia de mantener y promover los derechos humanos fundamentales del talento humano que colabora en la organización, incluyendo específicamente la no discriminación de manera enunciativa, mas no limitativa, en función del sexo, la identidad y la expresión de género y orientación sexual, además de prohibir cualquier tipo de violencia, estableciendo salarios, beneficios y otras condiciones de empleo justas y equitativas, así como condiciones laborales humanitarias y seguras para todos.

b) Política contra la discriminación y el acoso: en la cual, con carácter preventivo, se debe hacer hincapié en la promoción de un lugar de trabajo sin discriminación y sin acoso, reforzando la cero tolerancia a cualquier tipo de acoso o discriminación en función de raza, tono de piel, edad, sexo, identidad y expresión de género, orientación sexual, religión, credo, nacionalidad, origen étnico, ciudadanía, ascendencia, discapacidad, información genética, estado militar o de veterano, embarazo, estado civil o familiar, o cualquier otra categoría protegida en virtud de la ley aplicable.

c) Política de igualdad de oportunidades de empleo y de diversidad e inclusión: en la que se estipula la premisa de dotar de igualdad de oportunidades a todos los asociados y solicitantes de empleo, de carácter proactivo, sin importar raza, tono de piel, edad, sexo, identidad y expresión de género, orientación sexual, religión, credo, nacionalidad, origen étnico, ciudadanía, ascendencia, discapacidad, información genética, estado militar o de veterano, embarazo, estado civil o familiar, o cualquier otra categoría protegida en virtud de la ley aplicable. Esta política no sólo aplica para el departamento que recluta personal, observa y regula la relación entre personas (recursos humanos o de talento), sino para todos aquellos responsables o con capacidad de toma de decisión en el proceso de contratación, ya sea a su cargo o el de alguien más, o que se involucran en procesos de reclutamiento.

d) Política contra la violencia en el lugar de trabajo: se recomienda ahondar en este concepto, de manera que la empresa se comprometa a mantener un ambiente de trabajo seguro y libre de todas las formas de violencia, como amenazas verbales o físicas, intimidación, bullying o cualquier otra conducta ofensiva o de acoso, y, sobre todo, que ofrezca una gama de mecanismos de atención y defensa en contra de este tipo de conductas. En esta política es fundamental establecer que la violencia puede darse en una empresa en contextos muy diversos; por ejemplo, empresas muy grandes, con centros de trabajo ubicados en diferentes localidades y con operaciones diversas, suelen enfrentar temas de violencia de manera muy sutil, por ello la importancia de recalcar los diferentes mecanismos para atender estos temas, es decir, la persona afectada, al enfrentar un tema de éstos, debe saber que puede recurrir al representante de recursos humanos de su centro de trabajo o, en caso de que no exista tal figura, con su jefe directo y, de no ser atendida, establecer qué otros recursos tiene para evitar o escalar situaciones de esta naturaleza.

e) Política de prevención de riesgos psicosociales: ésta es una política específica, en apego a la NOM-035-STPS-2018, la cual tiene como objeto establecer los lineamientos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial derivados o con motivo de la relación de trabajo y sus actividades, así como promover un entorno organizacional favorable que sea aplicable para toda la fuerza laboral.

f) Política de escalación oportuna: es un documento en el que se invita a todo el personal y se hace hincapié en escalar cualquier violación a los derechos contenidos en el marco normativo. Las personas trans, junto con el resto de la fuerza laboral, deben conocer qué canales de escalación tienen para que sus casos sean atendidos.

En cuanto a los protocolos, cuando menos, se sugiere la implementación de los siguientes:

a) Protocolo y guía en caso de violencia, discriminación y acoso en el lugar de trabajo: enfocados en la actuación ante posibles situaciones conflictivas generadas por diferentes tipos de violencia, agresiones, discriminación y acoso en el lugar de trabajo. Van dirigidos tanto a los empleados afectados como a quienes tienen bajo su responsabilidad la atención de estos casos.

b) Protocolo de seguridad para los empleados: establece la logística de las acciones operativas y los equipos de apoyo necesarios para la correcta atención de las alertas durante el traslado a casa y al centro de trabajo, y por el desempeño de labores, con el fin de minimizar, contrarrestar o contener la afectación al recurso humano de la compañía.

Junto con las políticas y los protocolos descritos en este apartado, se recomienda desarrollar manuales como anexos, en los que se establezca la parte administrativa y los procesos del área de recursos humanos que se describen más adelante, dado que es fundamental establecer lineamientos específicos para estandarizar procesos y evitar situaciones de discriminación que pudieran implicar consecuencias legales para la compañía.

1.2. Mecanismos de defensa y atención de casos particulares

En complemento al marco normativo que las empresas deben tener, es muy importante contar con una estructura corporativa que asegure el cabal cumplimiento de dichos lineamientos.

En las empresas transnacionales y algunas mexicanas, la labor de buenas prácticas es ejecutada por el área de cumplimiento y ética, sin embargo, hay empresas que asignan esta función al departamento legal o de recursos humanos, o, más específicamente, a un o una Ombudsperson, quien es un recurso independiente o autónomo de las gestiones diarias, confidencial e imparcial para ayudar al per-

sonal a tratar sus problemas laborales. Esta área, cualquiera que sea designada como responsable, debe estar dotada de autonomía y trabajar coordinadamente con los equipos de recursos humanos y legal para la adecuada investigación y atención de los casos en contra de violaciones a los derechos humanos.

Esta área suele ser la que administra lo que se conoce en las empresas transnacionales como línea de denuncias anónimas, y es uno de los canales de escalación que permitirá que los empleados cuenten con un medio de comunicación corporativo en caso de que se cometan actos que vayan en contra del código de conducta o de las políticas internas, y por los cuales puedan verse vulnerados sus derechos debido a acciones que puedan representar acoso laboral, acoso sexual, discriminación, violencia o faltas de respeto. Por medio de esta línea se busca crear un ambiente ético y de confianza para que todos y todas puedan alzar su voz sin temor a represalias y de manera anónima.

Dicha línea debe darse a conocer a toda la fuerza laboral y en todos los centros de trabajo, haciendo hincapié en su debido uso de buena fe y en la posibilidad del anonimato, así como contar con los principios rectores de no represalias por el uso adecuado de la línea, confidencialidad, objetividad, exhaustividad en un tiempo adecuado y legalidad.

Una vez recibidas las quejas en la línea, el departamento de cumplimiento y ética, o en el que recaiga dicha función, deberá llevar a cabo investigaciones internas, por conducto de personal interno o de extensiones de recursos humanos, seguridad, legal, o incluso por despachos de abogados especializados, los cuales, de la misma forma, deben tener políticas claras de investigación que se apeguen a la ley y que no pongan en riesgo la reputación y los derechos de privacidad de los involucrados (tanto afectados como posibles infractores e investigadores). La compañía, con dichas investigaciones, busca reunir toda la información disponible, pública, evidencia documental, testimoniales, etc., que soporte los hechos reportados y, con base en ello, se pueda tomar decisiones apegadas a la ley.

Una vez confirmados los actos reportados, el departamento, en conjunto con un órgano colegiado, compuesto usualmente por un representante del área de recursos humanos o legal, y de la función afectada u Ombudsperson, tomará las decisiones en cuanto a medidas disciplinarias.

Como mejores prácticas se recomienda contar con una matriz de disciplina que

01

sirva de guía para la atención de todos estos casos, considerando que cada uno puede tener variaciones que deben ser profundamente revisadas y evaluadas por este equipo multifuncional.

Habrán empresas que no cuenten aún con esta figura, por lo que su implementación puede hacerse por medio de la función o el departamento más idóneo y que garantice la debida atención e investigación de los casos, así como el adecuado análisis de causa raíz, y que, además, reporte y dé a conocer a la alta dirección los casos relevantes para la elaboración de planes de remediación.

Para medir la efectividad del marco normativo, del clima organizacional y del ambiente seguro de trabajo, un indicador muy importante es contar con el reporte de casos atendidos y resueltos, a fin de evidenciar si ha habido mejoras o banderas rojas que atender, para crear planes de acción en un nivel corporativo, por funciones y por grupos específicos.

02

No menos importante es contar también con un grupo especializado de apoyo o comité, del que la población trans pueda formar parte para estar debidamente representada dentro de la compañía, así como con programas preventivos de capacitación para todo el personal, en los que se toquen temas de nuevas masculinidades, diversidad e inclusión.

03

04

Y, por último, la agenda de diversidad e inclusión no puede ser efectiva si no cuenta además con el apoyo de los líderes de la empresa, lo que se conoce como Tone from the Top, por conducto de la alta dirección, que lidere las comunicaciones en este tema y a partir del cual se haga llegar a los múltiples equipos un mensaje asertivo de respeto, inclusión y visibilidad de la población trans dentro de la compañía. Los líderes transmiten los valores rectores y el clima ético de la compañía, con el propósito de crear un ambiente basado en la confianza para la sana convivencia de los empleados.

1.3. Privacidad

Los empleados tienen derecho a hablar abiertamente sobre su identidad de género o a conservar esa información de manera privada. El empleado es quien decide cuándo, cómo, con quién y cuánto compartir en relación con la información sobre su proceso.

Ningún área de la empresa ni los compañeros de trabajo deben revelar información asociada con el proceso de transición de la persona sin el consentimiento expreso del talento trans en cuestión.

Capítulo 2. Procesos administrativos

2.1. Proceso de reclutamiento

Un reclutamiento transincluyente comienza después de una adecuada sensibilización y capacitación de todas las personas involucradas con la correcta redacción de las vacantes que se publican tanto dentro como hacia afuera de la compañía, y con las de otras empresas de reclutamiento (head-hunters), publicadas en portales internos y externos, así como en las redes sociales de la compañía, incluyendo incluso la descripción de perfiles de puestos y cualquier referente que mencione las características que se buscan para la ejecución de las funciones por desempeñar dentro de la organización.

En este sentido, se recomienda asegurar que la redacción de cualquiera de estos documentos, descripción de puestos, perfiles o vacantes, tenga un lenguaje incluyente y que puntualmente se sustituya, por ejemplo, “sexo” por “identidad de género” en el perfil de la vacante. Para las empresas más avanzadas, la recomendación es eliminar este requisito (sexo o género) de las ofertas de empleo y dar lugar a descriptivos de puesto (cambiar director de finanzas por Dirección de Finanzas o coordinadora de costos por Coordinación de Costos). De esta manera, una persona trans podrá comprender que la compañía tiene un enfoque diverso e incluyente. Para más información, se puede consultar el checklist de la sección Competencia Organizacional de la Población Trans.

Un proceso de reclutamiento incluyente deberá enfocarse siempre en las habilidades y los logros de la persona, su experiencia laboral, formación académica y certificaciones, y durante una entrevista laboral deberán evitarse cuestionamientos relacionados con su proceso de transición, como cirugías o tratamientos hormonales.

Tampoco se puede negar una entrevista de trabajo o detener un proceso de reclutamiento si la apariencia física de la persona no corresponde con el sexo asentado en sus documentos oficiales; por ejemplo, si su apariencia es femenina, pero sus documentos corresponden a los de una persona masculina.

Si la persona continúa en el proceso de reclutamiento, se recomienda al equipo de recursos humanos que escale la situación y sensibilice a las siguientes personas con las que el candidato o la candidata se entrevistará, y así evitar cuestionamientos innecesarios o situaciones que puedan interpretarse como acoso o discriminación.

2.2. Proceso de contratación

Cuando hablamos de nuevos ingresos a la compañía, una persona trans puede encontrarse en uno de estos tres escenarios:

1. Tener toda la documentación oficial que requiere la empresa para su contratación, actualizada acorde con su identidad de género.
2. Tener esta documentación requerida por la empresa para su contratación actualizada de manera parcial.
3. Tener la documentación legal con su identidad asignada al nacer, es decir, no contar con la documentación oficial actualizada.

No obstante, la recomendación siempre será contratar a una persona trans sin importar que su información oficial no esté actualizada y acorde con su identidad de género. En ese caso, siempre será posible buscar alternativas, como la creación de anexos dentro de la carpeta de documentación o algún otro documento que aclare la situación.

Para aquellos casos en los que la persona presenta su documentación oficial actualizada de manera total o parcial según su identidad de género, se recomienda que el equipo de recursos humanos que tenga a su cargo el reclutamiento o contratación, así como el equipo de soporte o atención a personal consideren lo siguiente:

a) Tener una lista de documentos legales y de formación indispensables relacionados con el puesto para el que se contrata al talento, además de ordenarse por prioridad. De esta manera, es importante no solicitar a cada persona documentación adicional que no sea estrictamente necesaria, entre otra: acta de nacimiento, CURP, identificación oficial, RFC, número de seguridad social, comprobante de domicilio, datos bancarios, título universitario, cédula profesional, certificaciones técnicas, comprobantes de formación especializada, etcétera.

b) Si la persona en proceso de contratación presenta todo el conjunto de documentos con una identidad legal unificada, aunque se autoidentifique como persona trans, o quien tenga la interacción con la persona asuma que lo es, no se deberá solicitar o revisar la documentación relacionada con el proceso de cambio de identidad legal.

c) En caso de que el paquete documental presentado por la persona en contratación presente dos identidades legales diferentes y que el documento en cuestión sea estrictamente indispensable para la correcta fundamentación de la contratación, se le puede solicitar que presente algún documento que identifique y relacione ambas identidades, como puede ser la CURP, identificaciones oficiales, documentos de seguridad social, resolución judicial o, en casos especiales, una copia del expediente del registro civil; es decir, sólo en escenarios donde se deba validar que los documentos presentados efectivamente le pertenecen a la persona, pero fueron obtenidos antes de su transición, podrán ser revisados por el personal a cargo de la contratación o el reclutamiento.

Para aquellos casos en que la persona no cuenta con su documentación oficial actualizada según su identidad de género, se recomienda considerar lo siguiente:

01
02
03
04

a) En caso de que la persona no quiera dar a conocer su nombre (identidad oficial) en apego a su documentación legal vigente, no actualizada según su identidad de género, y prefiera utilizar su nombre social en las interacciones dentro de la compañía, el equipo de recursos humanos deberá asegurar que su nombre social se utilice en los medios de identificación corporativos, como correo electrónico, nombre de perfil, perfiles de usuario y aquellos que legalmente sean viables y no conlleven alguna implicación o perjuicio respecto a sus condiciones legales o laborales, ni sean requeridos para algún trámite de naturaleza legal oficial.

b) Es decir, aquellos trámites administrativos de naturaleza legal, o que conlleven derechos laborales, fiscales o de otra naturaleza, deben realizarse con la identidad oficial y el nombre legal que aparece en los documentos oficiales vigentes, por ejemplo: constancias laborales, recibos de nómina, identificación de fondos de ahorro, cuentas de ahorro, préstamos personales, RFC, altas en el Seguro Social o cartas corporativas formales de cualquier naturaleza de índole legal, etcétera.

En cualquiera de los dos escenarios, el equipo de recursos humanos debe garantizar total privacidad de los datos personales conferidos por la persona, así como la confidencialidad del nombre legal oficial en caso de que la persona no quiera que éste sea público en las interacciones informales corporativas, en el entendido de que aquellos trámites o procesos administrativos que requieran el uso de su identidad legal deberán realizarse en apego a la ley, como se describe en el numeral anterior.

Es importante recalcar que toda la documentación deberá manejarse con estricta confidencialidad y de acuerdo con los estándares de seguridad de la información de cada empresa. En caso de filtrarse o hacerse de conocimiento público la situación de una persona trans, podría traerle consecuencias de discriminación o acoso.

Asimismo, el resguardo documental es un aspecto importante para considerar. Se pueden conservar copias de los documentos presentados, o un expediente físico o electrónico, siempre que se mantengan las condiciones óptimas para su debido almacenamiento y se encuentren bajo el cuidado de un equipo capacitado para conservar la documentación de manera adecuada, de acuerdo con los estándares de confidencialidad, resguardo y privacidad de datos personales.

Una alternativa para evitar riesgos de pérdida de información o fugas de información y demás riesgos asociados es contar con un checklist de documentos que el equipo a cargo de la contratación o reclutamiento debe recabar, destacando aquellos necesarios en copia u original, para llevar a cabo trámites administrativos internos, con el Seguro Social, Hacienda, etc., y aquellos que es suficiente con tenerlos a la vista, y tras confirmar que fueron revisados. Se recomienda que este análisis lo realice el equipo de recursos humanos, con el acompañamiento del equipo legal de la compañía.

2.3. Proceso de transición dentro de la compañía

Tomar la decisión de comenzar un proceso de transición es una situación que amerita empatía, ya que influye en todos los círculos sociales de la persona, incluido su trabajo. El equipo de recursos humanos y los líderes de una organización deben mostrar apoyo y ofrecer un acompañamiento personalizado.

En los siguientes apartados se describen las recomendaciones mínimas que se deben tomar en cuenta en un proceso de transición. Considerando que la transición de la persona se realiza de manera integral, la persona trans puede decidir llevar a cabo intervenciones hormonales, quirúrgicas o ambas, y generalmente se pretende actualizar los documentos legales para que la identidad de género concuerde con la identidad legal. Es importante tomar en cuenta que esto será un proceso de acompañamiento 100 % personalizable, es decir, la persona trans será quien decida de qué manera desea ser apoyada en cada uno de los puntos, como fechas, comunicaciones, entre otros; ella revisará, validará y, junto con recursos humanos, aprobará el proceso. Adicionalmente, se recomienda identificar en qué escenario se encuentra la persona trans respecto a su documentación oficial, ya que de esto dependen algunos puntos que no podrán ser accionables. A continuación se detalla cada punto:

01

02

03

04

Notificación del proceso de transición.

Con el objeto de brindar el acompañamiento necesario, así como iniciar el proceso administrativo interno de transición, se recomienda tener disponibles diferentes canales de comunicación o notificación para la persona que llevará a cabo su proceso de transición, es decir, que la persona se sienta con la confianza de comunicarlo al personal del área responsable de esta función, ya sea la de recursos humanos, diversidad e inclusión, cumplimiento y ética, legal, o al **grupo de recursos para empleados LGBTQ+ local**, etcétera.

De la misma forma, para generar confianza con el equipo de recursos humanos y grupos de diversidad e inclusión, éstos deben ser los primeros en recibir capacitación e información que les permita conocer acerca del tema y desarrollar las capacidades necesarias para tener un adecuado acercamiento y acompañamiento con la persona que inicie su proceso de transición dentro de la compañía, o incluso si ya realizó su proceso de transición y formará parte de la planilla de empleados, como se describe en el inciso e) Comunicación y sensibilización con el equipo de trabajo y al personal de recursos humanos, del presente apartado.

Es indispensable contar con la autorización por escrito de la persona cuya transición se va a comunicar de forma interna y al equipo directo y personal que deba conocerla exclusivamente, así como preguntarle el alcance que quiere tener con dicha comunicación.

Cambio de nombre y género en el sistema durante el proceso de transición.

Si la persona así lo desea, se podrá solicitar el cambio de nombre y género en el sistema de administración de personal durante el proceso de transición, en apego a la actualización de su documentación oficial o a su nombre social e identidad de género, si no cuenta con la documentación oficial actualizada, siempre y cuando no conlleve ninguna implicación legal, como se describe en el apartado 2.2. Proceso de contratación.

Para ello, una de las cuestiones administrativas importantes por validar es el registro de empleados en los sistemas de administración de personal que utilice la empresa. En algunas empresas, estos registros se llevan a cabo mediante plata-

formas electrónicas con campos preestablecidos, como edad, sexo, nombre, etc.; en este sentido, será importante revisar si el sistema de almacenamiento de información de personal permite cambiar el nombre y género. En caso contrario, se debe asegurar con los equipos de tecnologías de la información (IT), o bien con proveedores externos, que se realicen las modificaciones correspondientes a la plataforma. Algunas empresas multinacionales avanzadas ya incluyen la opción de género neutro en sus sistemas.

Durante el proceso de transición, para realizar el cambio de nombre y género, en apego a la actual identidad legal, será necesario contar con la siguiente documentación oficial actualizada:

- Acta de nacimiento
- Credencial para votar del Instituto Nacional Electoral (INE)
- Clave Única de Registro de Población (CURP)
- Registro Federal de Causantes (RFC) del Servicio de Administración Tributaria (SAT)
- Cuenta bancaria
- Número de seguridad social (NSS)

Lo anterior, en el entendido de que quienes conserven dicha documentación se aseguren de mantener un resguardo adecuado, en apego a los estándares de seguridad de la información y la privacidad de los datos personales.

Una vez entregada la documentación, se deberá realizar el cambio en el sistema y actualizar los datos de la persona, con la intención de no realizar una baja definitiva o contratación nueva, ni crear un nuevo número de identificación dentro de la compañía, movimientos que pueden afectar la antigüedad laboral de la persona y, potencialmente, provocar una contingencia legal.

Debemos asegurar que los cambios se vean reflejados en todos los documentos y las plataformas internas y externas, como recibos de nómina, portal de vacaciones, credenciales de acceso, correo electrónico, pólizas de seguro, etcétera.

Nota: el proceso de cambio de género ante el gobierno debe realizarse únicamente por la persona que está en proceso de transición, directamente en las oficinas del registro civil (si en el estado original del registro de nacimiento de la persona no se cuenta con legislación aprobada y trámites locales implementados, se recomienda que se realice en Ciudad de México, ya que el trámite es

más rápido). Tanto el número de seguridad social como el registro federal de causantes siempre serán idénticos, lo que cambian son los datos detallados que sustentan a cada uno.

Cambio de correo electrónico, nombre de usuario, datos de perfil, contacto y portales internos, durante el proceso de transición.

El proceso de cambio de identidad de género ante dependencias de la administración pública puede tomar mucho tiempo, por lo que se recomienda apoyar a la persona trans (si así lo desea) con su cambio de correo electrónico, nombre de usuario, datos de perfil, contacto u otros identificadores en portales internos, bajo el nombre social con el que se identifica, mientras se entrega el compilado de documentos actualizados, en caso de realizar esa actualización legal. Lo anterior, en el entendido de que sólo se utilizará dicho nombre social para fines de identificación extraoficial. Como ya se mencionó en el numeral 2.2 Proceso de contratación, en casos formales deberá utilizar el nombre y la identidad que se refleja en la documentación oficial que se tenga.

Como último paso, se debe revisar este punto con el equipo de IT para validar que, efectivamente, el sistema permita modificar el nombre, asegurándose de no tener implicaciones legales en trámites que requieran soportes oficiales.

Reconocimiento de antigüedad laboral, derechos y responsabilidades.

En el escenario planteado para aquellas transiciones que incluyen el cambio de identidad en sus documentos oficiales, se recomienda firmar un al contrato individual de trabajo, en el que se reconozca la nueva identidad de la persona y su antigüedad laboral, así como sus derechos y responsabilidades con la compañía. Este adendum lo puede elaborar el equipo legal de la compañía y se deberá firmar y archivar en el expediente de la persona. En caso de no contar con el contrato individual firmado al iniciar la relación laboral, se deberá firmar un contrato individual que contenga la cláusula de reconocimiento de antigüedad.

Comunicación y sensibilización con el equipo de trabajo y al personal de recursos humanos.

Si así lo desea la persona, se puede ofrecer apoyo en el proceso de comunicación y sensibilización a su equipo de trabajo directo e indirecto. Es importante recalcar que esta decisión es de la persona que realice su proceso de transición, y se debe respetar el cómo, a quién y lo que desee compartir y comunicar.

Este proceso de sensibilización no deberá confundirse con intentar educar o hacer cambiar de opinión a las personas. Pero lo que sí se puede y debe hacer es crear un entorno de respeto dentro de la organización, siempre pensando en que quienes reciban esta capacitación puedan llevar fuera de la compañía lo aprendido y lograr un cambio externo.

Se recomienda asesorarse por parte de expertos en diversidad sexual para el desarrollo y la ejecución de las sesiones de sensibilización, a fin de evitar subjetividades y poder ofrecer un enfoque objetivo y profesional. El equipo que usualmente tiene bajo su responsabilidad llevar a cabo las sesiones de sensibilización es el área de recursos humanos, algún representante del equipo de diversidad e inclusión o, en el mejor de los casos, los grupos específicos de apoyo o de población interna LGBTQ+, en caso de existir en la compañía. De cualquier manera, al no ser expertos en el tema, también requieren una capacitación previa, en la que se les brinden las herramientas, el conocimiento y el material de consulta necesario para despejar dudas y llevar de manera adecuada la sensibilización.

El equipo de recursos humanos, de acuerdo con el tamaño de la empresa, es un área que puede estar compuesta por muchas personas. Aquellas que se dediquen específicamente a la atención de personal o que sean el punto de contacto en los lugares de trabajo para despejar dudas, realizar trámites administrativos, resolver complicaciones laborales, etc., no necesariamente serán quienes impartan el taller de sensibilización. Estas personas también deben saber cómo manejar el tema con las personas que se encuentren en proceso de transición en su localidad o centro de trabajo a su cargo, y con los equipos de trabajo directo e indirecto, porque quizá surgirán muchas dudas que deberán resolver en el día a día y parte de sus responsabilidades será hacer un adecuado manejo del tema, garantizando un espacio seguro para todos.

Un mal manejo del tema con el equipo, o con la persona trans, puede tener un efecto negativo y con implicaciones y complicaciones serias; por tal motivo,

01

recomendamos tener la guía y el asesoramiento de expertos para entender cuál es el manejo adecuado de dicho tema.

El gran riesgo es tratar de manera diferente un tema personal que debiese tratarse como cualquier otro tema personal, es decir, no es recomendable hacer un comunicado público y un tratamiento que resulte tan distinto de cualquier otro asunto personal que caiga en una forma de discriminación.

Por último, se deberá asegurar que la persona interesada autorice por escrito a la compañía impartir estas sesiones y comunicar su identidad de género. El equipo legal de la compañía puede apoyar en la elaboración de este documento. Esta carta se guardará con el resto de la documentación en su expediente.

Código de vestimenta.

Se debe tener en consideración que cada persona vive su transición de manera distinta; ésta puede llevarse a cabo de manera repentina o gradual, y es importante reconocer y aceptar los tiempos que la persona trans vaya decidiendo. Uno de los puntos más relevantes en la transición es la expresión de género: vestimenta, cabello, maquillaje, etcétera.

En caso de contar con un código de vestimenta, se recomienda incluir la siguiente leyenda: “Todas las personas podrán usar el código de vestimenta de acuerdo con su identidad o expresión de género”. Es importante respetar la decisión que tome cada persona para expresar su identidad y nadie puede prohibir ni imponer ninguna etiqueta de vestimenta limitativa. En caso de no contar con un código de vestimenta, se puede incluir la misma leyenda en algún otro documento interno.

Acceso a sanitarios y vestidores.

Las personas trans podrán utilizar el sanitario y los vestidores del género con el que se identifiquen. Ninguna persona puede prohibir ni imponer el uso de sanitarios ni vestidores por su identidad o expresión de género, ya que puede considerarse como acto de discriminación.

Importante: no se necesita ningún documento legal que avale la identidad de género, salvo que previamente se informe a la empresa de este cambio. En caso de contar con sanitarios neutros, la persona trans podrá utilizar también este espacio.

En caso de alguna controversia o queja de otras personas, se deberá salvaguardar el derecho de ambas partes y sensibilizar a quien esté inconforme con las políticas de inclusión de la empresa.

Como parte del proceso de transición, es recomendable que recursos humanos trabaje con quien esté transitando para crear un plan de transición laboral.

Es importante mencionar que aún no hay una regulación en México sobre el tratamiento en el lugar de trabajo respecto del uso de los baños de acuerdo a la identidad de género, sin embargo, en 2019 se promovió un juicio ordinario civil en la CDMX por actos discriminatorios causados por razón de identidad de género y la expresión de identidad de género en el contexto del uso de los baños y la falta de baños neutros en un centro comercial, el asunto llegó a la Suprema Corte de Justicia de la Nación y se encuentra pendiente de resolución.

Por lo tanto, hasta este momento, el uso indistinto de baños públicos y la instalación de baños neutros son recomendaciones que se emiten en este Manual, pero hay que tener presente que es posible que surja alguna regulación al respecto en el futuro cercano.

01

02

03

04

Capítulo 3. Cambio de Cultura

3.1. ¿Qué factores se deben tomar en cuenta para lograr un cambio de cultura exitoso?

La cultura organizacional es el reflejo de valores, ideologías, interacciones, dinámicas, creencias, hábitos y prácticas que la organización, a lo largo del tiempo, ha construido y fomentado; es decir, el estilo de liderazgo, el dinamismo de los líderes, el lenguaje y la comunicación organizacional, las dinámicas internas, el apego a los valores institucionales, las prácticas usuales que le dan a la organización su particularidad y la distinguen de otras organizaciones.

Además de todos estos componentes, las organizaciones albergan a todo tipo de personas, con una diversidad de pensamiento, ideologías, creencias, religiones, costumbres, etcétera.

Lo complejo radica en lograr que todos los miembros de la organización se identifiquen, respeten y actúen en apego a la cultura organizacional, a pesar de las diferencias individuales, así como los sesgos que estas diferencias causan, y vivan los principios rectores de inclusión y diversidad.

La cultura organizacional también varía, dependiendo de la ubicación de sus oficinas, el giro de la empresa, las unidades de negocio e, incluso, las funciones y edad de sus empleados. Empresas muy grandes pueden encontrar variaciones significativas en sus diferentes unidades de negocio, oficinas, plantas de producción, corporativos, etcétera.

Asimismo, y para asegurar el desarrollo de una cultura de inclusión, es importante considerar la relación con otros grupos de interés, como clientes, proveedores y consumidores, de tal forma que los símbolos y esfuerzos en torno a la creación de una cultura inclusiva consideren todos los aspectos.

Para construir una cultura sólida de respeto a los derechos fundamentales de todas las personas que integran la organización no basta con hacer esfuerzos aislados de capacitación y comunicación, sino que se requieren esfuerzos diarios que reflejen los principios rectores de respeto, empezando por el lenguaje corporativo de sus empleados, así como en las comunicaciones oficiales, en la participación de actividades diarias, en el trato de la gente, en los discursos de los líderes; además, se fomenta la apertura y transparencia en una comunicación libre de estereotipos y tabúes, así como el establecimiento de programas de inclusión no sólo reflejados en capacitaciones, sino materializados en oportunidades laborales e incluso en el diseño de roles y funciones.

A continuación se describe una serie de acciones complementarias para fortalecer la cultura organizacional, adicionales a los programas de sensibilización o capacitación y comunicación, los cuales se abordarán más adelante:

01

02

03

04

Encuestas de clima organizacional y grupos focales

Para comenzar a construir o transformar la cultura organizacional, lo primero que se recomienda es conocer la percepción anónima que los colaboradores tienen respecto de la cultura organizacional, es decir, qué perciben sobre la forma de operar de la organización, la comunicación interna, el apego a sus políticas y al cumplimiento normativo, el diseño de sus estructuras, sus procesos y prácticas internas, así como el ambiente laboral.

En específico, del tema que nos ocupa en el presente manual es importante conocer la percepción y el grado de conocimiento sobre identidad de género y temas de diversidad sexual de los colaboradores, es decir, sexo, identidad de género, expresión de género y orientación sexual.

Para ello será relevante también tener clara la manera en que se conforma la población (edad, funciones, localidades, etc.), para identificar si se dificulta abrir a la población para conversar sobre estos temas o si hay falta de entendimiento o desconocimiento, así como los posibles sesgos y obstáculos, y con ello formular planes de acción que incidan directamente en un cambio de cultura en beneficio de las minorías.

Es importante contar con herramientas anónimas capaces de proporcionar indicadores eficientes, que den a conocer, de manera periódica, las opiniones de sus empleados, como las encuestas de clima organizacional y los grupos focales, y con ello contemplar la posibilidad de analizar y trabajar en procesos de mejora.

Dependiendo del tamaño de la empresa y la segregación de funciones y roles, localidades, etc., se deberá diseñar la estrategia para llevar a cabo las encuestas o los grupos focales. Escuchar la opinión de la mayoría permitirá tener una visión más completa de la cultura en el día a día y no desde una visión estratégica. Hacerlo por medio de un proveedor externo para garantizar el anonimato puede ser una buena recomendación.

Lo importante para las organizaciones es actuar bajo la premisa del respeto a los derechos humanos, como lo es la expresión de género, así como la diversidad e inclusión, y permear ese principio rector con independencia de las creencias individuales.

La organización tiene la responsabilidad social de garantizar un entorno seguro, de respeto a los derechos fundamentales, pero no debe confundir la tarea de sensibilización con intentar educar o hacer cambiar de opinión, sino hacer imperante el respeto a todos por igual.

Figuras de liderazgo comprometidas con la agenda: Tone from the Top y Walk the Talk

Los líderes desempeñan un papel fundamental dentro de la organización, ya que marcan las pautas, los comportamientos, los lenguajes, las formas de trabajo, y sus acciones se toman como ejemplo y modelos a seguir. Tener líderes sensibles y bien capacitados que con su ejemplo promuevan la diversidad e inclusión, el respeto a la expresión de género, apoyen las iniciativas y los programas, y sean los primeros que pongan el ejemplo de apertura y de inclusión en su lenguaje y trato cotidiano dará la percepción de que la agenda de diversidad es una actividad estratégica de la organización y cuenta con el respaldo de los altos líderes, y no es una iniciativa aislada.

Además del área de recursos humanos, es importante sumar a líderes de otras áreas del negocio, con el objeto de que los colaboradores vean inclusión por parte de más equipos, y ayudar a respaldar el mensaje de diversidad de forma más eficiente dentro de los múltiples equipos.

Comités de representación y grupos de afinidad

Una manera eficiente de garantizar que dichas acciones se lleven a cabo es contar con comitivas o grupos de trabajo con objetivos definidos para el desarrollo y la implementación de los planes de acción específicos para lograr cambios culturales.

Es recomendable que se incluya a colaboradores de las principales áreas de la organización, a fin de contar con la representación adecuada, y que sean miembros de la población LGBTQ+, para así obtener una sensibilización más certera y tener de primera mano los avances en los procesos de cambio cultural.

Asimismo, el papel de los grupos de empleados o grupos de afinidad resulta relevante a la hora de fortalecer o desarrollar una cultura de inclusión dentro de una empresa. Éstos pueden tener una gran influencia en el éxito de cualquier

esfuerzo dirigido a la inclusión de personas trans.

Una buena práctica es formar un grupo para personas que se autoidentifiquen como LGBTQ+ y aliados, el cual tenga una agenda definida sobre actividades concretas y en línea con el plan de trabajo de las áreas de diversidad e inclusión, recursos humanos o quienes estén a cargo de estos temas dentro de la empresa. Estos grupos serán de suma importancia a la hora de visibilizar los retos por enfrentar y representan un gran apoyo en la implementación o mejora de las iniciativas de inclusión.

Antecedentes de casos de discriminación y acoso

No se puede mejorar lo que no se conoce o no se mide, por ello es importante conocer si hay denuncias internas y medidas disciplinarias relacionadas con actos de discriminación en relación con sexo, identidad de género, expresión de género y orientación sexual, respetando la confidencialidad y los protocolos internos. En caso afirmativo, se recomienda hacer un seguimiento puntual con las áreas encargadas de la atención y solución de dichos casos, para asegurar que los planes de mediación, en su caso, se hayan ejecutado y evitar que situaciones similares se repitan.

No hay mejor forma de causar un efecto positivo en la cultura organizacional que a partir de los casos que fueron atendidos de manera exitosa, y con ello evitar una contradicción en la comunicación y lo que se vive en el día a día.

Certificaciones en derechos humanos

Contar con certificaciones externas en temas de derechos humanos, responsabilidad social, entre otras, es una manera de dar confianza a los empleados para que alcen la voz; esto representa una eficiente forma de trabajar para fortalecer la cultura organizacional a partir de sus procesos y políticas internas, mismas que reflejan el compromiso de la organización en asegurar entornos seguros y libres de discriminación, acoso y violencia.

Una de estas certificaciones la otorga el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), según la norma NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, la cual se describe en la sección 9 de la tercera parte de este manual, así como la certificación en responsabilidad social.

3.2. ¿A quién debo dirigir los programas de sensibilización?

Una parte fundamental en la transformación cultural son los esfuerzos de capacitación y comunicación. Sin embargo, se hace hincapié en que dichos esfuerzos, para que sean realmente efectivos y catalizadores de cambios organizacionales, deben ser constantes e instaurados formalmente mediante programas de sensibilización disponibles para todos los miembros de la organización sin importar nivel o área.

Cuando se habla de programas, se refiere a una estrategia de capacitación que incluya una planeación del contenido, con una oferta variada de temas relacionados, calendarizada y mapeada para los diferentes equipos que integran la organización.

Dependiendo de las necesidades particulares de cada equipo, puede haber varios niveles de profundización en los temas, así como en la periodicidad de su aplicación, y cuyo contenido debe adaptarse dependiendo de la diversidad de la audiencia; será esencial tomar en cuenta distintivos como edad, localidad y función, con el objeto de lograr que el efecto sea mucho más efectivo.

Como parte de la sensibilización, se sugieren los siguientes temas:

1. Marco normativo y políticas internas, para que los empleados comprendan que la identidad de género es un derecho humano que se debe proteger y cómo la organización promueve espacios seguros y de respeto absoluto.
2. Conceptos de sexualidad, identidad y expresión de género, terminologías y temas relacionados.
3. Proceso de transición, para aquellas personas que intervengan directamente en alguna parte del proceso administrativo.
4. Comunicación asertiva, es decir, cómo abordar estos temas como líderes o colaboradores en contacto directo.

Asimismo, se recomienda lo siguiente:

01

02

03

04

a) Programas de sensibilización e involucramiento:

se recomienda desarrollar programas específicos para compartir información objetiva y clara, que permitan la inclusión de personas trans, para desarticular los estereotipos de identidad de género por medio de, por ejemplo, círculos, en los que, a lo largo de sesiones, se ponen sobre la mesa diferentes tópicos centrales en la agenda. Se recomienda trabajar en conjunto con especialistas en el tema para el desarrollo de este tipo de programas de sensibilización. Por ejemplo, se pueden desarrollar talleres para identificar micromachismos y desarrollar nuevas masculinidades, en los cuales la población pueda identificar los diferentes comportamientos machistas que existen en nuestra sociedad y plantear algunas actividades para cambiarlos tanto en nuestras relaciones personales como en las colectivas.

b) Taller de sesgos inconscientes: los sesgos inconscientes son centrales en las prácticas de diversidad e inclusión.

Se recomienda abrir la discusión a todas y todos sobre estos sesgos, que explican por qué actuamos y pensamos como lo hacemos en torno a prácticas de igualdad y respeto; es un cambio de mentalidad respecto a cuestiones que se encuentran arraigadas en nuestro pensamiento individual, social y cultural. Con estos talleres se limita la influencia que estos sesgos tienen en nuestro entorno personal y profesional.

Estas herramientas permitirán a los empleados identificar cuando estén ante la presencia de actos discriminatorios y la expectativa corporativa en su actuar, cambiar estereotipos y trabajar contra los sesgos y obstáculos comunes.

Asimismo, hay roles críticos que deben contar con esta sensibilización por su propia naturaleza, ya que implica un contacto directo con colaboradores y medios de comunicación interna y externa, como:

- Miembros del departamento de recursos humanos
- Alta dirección y líderes funcionales
- Líderes sindicales para aquellas empresas que aplique
- Equipo de comunicación corporativa
- Miembros de los equipos de investigación de casos de discriminación y acoso

Se les debe brindar un curso o una sesión de sensibilización sobre temas de

sexo, identidad de género, expresión de género y orientación sexual, de preferencia con especialistas en la materia.

3.3. La comunicación como factor clave para el éxito de la inclusión

Como ya se mencionó, uno de los factores clave para el éxito de la inclusión es la comunicación, entendida no sólo como las comunicaciones formales corporativas, internas y externas, sino como el lenguaje inclusivo de los líderes y de todos los empleados en su día a día, en los foros externos e internos, en sus correos, interacciones y trato.

Es desde el día a día que se permea una cultura sólida de respeto a los derechos fundamentales, sin embargo, se debe reforzar con planes estratégicos de comunicación que de manera constante les recuerden a los empleados el compromiso de la compañía.

La comunicación formal institucional debe incluir las iniciativas y los programas en que se esté trabajando, relacionados con la diversidad e inclusión: infografías de sensibilización, conmemoración de fechas relevantes, notas de actividad externa de la empresa, participación en foros, conversatorios sobre la materia, entre otros.

Para dar a conocer nuevas iniciativas culturales es necesario realizar un plan de comunicación que identifique los principales pilares en los cuales se trabajará y que sea adecuado para la audiencia meta, así como pensado para los momentos idóneos y estratégicos de despliegue de la información. Los medios de comunicación varían: correos institucionales, página de internet de la organización, redes sociales corporativas, banners o carteles.

Finalmente, para lograr una comunicación incluyente es importante que los empleados puedan identificarse con el pronombre que corresponda al género con el que se identifican. Sin embargo, algunas personas no binarias pueden preferir pronombres neutrales de género. Una buena práctica es reforzar el uso de los pronombres preferidos por cada persona en correos electrónicos, reuniones virtuales y otros tipos de comunicación escrita; de esta manera, las personas con quienes tenga interacción podrán saber cómo prefiere ser nombrada. El uso adecuado de los adjetivos afines al género es altamente recomendable.

“

Cuando comencé a trabajar, el que la empresa tuviera un manual como este me hubiera cambiado la vida. Viví con un estrés intenso y ansiedad por un año desde el día que me contrataron, porque sabía que el día que les dijera que soy trans me iban a despedir, ya que no había señales que la empresa estuviera enterada o educada sobre temas de diversidad

Alejandro Castillo

”

“

Soy el primer empleado trans en la región para la compañía en la que trabajo y toda mi transición es algo completamente nuevo para todos, pero la compañía está dispuesta a aprender de este proceso en conjunto conmigo y entonces tener una pauta de las buenas prácticas pensando a futuro poder recibir más empleados trans. Pequeñas acciones hacen la diferencia de eso estoy seguro, poder ver "Chris" en mi correo electrónico y los sistemas que manejo fue un gran paso para mí y más porque aún no es un cambio oficial a mi documentación, poder utilizar el baño en donde yo me siento cómodo, recibir una playera con mi nombre, son acciones que podrían resultar pequeñas pero que hacen una gran diferencia

Christopher Fuentes.

Ing. en Tecnologías de la Información.

”

“

Es un deber, gran honor y motivo de orgullo realizar acciones que mejoren la calidad de vida y de situación laboral para las próximas generaciones de la comunidad TTTQ. El talento es algo que debe valorarse más allá de los prejuicios que son señalados, evidenciados y discriminados. Se necesita tener más nociones de humanidad en las empresas y en la sociedad. Solamente con humanidad, solidaridad y fraternidad/solidaridad se podrán erradicar las barreras creadas desde la ignorancia y los prejuicios

**Mario Felipe Pérez Lecuona /
MaritoFlamingo**

”

“

Los lineamientos de las empresas tanto en código de vestimenta como en código de conducta difieren mucho de la cotidianeidad de las personas trans y no binarias, lo que implica que tengamos que comportarnos de una forma diferente a quienes realmente somos, para poder conseguir un trabajo, porque no se cuenta con esa apertura hacia incluirnos

Alan Samael Sánchez Fuentes

”

SEGUNDA PARTE

Herramientas para el negocio

Capítulo 4.

Revisión del tratamiento de identidad y expresión de género en el lugar de trabajo

Es importante destacar cómo las personas trans aparecen en la conversación o en la agenda en el lugar de trabajo, por lo tanto, se requiere que los líderes, la gerencia, recursos humanos y el área de diversidad e inclusión, entre otras, entiendan bien todos los aspectos que una compañía debe abarcar en el proceso de inclusión de una persona trans.

HRC creó el siguiente formato para evaluar las políticas y prácticas actuales de la empresa en torno a la inclusión de la identidad de género.

Introducción

La siguiente lista (checklist) busca servir como documento de referencia al empleador para la revisión de las políticas, las prácticas y los procedimientos para asegurar la inclusión de la población trans en el lugar de trabajo.

4.1 Checklist de implementación

1. Igualdad de oportunidades de empleo

La política o normativa de oportunidades de empleo o la política o normativa de no discriminación incluye específicamente

- ☐ Identidad de género
- ☐ Expresión de género

2. Prestaciones

a) Seguro de gastos médicos menores (servicio médico):

- ☐ Los beneficios son para todo el personal
- ☐ Los beneficios están disponibles en todas las unidades del negocio por igual

b) Documentación de cobertura:

- ☐ Documentación y accesibilidad del plan
 - o ¿En dónde se encuentra disponible?
 - o ¿Está al alcance de todo el personal?
- ☐ Protocolos para el prestador del servicio médico

c) Seguro de gastos médicos mayores (revisar la disponibilidad con la aseguradora)

- ☐ Los beneficios son para todo el personal incluido en la póliza
- ☐ Los beneficios están disponibles en todas las operaciones de la empresa por igual incluidas en la póliza

d) Documentación de cobertura:

- ☐ Documentación y accesibilidad del seguro y la póliza
 - o ¿En qué operaciones se encuentra disponible?
 - o ¿Está al alcance de todo el personal incluido en la póliza?
 - o ¿Cuál es el alcance de la cobertura de la póliza? ¿Es suficiente?
- ☐ Protocolos para el prestador del servicio médico que interactúa con la aseguradora

3. Competencia organizacional de la población trans

a) Entrenamiento, recursos y responsabilidades:

- ☐ Solicitud de empleo en papel o en línea y fase de entrevistas:
 - ☐ Solicitud de empleo que incluya la habilidad de seleccionar nombre legal frente al nombre preferido o ambos, y los pronombres coincidentes
 - ☐ Formatos de verificación de historial personal que contengan un espacio para el nombre legal
Formatos de verificación de historial personal que contengan la historia completa de nombres legales
 - ☐ El entrevistador tiene un proceso y entiende cómo solicitar el nombre preferido o sabe dirigirse durante la entrevista. ¿Cómo hacerlo?

☐ Inducción (recién ingreso):

- ☐ Los formatos de inducción del personal de nuevo ingreso incluyen la posibilidad de registrar el nombre preferido frente al nombre legal en la medida que sea posible
- ☐ En transición:
 - ☐ Los formatos de transición (modificaciones) del personal incluyen la posibilidad de registrar el nombre preferido frente al nombre legal en la medida que sea posible
 - ☐ Tipo y uso de uniforme en concordancia con el nombre (si éste aplica)

Ejemplo de documentos por revisar y tener disponibles:

- Correo electrónico, recursos de información compartida, por ejemplo: Workplace, SharePoint, etc., y acceso a sistemas
- Directorio de personal y placas de nombre físicas con nombre del personal
- Solicitud de tarjetas de presentación
- Cuando sea requerido el nombre legal, como nómina, formatos de seguros, certificaciones o licencias externas, créditos, etc. (como se menciona en la sección 2.3. Proceso de transición dentro de la compañía, de este manual g)

Competencia cultural:

- ☐ El entrenamiento del nuevo personal contempla que la política o normativa incluye la no discriminación por identidad o expresión de género
- ☐ El entrenamiento del nuevo personal provee ejemplos y escenarios que muestren cómo la política o normativa opera la no discriminación por identidad o expresión de género

- ☐ El entrenamiento del nuevo personal explica la competencia organizacional existente en la empresa

Competencia gerencial:

- ☐ Supervisores y gerentes toman un entrenamiento de liderazgo inclusivo que abarque los temas de identidad o expresión de género
- ☐ El entrenamiento a supervisores y gerentes incluye ejemplos y escenarios que muestren cómo la política o normativa opera la no discriminación por identidad o expresión de género

Desarrollo profesional y de liderazgo:

- ☐ La identidad y expresión de género se incluye en los programas de desarrollo profesional y en otros entrenamientos de liderazgo como elementos de diversidad, inclusión o de competencia cultural

Lenguaje inclusivo:

- ☐ Todos los documentos, comunicados y espacios de comunicación cuentan con un lenguaje adecuado y terminología inclusiva

Para más información, consúltense la sección 1 de este manual.

b) Recursos de apoyo e información:

- ☐ El empleador cuenta con grupos de empleados o de afinidad LGBTQ+
- ☐ El empleador cuenta con un consejo o comité de diversidad e inclusión
- ☐ El grupo de liderazgo cuenta con métricas de recursos humanos diferenciadas por las diferentes poblaciones, incluyendo, cuando

sea posible, las de la población LGBTQ+ (scorecards)

- ☐ El empleador realiza anualmente, o cada dos años, encuestas anónimas de cultura y compromiso organizacional en las que permite que la población LGBTQ+ pueda identificarse como miembro de la población de diversidad sexual y de género
- ☐ Los formatos electrónicos de captura de bases de datos del centro empleador incluyen el estatus del personal, como raza, etnia, género, estatus militar, estatus por discapacidad (típicamente almacenados como parte de la información personal confidencial); opcionalmente, se incluyen preguntas sobre orientación sexual e identidad de género:

- Copia de la requisición de personal, capturada en línea o papel
- Formato de verificación de datos personales, capturado en línea o papel
- Exámenes practicados, capturados en línea o papel
- Formatos de recolección de datos personales, capturados en línea o papel

4. Políticas en acción: lineamientos de transición de género

a) Lineamientos de documentación y de comunicación

- ☐ El empleador ha documentado los lineamientos de transición de género
- ☐ Los lineamientos de transición de género han sido publicados

Intranet del empleador:

- ☐ Sección de recursos o capital humano
- ☐ Sección del **grupo de recursos para empleados LGBTQ+ local**

- ☐ Liga a lineamientos de otras secciones aplicables, como:
 - o Política o normativa de oportunidades de empleo o política o normativa de no discriminación
 - o Código de vestimenta
 - o Políticas de uso de baños y vestidores
- ☐ Recursos de búsqueda en internet del empleador: incluye los términos de búsqueda de los lineamientos de transición de género, identidad de género, expresión de género, trans, transexual, código de vestimenta cruzado, reafirmación o confirmación de género, confirmación o reafirmación de sexo, cambio de sexo y otros términos relacionados (es importante asegurar que las políticas y normativas estén alineadas con una lista amplia de términos de búsqueda)

Manual interno de personal

- ☐ Aquellos aplicables también en los recursos de información compartidos, como intranet

Si el empleador cuenta con un programa de asistencia a empleados (**PAE**) o una línea de recursos humanos de asistencia al personal:

- ☐ El personal del **PAE** o de la línea de recursos humanos de asistencia al personal cuenta con copia de las políticas o normativas y los lineamientos
- ☐ El personal del **PAE** o de la línea de recursos humanos de asistencia al personal ha tomado el entrenamiento sobre identidad y expresión de género, y cuenta con un amplio entendimiento de los lineamientos, las políticas y las normativas

b) Lineamientos específicos:

Los lineamientos de transición incluyen los suficientes componentes críticos para una experiencia exitosa para la persona en transición, el resto del personal y el centro empleador, y deben contener al menos lo siguiente:

- ☐ Responsables encargados de apoyar a la persona en transición

y de manejar los procesos en el centro laboral

- ☐ Descripción de las expectativas que pueda tener el personal en transición
- ☐ Para facilitar una exitosa transición en el lugar de trabajo, comunicación de las expectativas de la gerencia a los equipos, al personal en transición y a cualquier empleado LGBTQ+ o miembro del grupo LGBTQ+
- ☐ Descripción de los procedimientos generales para implementar los cambios relacionados con la transición en el lugar de trabajo, como las modificaciones administrativas del personal y de resguardo de datos relacionados
- ☐ Descripción de los procedimientos relacionados con el posible manejo de crisis
- ☐ Plan para desarrollar la estrategia de comunicación al personal, a clientes y otros externos asociados
- ☐ Material educativo relacionado con población trans, que incluya un glosario de términos relevantes
- ☐ Preguntas y respuestas frecuentes relacionadas con el proceso y uso del código de vestimenta, y el uso de baños y vestidores

Los lineamientos de transición de género suelen ser un documento muy sólido que contiene una amplia variedad de necesidades y problemas relevantes para la inclusión de personas trans. Para consultar más a profundidad la información sobre el tema, refiérase a las secciones 1 a 3 de esta guía.

01

02

03

04

Capítulo 5..

Plantilla de política de acompañamiento en transición de género

La presente plantilla fue elaborada con base en el recurso Transgender Inclusion in the Workplace: A Toolkit for Employers, de la Human Rights Campaign Foundation, 2016.

5.1. Guía administrativa para la implementación

Cómo utilizar esta plantilla: lea atentamente y ajuste el lenguaje para reflejar la cultura de su empresa. Consulte las políticas específicas y los documentos propios de su empresa donde se indique. Las referencias específicas sobre el nombre de la empresa, las políticas internas, el PAE (si tiene uno) y el ERG o grupo de recursos para empleados LGBTQ+ local (si tiene uno) se indican en **negrita itálica**.

[Nombre de la empresa]
[Nombre interno elegido para este documento]

ÍNDICE

Introducción
Aplicabilidad
Sobre la transición de género
Mejores prácticas para el personal en transición
Mejores prácticas para gerentes y representantes de recursos humanos
Manejo de problemas cotidianos en el lugar de trabajo
Orientación para el empleado en transición
Orientación para compañeros de trabajo
Glosario

Introducción

[Nombre de la empresa] es un defensor de la diversidad y la igualdad de oportunidades de empleo para todas las personas candidatas calificadas. No discriminamos por motivos de identidad o expresión de género. Creemos que proporcionar un entorno de trabajo basado en el respeto, la confianza y la colaboración crea una experiencia excepcional con la cual las personas que participen en los procesos de reclutamiento y selección, así como toda la fuerza laboral, puedan poner todo su ser en el trabajo y prosperar en sus carreras profesionales.

Esta guía está destinada a los empleados trans y de **[nombre de la empresa]**, sus compañeros de trabajo, gerentes, profesionales de recursos humanos, líderes del **grupo de recursos para empleados LGBTQ+ local** y otros que puedan estar involucrados en una transición de género en el área de trabajo. Esta guía comprende mejores prácticas para los empleados y gerentes acerca de cómo dirigirse a los clientes.

Trans es un término de amplio espectro para las personas cuya identidad, expresión o comportamiento de género es diferente de los típicamente asociados con su sexo asignado al nacer. Esto incluye a personas en transición social y médica, así como otras que simplemente sienten que su sexo asignado al nacer no refleja su verdadero género.

Aplicabilidad

Esta política deberá observarse por toda persona que trabaja y colabora en **[nombre de la empresa]**, sin distinción de puesto, colaboradores directos e indirectos, así como los terceros que interactúen dentro de las instalaciones de la compañía. Deberá ser responsabilidad de las áreas de recursos humanos, legal y otras afines garantizar la observación, aplicación y actualización de esta política.

Las personas que deberán beneficiarse de esta política son:

a) Personas trans que ya han realizado el proceso de transición o lo están realizando, que quieran tener acceso a un puesto de trabajo en la compañía y tengan que presentarse a una entrevista, convocatoria, concurso, capacitación u otra modalidad de proceso de selección de personal.

b) Personas trans que ya han realizado el proceso de transición y actualmente están trabajando en la compañía.

c) Personas trans que deciden iniciar un proceso de transición mientras se encuentran trabajando en la compañía.

Sobre la transición de género

Si bien la mayoría de las personas se siente cómoda y se identifica con la fisiología y la identidad que se les asigna al nacer, hay una parte de la población que no lo está. Estas personas pueden o no identificarse como trans. Por lo general, pueden tomar medidas para cambiar activamente su

Fisiología: lo cual puede incluir hormonas, cirugías estéticas, funcionales o de confirmación de sexo.

Expresión: por ejemplo, ropa, peinado, gestos, lenguaje corporal, voz, para expresarse mejor e interactuar con el mundo como realmente son.

El proceso por el que pasa una persona trans para cambiar públicamente su presentación de género en la sociedad se conoce como transición. No todas las personas que se consideran trans se someterán a una transición médica (o fisiológica) y aquellos que lo hagan pueden tomar todos los pasos disponibles para esto o sólo algunos de ellos. La transición de género es un proceso personal y es importante señalar que no hay una sola forma de llevarlo a cabo.

La persona que realiza la *transición* por lo general cambia legalmente su nombre, así como su vestimenta y apariencia para coincidir con su identidad de género. Algunas harán cambios corporales, como terapia de remplazo hormonal (TRH) o, como se conoce ahora, de confirmación hormonal, cirugía de confirmación de sexo u otros componentes. Estos cambios son médicamente necesarios para las personas con una identidad de género distinta de la que les fue asignada al nacer y se llevan a cabo bajo estricta supervisión médica.

Es importante darse cuenta de que cada persona que atraviesa por una transición tendrá su propio conjunto de factores que requerirán un plan personalizado. Como cualquier acontecimiento importante de la vida, los empleados pueden beneficiarse de apoyo adicional. También es importante que el empleado de que se trate se comunique con su jefe directo y con el representante de recursos

humanos de una manera abierta y honesta, para permitir un proceso fluido en el lugar de trabajo.

Mejores prácticas para el/la empleado/a en transición

Si usted es la persona en transición, tiene derecho a mostrarse abiertamente como es, sin temor a represalias. Esto significa que, sin dejar de mantener las expectativas profesionales, puede expresar su identidad de género, características o expresión sin temor a consecuencias negativas.

Con este derecho, sin embargo, también viene la expectativa de que trabajará con otros para asegurarse de que comprendemos sus necesidades y a su vez comprenda lo que necesitamos de usted.

Como parte de un equipo, es importante que cada persona involucrada, no sólo la persona en transición, coopere para que la transición sea exitosa. Para esto, uno de los primeros pasos es informar al personal clave que pueda ayudarlo. Su primer punto de contacto puede ser:

- Su jefe inmediato
- Su representante de recursos humanos
- El servicio médico o psicológico de la compañía
- Un integrante del programa de asistencia de empleados (**PAE**) de la compañía
- Un integrante de la red o **grupo de recursos para empleados LGBTQ+ local**

Es importante que en algún momento su jefe inmediato o su representante de recursos humanos sea parte del grupo de apoyo.

Recuerde que, al igual que todos los empleados, está protegido por la política de no discriminación e igualdad implementada por **[nombre de la empresa]**. Sin embargo, **[nombre de la empresa]** debe conocer su situación para poder brindarle apoyo. Tómese el tiempo para explicarle a la persona que lo/la haya seleccionado para hablar sobre sus intenciones, necesidades e inquietudes.

Tenga en cuenta que es posible que su gerente o representante de recursos humanos y otros no estén familiarizados con las situaciones y los retos que enfrentan las personas trans, y es posible que no comprendan claramente cuáles pueden ser sus necesidades.

También debe estar preparado para dedicar un tiempo a sensibilizar a las personas, pero no es necesario que lo haga solo. Su **grupo de recursos para empleados LGBTQ+ local** puede ayudarlo a pensar en sus ideas y a prepararse para estas pláticas. Además de su **grupo de recursos para empleados LGBTQ+ local**, el **PAE** también puede ponerle en contacto con otros empleados que hayan pasado por el proceso de transición en la empresa para resolver las preguntas que tenga.

Usted puede tener acceso a su **grupo de recursos para empleados LGBTQ+ local** enviando un correo electrónico a _____. Ésta es una dirección de correo electrónico que tratará la información que usted proporcione con carácter confidencial y a la que sólo tiene acceso la persona del nivel adecuado que ha sido asignada para supervisar el área de enfoque LGBTQ+.

Mejores prácticas para gerentes y representantes de recursos humanos

La compañía está comprometida con la diversidad e inclusión de las personas, y apoya todas las iniciativas para lograr que sea una realidad en el lugar de trabajo. Si alguien bajo su supervisión le informa sobre su deseo de hacer una transición o si una persona en su lugar de trabajo se encuentra actualmente en el proceso de transición, su apoyo es vital.

Principios fundamentales

• Si no está familiarizado, o no se siente cómodo con el proceso de transición, permítale a **la persona que está en proceso de transición** que le informe sobre su situación personal y los retos que enfrenta (si está dispuesta) al respecto. Hay recursos de aprendizaje y apoyo adicionales en el **PAE** o el **grupo de recursos para empleados LGBTQ+**, así como también con su representante de recursos humanos.

• Escuche atentamente lo que la persona le dice sobre cómo le gustaría que la trataran. Por ejemplo, ¿quiere mantener su transición lo más discreta posible o desea celebrarla públicamente?

- Tenga la mente abierta y discuta las necesidades e inquietudes de la persona en transición.
- Si supervisa, administra, lidera o dirige a un empleado en transición, es importante que demuestre comprensión y utilice un enfoque sensible a sus necesidades y preocupaciones.

Con base en prejuicios anteriores, un empleado trans lógicamente puede ser reacio a revelarlo o hacerse vulnerable frente a una persona de quien depende su trabajo. Es importante que deje en claro que su conversación será confidencial y cumpla con dicho compromiso. También solicite primero su permiso para hablar con el representante de recursos humanos para obtener más ayuda.

- **Explíqueles cualquier pregunta o inquietud que pueda tener** y pídales su opinión sobre los asuntos cubiertos en las secciones subsecuentes.
- Una vez que el empleado se ha puesto en contacto con el gerente de personal o el representante de recursos humanos, se debe recopilar información **antes de comenzar la planeación** de los pasos de la transición.

El representante de recursos humanos necesita saber cuándo le gustaría a la persona en transición presentarse frente al equipo de trabajo con su nueva identidad de género. Por lo general, cuando un empleado se dirige al área de recursos humanos para abordar este tema, ya tiene una fecha, momento o marco de tiempo en mente para presentarse con su nueva identidad de género en su espacio laboral.

La persona en transición también puede tener una idea sobre cuándo necesitará tomarse un tiempo libre para recibir atención médica o psicológica. Estas fechas pueden cambiar, dependiendo de la preparación de la persona en cada etapa.

- **Brindar apoyo:** el personal que ha decidido hacer la transición normalmente está expuesto a varios niveles de estrés. Es importante que proporcione información sobre el **PAE** y otros recursos para que la persona busque asesoramiento personalizado durante el proceso de transición.
- Si la persona en transición prefiere cambiarse de lugar de trabajo, la empresa debe esforzarse para trasladar al empleado a un puesto similar, a

una distancia adecuada.

- Si la persona está casada o tiene pareja, pregúntele cómo debe referirse a ella durante y después de la transición (por ejemplo, pareja, esposa, esposo, etc.), e identificar si hay beneficios proporcionados por el empleador.

Sobre el acoso dentro y fuera de la empresa

El protocolo de atención existente para atender casos de acoso deberá actualizarse con objeto de especificar la observación de conductas de discriminación o acoso en contra de personas trans y expresar cero tolerancia a acciones relacionadas con la identidad de género, como el uso de pronombres, calificativos, adjetivos o incluso nombres contrarios al nombre social.

Deberá mencionar los mecanismos de defensa con los que cuentan sus empleados para dar a conocer estos hechos a las áreas de recursos humanos, seguridad, legal o, en su caso, al área de cumplimiento y ética, así como a las líneas de quejas u otros mecanismos de apoyo que tenga implementados la empresa para tales efectos. Finalmente, expresará de forma clara la posibilidad que tiene la empresa de implementar acciones correctivas para las personas responsables de dichas conductas.

Si la persona en transición reporta acoso o agresiones en el trayecto de su hogar al trabajo, se espera que la empresa brinde apoyo de seguridad y asistencia para asegurar la integridad de la persona. Si, tras repetidas vivencias de acoso o agresión, la persona solicita la transferencia del lugar de trabajo a una sucursal u oficina que le brinde una certeza de seguridad en sus trayectos, la empresa deberá realizar su mejor esfuerzo para trasladarle a otra locación en un puesto similar.

Conversaciones iniciales

Cuando la persona trans le informa a su contacto en recursos humanos que realizará su transición y que comenzará a presentarse con su nueva identidad, es porque requiere y desea el apoyo de **[nombre de la empresa]** para que la transición sea lo más fluida posible.

Las personas que realizan su transición llegan frecuentemente a este punto con mucha ansiedad, debido a experiencias anteriores propias o de otras personas

que han sido objeto de violencia y fueron discriminadas en el ambiente laboral, por lo cual brindarles seguridad es vital.

En segundo lugar, se le debe asegurar a la persona que la información que comparta será tratada con absoluta confidencialidad. La persona hasta ahora probablemente haya sido muy cuidadosa para salvaguardar su estado y querrá asegurarse de que esta información se anuncie en el momento adecuado y de manera respetuosa. Además, se le debe transmitir la confianza de que las personas que le ayudarán a planificar su transición tomarán medidas para informarse sobre los problemas de las personas trans y del proceso mismo.

Finalmente, al empleado en transición le gustará tener la seguridad de que participarán en la planificación de los pasos de su transición en el trabajo. La persona que realiza la transición debe ser quien decida el momento adecuado para trabajar con su nuevo rol de género y los cambios en la rutina de sus funciones y actividades en el centro de trabajo.

Respetar la privacidad de la persona

Los planes personales de transición pueden variar, tanto en los pasos específicos como en el momento y nivel público que desean durante cada fase. Algunas personas prefieren que la menor cantidad posible de gente sepa que están a punto de realizar la transición y esperan que, después de ésta, puedan integrarse discretamente entre los miembros de su nuevo género. Otras, por el contrario, están comprometidas con su visibilidad en favor de la inclusión de personas trans en sus empresas y se sienten entusiasmadas al sensibilizar al público sobre la transición, además de poder responder preguntas y continuar hablando abiertamente sobre las particularidades de ser persona trans mucho después de la transición.

Las situaciones laborales también varían en cada caso particular. El tipo de actividades y funciones que se realizan, la cantidad de interacción que el empleado tiene con sus compañeros de trabajo, clientes y proveedores, y el contexto influyen en cómo se debe manejar la transición. Por todas estas razones, no hay una sola fórmula para gestionar las transiciones en el lugar de trabajo.

Es importante trabajar en estrecha colaboración con el empleado para garantizar el respeto de su privacidad y comprender sus preferencias sobre la cantidad de información que se debe compartir con el resto de los empleados. Es

esencial que se establezca una comunicación abierta y honesta para generar confianza entre todos. Con cada derecho también viene una responsabilidad o una expectativa. Una transición exitosa en el lugar de trabajo sólo puede ocurrir con el compromiso y la comprensión de cada una de las partes involucradas.

El control sobre el flujo de información es muy importante para la gestión del proceso de transición. La manera en que los compañeros de trabajo, así como los clientes y proveedores son informados sobre los cambios de identidad de género del empleado, el momento en el que se encuentra de su proceso de transición y compartir esta información son fundamentales para que la transición avance sin problemas. Por lo tanto, la confidencialidad debe ser una preocupación principal en las primeras etapas de la planificación de este proceso.

Trabajar con los estándares del cliente

Las personas trans que tratan con clientes tienen los mismos estándares de apariencia y comportamiento que el resto de los empleados. Dar servicio directo a sus clientes no es motivo para negarle a una persona en transición el derecho de vestirse y presentarse de acuerdo con su género elegido. La preferencia del cliente y del empleado tampoco es motivo para negarle a una persona en transición el derecho de vestirse y presentarse de acuerdo con su género elegido en eventos relacionados con el trabajo.

La comunicación con los clientes puede requerir conversaciones difíciles, por lo que primero debe gestionarse una reunión con el empleado en transición para aclarar cómo se deben manejar algunas situaciones.

Comunicarlo a colegas del equipo de trabajo

Si el empleado en transición tiene un jefe directo que no ha sido parte de la conversación inicial, pero que participará en el contexto de la transición, se le debe informar sobre la situación inmediatamente antes que al resto de los compañeros de trabajo.

El mejor escenario para informar al equipo con el que trabaja suele ser durante una reunión en la que se contemple el tiempo oportuno y el lugar adecuado para comunicar, de forma respetuosa, sobre la situación del empleado en transición.

Esta reunión informativa debe programarse para que ocurra una o dos semanas

01

02

03

04

01

antes de que la persona en transición comience a presentarse con su nuevo rol de género. No todos necesitan estar informados sobre la situación personal del empleado trans, sin embargo, se debe incluir a los compañeros de trabajo, gerentes y otros empleados de contacto cercano.

02

Se debe elaborar un plan de comunicación interna, alineado con el plan de transición, en el cual se incorporen mensajes de apoyo al personal que requiera acompañamientos específicos y que refuercen el compromiso de la empresa con la diversidad.

03

Hay que sumar también mensajes de la dirección ejecutiva o de superiores para garantizar un mayor alcance de comprensión interna. Se debe preparar un documento firmado por alguna persona de alto rango dentro de la empresa, dirigido a la persona en transición, en el que manifieste su apoyo y disposición de recursos, lo que le servirá también de instrumento para enfrentar alguna posible reacción discriminatoria o violenta por parte de sus compañeros de trabajo o colegas.

04

También es importante reconocer que los sentimientos de las personas sobre el sexo y el género son cuestiones que pueden provocar emociones fuertes o malestar. Mientras se enfatiza a todos que se trata de un asunto biológico, como muchos otros, hay que alentar a los empleados para que examinen sus sentimientos y hablen con los recursos o áreas de apoyo si es necesario.

Representantes de recursos humanos, así como expertos en la materia, deben estar disponibles para proporcionar capacitación; esto puede ser un recurso valioso para explorar sentimientos y evitar situaciones potenciales antes de que se conviertan en un problema.

En ocasiones, el empleado en transición quiere comunicarlo personalmente a algunos compañeros de trabajo con quienes esté cerca, antes que al resto de sus compañeros. Esto está bien, siempre y cuando se les pida a estos compañeros de trabajo mantener la información de manera confidencial. A todos los demás compañeros de trabajo se les debe informar, en la reunión previamente explicada, que uno de sus compañeros estará en transición y quién es esa persona. El empleado en transición puede estar presente al principio y tal vez desee hablar personalmente o mediante una carta que se pueda leer en voz alta o entregar; sin embargo, generalmente es mejor que el empleado en cuestión no se encuentre presente, para que los demás empleados puedan sentirse cómodos al

hacer preguntas o planteando inquietudes, pero ello se pondrá a consideración del personal trans. Esta reunión de divulgación también debe incluir un componente educativo.

Se recomienda ampliamente que tanto el jefe directo del personal trans como el representante de recursos humanos trabajen en estrecha colaboración con una persona experta en temas sobre personas trans y transición de género. Este experto debe estar en la reunión inicial para responder cualquier pregunta que puedan tener los empleados. Si es posible, el experto estará disponible en sesiones individuales para obtener información y apoyo adicionales.

Manejo de problemas cotidianos en el lugar de trabajo

Estándares de apariencia

El personal trans puede vestirse de manera consistente con su identidad de género y se requiere que cumpla con los mismos estándares de vestimenta y apariencia que se aplican a todo el personal en su puesto de trabajo.

En caso de que las funciones y actividades laborales del empleado no permitan un uso de vestimenta libre, la organización deberá garantizar a sus empleados el ejercicio de su derecho a una vestimenta acorde con su identidad de género en cualquier otro espacio donde no se interfiera con la normatividad específica del lugar o de la función. La gerencia tiene el derecho de revisar el atuendo profesional como lo haría con cualquier otro empleado.

Si una persona trans se viste de manera inapropiada, esto debe abordarse de forma consistente como con cualquier otro empleado. Los códigos de vestimenta que requieren que los empleados usen ropa adecuada se aplican a todos por igual, a fin de evitar incurrir en prácticas discriminatorias selectivas.

Cualquier inquietud debe abordarse directamente con la persona trans. Se debe tener cuidado de no utilizar opiniones que juzguen la apariencia profesional de un colega. Si la persona trans se viste o se comporta de manera inapropiada de acuerdo con el código de vestimenta, este tema debe tratarse de la misma manera que se trataría con cualquier otro empleado

Acceso al baño y vestidor

01

Los problemas de acceso a los baños y vestidores deben manejarse con respeto y consideración para todos los empleados, sin discriminar a alguna persona. Es obligación de **[nombre de la empresa]** proporcionar a todos los empleados, invitados y clientes un acceso adecuado a las instalaciones.

02

La política de **[nombre de la empresa]** fomenta que los empleados, invitados y clientes utilicen las instalaciones que correspondan a su identidad de género. Si bien no podemos pedirle a ninguno de los empleados que modifique su rutina, sí podemos ayudar a crear un ambiente de comodidad y respeto para todos y todas. Por ejemplo, a una persona que se identifica como hombre se le permite usar los baños de hombres, mientras que una persona que se identifica como mujer puede usar los baños de mujeres. Todos los empleados, invitados y clientes deberán determinar cuál es la opción más adecuada y confortable para ellos.

03

Cuando sea posible, **[nombre de la empresa]** proporcionará instalaciones adicionales que incluyan:

- Instalaciones de ocupación individual, neutrales al género (unisex)
- Instalaciones sanitarias neutrales al género para múltiples ocupantes, con cubículos con cerradura para un solo ocupante

Nota: cualquier empleado puede optar por utilizar estas opciones, pero nadie, incluida una persona trans, está obligado a hacerlo.

04

Al igual que con los baños, todos los empleados, invitados y clientes tienen derecho a usar los vestidores acordes con su identidad de género. **[Nombre de la empresa]** tomará medidas a fin de proporcionar privacidad adicional en los vestidores para aquellos empleados que lo desean, no sólo para los empleados trans, sino para cualquier empleado que requiera mayor privacidad.

Las conversaciones con compañeros de trabajo acerca de las preocupaciones sobre el acceso a sanitarios y al vestidor por lo general son manejadas de mejor forma por el facilitador, quien tiene mayor experiencia para tratar estos asuntos de manera apropiada. Los compañeros de trabajo que todavía tienen preocupaciones personales sobre compartir un baño o vestidor con un colega trans deben ser invitados a tener una discusión franca con un

gerente apropiado o representante de recursos humanos. En el largo plazo, es posible que a los compañeros de trabajo les cause incomodidad compartir un baño con un colega trans; a estas personas se les invitará a utilizar un sanitario de un piso diferente o de un área de trabajo distinta (no se le debe pedir a la persona trans que modifique su rutina).

Cambios de nombre y género

El nombre legal, el pronombre y el marcador de género (es decir, “M” o “F” en los documentos de identidad legal) a veces pueden tardar meses o incluso años en actualizarse según las circunstancias. Hasta entonces, se deben hacer esfuerzos para que todos utilicen el nuevo nombre y pronombres en toda la documentación (por ejemplo, correo electrónico, teléfono, directorios, tarjeta o gafete de identificación de la empresa o tarjeta de acceso, placa de identificación física, sistemas de información compartida, etc.), la única excepción será cuando los registros deban coincidir con el nombre legal de la persona, como en los documentos de nómina y seguro social.

Los empleados con un cambio legal de nombre o marcador de género deben notificar a recursos humanos por medio de **[inserte el proceso de la empresa aquí o entidad interna responsable en su defecto]**. Este cambio debe actualizarse en todos los sistemas internos y prestaciones del empleado.

En la comunicación verbal y escrita de todos los días, el nuevo nombre y pronombres deben usarse cuando la persona esté lista.

Proceso interno para actualización de nombre legal y social de colaboradores y colaboradoras

[Inserte el proceso de la empresa aquí o entidad interna responsable en su defecto] describe el proceso administrativo que se requiere dentro de la empresa para actualizar la identidad oficial de la persona en proceso de transición, si así lo desea.

Se recomienda también abordar los diferentes escenarios en que se puede encontrar una persona trans: con documentación oficial actualizada que refleja su identidad o con documentación oficial que no refleja su identidad de género.

Este proceso refleja el respaldo documental que la empresa realizará para res-

01

guardar la nueva identidad legal (en caso de ser aplicable) de la persona a partir de anexos al contrato individual de trabajo y dentro de los sistemas de información respectivos. Este sistema interno deberá garantizar el reconocimiento de la antigüedad laboral, los derechos y las obligaciones dentro de la empresa para la persona, independientemente de su marcador de género o nombre legal.

Para llevar a cabo este tipo de trámites, las organizaciones se deben guiar por los estándares de derechos humanos fijados por la Corte Interamericana de Derechos Humanos y por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Usar el pronombre apropiado

Si un colega está en transición y no está seguro de qué pronombre usar, siempre es apropiado preguntarle respetuosamente cómo le gustaría que se refirieran a él. Una forma de hacerlo es simplemente decir: “Mi nombre es Alexander y me identifico como ‘él’, ¿y tú?”.

02

En general, se considera insensible e incluso ofensivo referirse a alguien con el pronombre incorrecto una vez que ha establecido con cuál se identifica. Los empleados en transición también deben estar preparados para comprender errores honestos y ayudar a educar a sus compañeros de trabajo según sea necesario.

03

El uso continuo y prolongado del nombre o pronombres incorrectos para referirse a un colega puede ser considerado acoso y se abordará en el marco de **Acoso, discriminación y política de violencia en el lugar de trabajo**.

04

Prestación de ausencias para empleados

Los gerentes y supervisores deben tener suficiente flexibilidad para satisfacer las necesidades individuales de citas médicas. El permiso de ausencia por citas o procedimientos médicos programados se concederá bajo la misma premisa que cualquier otra falta médica justificada por la empresa. **Por favor, refiérase a la póliza empresarial de ausencias médicas, encontrada en _____.**

Cobertura de seguro y atención médica

Los colaboradores y las colaboradoras (y sus beneficiarios cubiertos) en el proceso de transición pueden requerir atención médica para apoyar este proceso, incluidos tratamientos como confirmación hormonal, terapia psicológica o cirugía

de confirmación de género. El seguro médico de la empresa proporcionará cobertura para atención a personas trans de la siguiente manera:

[Resuma la cobertura aquí y adjunte un resumen de los beneficios del plan a este documento (revise a detalle los alcances de sus pólizas y personalice)]

Se recomienda a quien tenga preguntas o dificultades para tener acceso a la cobertura que se comunique con **[nombre del departamento y persona de contacto]** para obtener ayuda.

Al igual que con otros aspectos de una transición, los planes deben discutirse y comunicarse sólo con las partes involucradas, con el fin de gestionar las expectativas y minimizar las interrupciones. La información médica, incluidos los planes de cirugía comunicados por la persona, deben tratarse de manera confidencial.

Derecho a la privacidad y la confidencialidad

Alineado con el documento central **[mencionar documento]** de **[nombre de la empresa]**, en el que se establecen los lineamientos específicos de observación en favor de erradicar y eliminar la discriminación, que incluyen los términos identidad de género y expresión de género, esta declaración está acompañada del aviso de privacidad y el aviso de manejo de datos personales, ya que la identidad de género se considera un dato sensible. Por lo tanto, cualquier proceso interno en el cual esté involucrada la evaluación de personas en cuanto a desempeño, acceso a prestaciones, reclutamiento, selección y promociones internas observa el cumplimiento del manejo correcto y transparente de este dato.

En esta línea, cuando una persona revele un dato privado, la empresa, y entiéndase todo su personal, deberá tener la capacitación y las herramientas necesarias para tratarlo de manera confidencial. Se deben tomar todas las medidas necesarias para evitar que la información perteneciente a personas trans sea conocida por terceros sin su previa autorización. La empresa deberá poner a disposición de todos sus empleados un aviso de privacidad, en cumplimiento de la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares, a fin de garantizar el tratamiento confidencial de sus datos personales.

El personal trans de **[nombre de la empresa]** tiene derecho a mostrarse como

01

son sin necesidad de divulgar su información médica o historial de género. Además, los empleados actuales y potenciales que se encuentren con problemas relacionados con la documentación de identificación, como los formularios de la nómina y de los seguros, deben sentirse cómodos planteando esas inquietudes con su jefe directo o representante de recursos humanos.

La condición trans de una persona se considera confidencial y sólo debe revelarse en caso de que haya una razón de peso para hacerlo, y únicamente con el consentimiento de la persona en cuestión. Es la persona trans la que decide cuándo y con quién compartir su información personal. Deberá quedar prohibido a cualquier empleado de la organización difundir información respecto de la historia de transición de una persona trans. Cualquier información que sea compartida por personas trans debe tratarse con confidencialidad, cuidado y respeto.

Abordar las inquietudes de los compañeros de trabajo y los clientes

La probabilidad de que haya reacciones negativas de los compañeros de trabajo del empleado trans se puede reducir estableciendo una cultura de apreciación de diferencias, proporcionando una formación adecuada y tratando a todos los empleados de forma justa.

Un lugar de trabajo diverso significa que los empleados deben poder trabajar con todo tipo de personas. No es requerido que ellos “crean” en o acepten el derecho de una persona a ser trans. Todos los empleados tienen derecho a sus creencias personales, pero a todos se les debe exigir que traten al empleado en transición y a todos sus compañeros con respeto y sin prejuicios. La falta de conocimiento sobre los problemas de las personas trans tiene el potencial de crear malentendidos y tensión en el lugar de trabajo.

Si bien se espera que todos se comporten de acuerdo con los lineamientos de la **política de discriminación y violencia en el lugar de trabajo de la empresa**, también debemos asegurarnos de que haya un foro disponible para que las personas expresen sus inquietudes, hagan preguntas y aprendan sobre la transición en el lugar de trabajo. Es importante tener siempre disponible a un experto en la materia, para ayudar a responder preguntas o inquietudes.

La importancia de la capacitación y el entrenamiento

Además de una posible reunión grupal de trabajo, en la que el jefe directo o el

representante de recursos humanos pueda anunciar la transición, se recomienda llevar a cabo capacitaciones y entrenamientos especializados en cuestiones de temas trans para el personal.

Estos entrenamientos ayudan a reducir el miedo a lo desconocido y a promover un entorno de trabajo positivo, respetuoso y libre de violencia y discriminación para todos los empleados. Las sesiones de capacitación y educativas deben completarse antes de la transición del empleado trans. Esto proporciona información importante para los compañeros de trabajo, gerentes y clientes sobre qué esperar cuando la persona comienza su transición. Establecer cierto nivel de confianza en torno a la transición y por qué ocurre es importante para prevenir futuros malentendidos o problemas.

Reclutamiento incluyente

Se recomienda establecer por escrito que ningún proceso de reclutamiento puede ser detenido por el simple hecho de que el candidato o la candidata sea una persona trans, bajo ningún escenario, principalmente en aquellos casos en los que su expresión de género no corresponda con sus datos en documentos, como identificaciones oficiales, comprobantes de domicilio, cuentas bancarias, comprobantes de estudios, etcétera.

Se recomienda también establecer un conjunto de buenas prácticas para poder llevar a cabo un reclutamiento incluyente, desde la redacción de las descripciones de puesto, las vacantes y las preguntas realizadas en las entrevistas hasta la sensibilización de todas las personas involucradas en los siguientes filtros dentro del proceso de selección, entre otras.

Garantizar el éxito a largo plazo: seguimiento a lo largo del tiempo

La diferencia entre una experiencia moderada o “aceptable” de transición frente a una que, en última instancia, sea exitosa para todos los que estén involucrados a largo plazo, depende de un seguimiento longitudinal efectivo y significativo. Si han de surgir problemas entre compañeros de trabajo, es posible que no ocurran de inmediato si se dedica mucho tiempo y atención al empleado en transición, las sesiones educativas, etc.; más bien, los problemas suelen o pueden surgir uno, dos, seis o incluso 12 meses después.

En algunas empresas, los compañeros de trabajo expresan prejuicios o resen-

01

timiento hacia un colega trans (a menudo por desconocimiento). Pueden hacerlo al negarse a usar el nuevo nombre y corregir pronombres, al acosar verbalmente al empleado o al negarse a trabajar con él. A veces son comportamientos más sutiles, como aislar al empleado trans en los periodos de comida o de las actividades grupales. Pueden surgir chismes en el lugar de trabajo sobre la persona trans o bromas inaceptables.

02

El personal trans podría preferir no denunciar tales comportamientos de sus compañeros de trabajo para evitar que esa situación empeore o que hay represalias en su contra. Pero, si decide hacerlo, deberá encontrar el apoyo interno para realizarlas libremente. La empresa debe capacitar periódicamente a todos sus empleados sobre los mecanismos disponibles para que interpongan quejas en contra de actos de violencia, discriminación o acoso laboral y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como informarles que está prohibido cualquier tipo de represalia.

03

Los jefes directos y supervisores deben ser proactivos al monitorear el comportamiento hacia el empleado trans y brindar opciones para que dicha persona informe sobre los problemas y desafíos de forma confidencial. Cualquier acto de discriminación o acoso que ocurra debe atenderse de inmediato, para enviar un mensaje claro a todos los empleados de que este comportamiento es inaceptable y tendrá consecuencias para los involucrados. Es posible que sea necesario abordar la generación de chismes, comentarios ofensivos o bromas y otros comportamientos.

04

Las personas que plantean inquietudes sobre un compañero de trabajo trans deben recibir capacitaciones para diferenciar creencias personales de comportamientos apropiados en el lugar de trabajo cuando sea necesario. Necesitarán trabajar en conjunto con sus compañeros de trabajo, independientemente de su identidad de género, y debe informárseles que incurrir en acoso laboral, acoso sexual, violencia o discriminación en contra de cualquier compañero de trabajo podría resultar en una repercusión disciplinaria, incluyendo suspensión de la relación laboral sin goce de sueldo y la terminación justificada de la relación laboral sin responsabilidad para la empresa. Por parte de la empresa, el empleado también debe recibir información sobre el acoso, en la **política de discriminación y violencia en el lugar de trabajo**.

Responder a inquietudes relacionadas con los baños o los vestidores: puntos de conversación para gerentes

Si un empleado, invitado o cliente se acerca a usted con inquietudes sobre compartir instalaciones con una persona trans, considere lo siguiente:

Escuche: ¿cuál es exactamente la preocupación? ¿Están preocupados por la privacidad o la seguridad? Si es así, una conversación honesta y directa puede ayudar a resolver las preocupaciones.

Reenfoque: reconozca la aprehensión mientras le recuerda a la persona que todos tienen derecho a usar el baño y que se trata de garantizar el acceso para todos. Reenfoque la conversación en el comportamiento: todos sabemos cómo es el comportamiento apropiado en el baño. Si el comportamiento de todos es apropiado, entonces no debería ser un problema.

Refuerce: puede ayudar a reforzar los valores de respeto de la empresa hacia todos los empleados, invitados, visitantes y clientes al señalar que todos están autorizados por las políticas de la empresa a utilizar las instalaciones que correspondan a su identidad de género. Si le es útil, comparta historias de éxito de otras experiencias de la empresa con empleados trans y en transición en el trabajo.

Recuerde: si el compañero de trabajo, invitado o cliente aún se encuentra reacio y preocupado, retome las políticas y recuérdale otras opciones. Por ejemplo, la persona interesada puede usar un baño en un lugar, piso o zona diferente. Si no hay otras instalaciones disponibles, las demás personas pueden esperar a que el empleado trans salga para poder usar el baño.

Papel del representante de recursos humanos

Además de garantizar que los gerentes sigan las mejores prácticas, los representantes de recursos humanos deben asegurarse de que el gerente responsable reciba apoyo durante todo el proceso de transición. Es importante realizar juntas regularmente entre la gerencia y la persona en transición.

Los representantes de recursos humanos deben trabajar en colaboración estrecha con la gerencia y la persona en transición, para asegurar que las reuniones individuales y de equipo se programen adecuadamente y que el apoyo externo apropiado se gestione.

01

El representante de recursos humanos también debe mantener un sondeo constante y un seguimiento cercano en el área o la unidad de negocios, para asegurarse de que no haya problemas en el lugar de trabajo que no se estén abordando.

Por último, se recomienda a los representantes de recursos humanos que se mantengan al tanto de las situaciones a largo plazo y no sólo durante el periodo inicial del proceso de transición del empleado trans. Es posible que algunos problemas no surjan sino hasta que haya pasado un tiempo y el enfoque inicial en la transición haya terminado.

Para tener contacto y soporte de capacitación externos, comuníquese con el gerente sénior de supervisión de diversidad corporativa del área para LGBTQ+.

Orientación para el empleado en transición

Desarrollar un plan

Recomendamos crear un plan de participación para facilitar el proceso de transición del empleado trans. Un plan también ayuda a reducir las incertidumbres y proporciona una ruta crítica para todas las personas involucradas. El esquema a continuación varía dependiendo de sus necesidades y situaciones individuales. Por ejemplo, parte de este lenguaje se aplica a transiciones muy binarias —de hombre a mujer o de mujer a hombre— y puede ser menos relevante para empleados que manejen términos de género no binarios.

1. Obtenga apoyo de las personas que lo rodean. Como empleado en transición, debe intentar crear un equipo de apoyo. Trate de involucrar a su gerente, representante de recursos humanos u otra persona de apoyo, como sus compañeros de trabajo, y así trabajar juntos para desarrollar un plan apropiado para usted y su negocio. A continuación, se muestra una lista sugerida de cosas por considerar y discutir con su equipo de apoyo.

2. Desarrollar una lista de las partes involucradas

- ¿Quiénes son todas las personas del grupo de trabajo con las que hay posibilidad de participar en algún momento de la transición? Ejemplo, representante de recursos humanos: nombre; enumere.
- ¿En qué momento deben involucrarse?
- ¿Hay algún problema específico que deba abordarse más temprano que tarde?

no que tarde?

3. Cree una línea de tiempo sugerido: ¿cuáles son sus metas?

- Discuta el cronograma esperado.
- Señale fechas, como cambio de nombre legal, metas de transición y otros eventos.
- Revise la lista de partes interesadas y desarrolle el programa para dar tiempo a la capacitación.
- Determine el tiempo libre anticipado requerido para tratamiento médico, si se conoce.

4. Cosas por considerar

- ¿Cómo le gustaría que su equipo se enterara de su transición? (por ejemplo, por carta, una reunión frente a frente, discusiones individuales en las que el gerente o representante de recursos humanos aborde el tema con su equipo, etcétera).
- ¿Deberá realizar cambios en el espacio de trabajo durante la transición?
- ¿Cuánto tardan determinadas funciones de recursos humanos? (por ejemplo, cambios de nombre legal, directorios de empresas, etcétera).
- ¿Cómo cree que se deba informar a sus clientes?
- ¿Cuándo necesitará procesar los cambios necesarios en documentos profesionales?
- Enumere todas las cosas que un nuevo empleado debe hacer durante la primera semana de empleo. ¿Cuánto tardan normalmente?
- Realice una búsqueda de su nombre actual en la intranet de la empresa para ver las listas de equipos y otras referencias. ¿Cuántas de estas páginas deberán modificarse o eliminarse?

Orientación para compañeros de trabajo

Sea tan abierto y honesto como le gustaría que su compañero de trabajo lo fuera con usted.

- Si esto es nuevo para usted y si se siente incómodo, dígalos.
- Pídale a su colega de trabajo que sea honesto con usted sobre las actitudes o los dichos que pudieran hacerle sentir incómodo/a.

02

03

04

- Informe a su compañero de trabajo si dice o hace algo que le incomode.
- Haga *preguntas tontas*, pero también comprenda que, si la persona se niega a responder, posiblemente sea mejor preguntarle a un facilitador externo, debido a que es un tercero neutral y, por lo general, estará feliz de ayudarlo durante y después de que se complete la capacitación.
- Tómese el tiempo para hablar y estar preparado para escuchar.

A continuación presentamos algunos comportamientos “aliados” que ayudan a crear un lugar de trabajo inclusivo:

- No haga suposiciones sobre la sexualidad o el género de una persona. La apariencia de los demás no irá necesariamente de acuerdo con los estereotipos.
- Conozca y comprenda las políticas de la compañía sobre orientación sexual e identidad de género: no discriminación, acoso, beneficios para parejas, permiso por fallecimiento, etcétera.
- Hágales saber a sus colegas de trabajo que no tolerará ni siquiera las formas sutiles de discriminación o acoso dentro del lugar de trabajo.
- Únase a su **red local de grupos de recursos para empleados LGBTQ+.**

¿Por qué convertirse en aliado?

- Para tener un efecto positivo en la vida de un compañero de trabajo.
- Convertirse en un mejor líder.
- Tener crecimiento personal y profesional.
- Obtener satisfacción personal.
- Ayudar a crear un lugar de trabajo mejor y más productivo.
- Contar con redes de apoyo, vinculación social o profesional interno o externo al lugar de trabajo.
- Defender y celebrar todos los aspectos de la diversidad.

Glosario

Los siguientes términos son definiciones retomadas de publicaciones diversas, versiones de activistas sociales y basadas en la experiencia de las entidades y personas involucradas en este documento. Deben tenerse en cuenta los ajustes de nivel en cada conversación para asegurarse de que todos los involucrados usen los términos aplicables de la misma manera.

Aliado: se refiere a un partidario o defensor de las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans o *queer*. Ser un aliado implica usar un lenguaje incluyente, mostrar respeto y apoyo a tu colega y, en este caso, a personas LGBTQ+ mediante tus acciones y palabras. Por lo general, los aliados de las personas lesbianas, gays y bisexuales son heterosexuales, y los aliados de las personas trans son cisgénero.

Apariencia física: se refiere a la forma en que una persona es vista y percibida por otras personas.

Cirugía de confirmación de sexo: procedimientos quirúrgicos para cambiar las características corporales generales, sexuales y genitales hacia aquellas que concuerden con la identidad de género y vivencia personal corporal.

Cisgénero: aquella persona cuya identidad de género coincide con el sexo biológico que se le asignó al nacer. Es el término aceptado para las personas que “no son trans”.

Disforia de género: es un término médico para referirse a la incomodidad que atañe a muchas personas trans y no conformes con el género que experimentan desde dentro, ya que su verdadera identidad de género no coincide con su sexo físico. Esta incomodidad puede ser severa. La disforia de género está catalogada como un trastorno en el Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales, quinta edición, publicado por la Asociación Estadounidense de Psiquiatría (APA) en 2013. No todas las personas trans experimentan o son diagnosticados con disforia de género.

Antes de 2013, la disforia de género se diagnosticaba como trastorno de identidad de género o TID, pero la APA reemplazó la palabra trastorno por disforia en la etiqueta de diagnóstico, debido a que no sólo es más apropiado y consistente con la terminología familiar de sexología clínica, sino que también elimina la connotación de que el paciente está “desordenado”, junto con el estigma asociado.

Expresión de género: se refiere a todas las características y los comportamientos externos de una persona, como vestimenta, arreglo personal, gestos, patrones de habla e interacciones sociales, que representan o expresan las características de género hacia los demás. Las normas sociales o culturales pueden variar ampliamente y algunas características aceptadas como masculinas, femeninas o neutras en una cultura pueden no ser evaluadas de manera similar en otra.

Glosario

La expresión de género de una persona también puede denominar su presentación de género. Las prácticas de la empresa generalmente deben aplicarse todo el tiempo a la presentación de género de un empleado.

Género: se refiere a las características, los rasgos, las cualidades, las funciones y los comportamientos que se otorgan socialmente a las personas según su sexo biológico de nacimiento.

Género binario: concepción limitativa y problemática que señala que para clasificar los géneros sólo hay dos opciones, con base al sexo asignado al nacer, y por ende sólo dos formas aceptadas de expresiones, roles e identidades de género.

De género no binario: espectro de identidades de género que surgen tras la combinación de los elementos de expresión de género, identidad social o legal, formas de vestir, etc. Lo utilizan personas que no quieren identificarse social o legalmente en las clasificaciones conocidas de masculino y femenino. Pueden ser, entre otras:

Agénero/sin género: una persona que no utiliza la identidad de género binaria para describirse a sí misma ni al socializarse.

Género fluido: aquellas personas que no se identifican sólo con una identidad de género, sino que circulan entre varias.

Queer: Persona cuyas identidades de género legal y social no coinciden en el mismo extremo, pues son una combinación de las diferentes opciones entre ambas.

Género no conforme: describe a las personas que tienen, o se percibe que tienen, género, características o comportamientos que no se ajustan con las expectativas tradicionales o sociales. Se debe tener en cuenta que estas expectativas pueden variar de una cultura a otra y cambian con el tiempo.

Identidad de género: vivencia interna e individual del género, tal como cada persona la siente, misma que puede corresponder o no

Glosario

con el sexo asignado al nacer. Incluye la vivencia personal del cuerpo, que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a partir de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida, y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y *manerismos*.

Identidad social: nombre o palabra de cada persona que se utiliza como identificador y como figura de recordación social. Hay de varios tipos: los asignados de nacimiento; los asignados socialmente de manera cotidiana; los elegidos, que pueden incluso reflejar un género opuesto o neutral a los asignados o socializados de nacimiento. Estos últimos pueden estar acompañados o no de cambios o ajustes en la apariencia física y expresión de género.

LGBTQ+: son las siglas que identifican a las poblaciones lesbiana, gay, bisexual, trans, *queer*; el signo de suma (+) da lugar a otras poblaciones, como intersexual, asexual, etcétera.

Marcador de género: se le llama así a la palabra que aparece en los documentos oficiales y legales de nacimiento con base en la genitalidad sexual de la persona (masculino o femenino), la cual está ligada a las opciones que existen para el género en la legislación de cada país.

Nombre legal: es aquel con el que una persona es registrada al momento de su nacimiento, indicado en el acta de nacimiento y vinculado con todos los trámites y documentos legales de la persona.

Nombre social: se refiere al nombre con el que las personas trans se vinculan de acuerdo con su propia identidad o expresión de género; es distinto del nombre legal.

Orientaciones o preferencias sexuales: capacidad de cada persona de sentir una atracción erótica o afectiva por personas de un género diferente del suyo, de su mismo género o más de un género o identidad de género. Nota: la identidad de género y la orientación sexual son temas diferentes que se complementan. Las personas trans pueden ser heterosexuales, lesbianas, gays o bisexuales. Por ejemplo, una persona que nació con genitales masculinos, que hace la transición de hombre a mujer, o sea, una mujer trans, y se

Glosario

siente atraída por otras mujeres se identificaría como lesbiana o mujer gay.

Rol de género: se constituye a partir de las diferentes actitudes, actividades y responsabilidades que la persona realiza y asume de manera cotidiana en su círculo social o laboral, alineadas con aquellas que la sociedad designa como masculinas, femeninas o una combinación de éstas.

Sexo: características biológicas (genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas) a partir de las cuales las personas son clasificadas como machos o hembras de la especie humana al nacer. Hay personas que nacen con características sexuales de ambos sexos, conocidas como intersexuales.

Terapia de confirmación hormonal: uso de hormonas masculinizantes o feminizantes que permiten a las personas armonizar su cuerpo según su identidad de género y vivencia personal corporal.

Transición: momento de vida o periodo durante el cual una persona empieza a vivir con el género con el que se identifica, con elementos como nombre social, vestimenta, manierismos y roles de género. La transición puede incluir cambiarse el nombre, terapia de confirmación hormonal, cirugías de confirmación de sexo, cambio de identidad legal.

Transición de género: se refiere al proceso mediante el cual una persona modifica sus características o expresión de género para armonizar su identidad de género. Es importante señalar que la transición de género es un proceso individual y personal, y que no hay una forma correcta de transición. La transición de género puede incluir, aunque no necesariamente, terapia hormonal, cirugías de confirmación u otros componentes médicos o quirúrgicos. El proceso de transición puede también incluir elementos no médicos, como decirle a la familia, amigos o compañeros de trabajo; cambiarse el nombre o el sexo en documentos legales como la CURP, la credencial de elector, la licencia de conducir, el acta de nacimiento, entre otros.

Trans: se refiere a las diferentes variantes de la identidad de género, cuyo común denominador es la no conformidad entre el sexo

Glosario

biológico de la persona y la identidad de género que ha sido tradicionalmente asignada a éste. Es importante recordar que una persona es trans sin que haya realizado una transición legal o sin que tenga el plan o deseo de hacerlo.

Transgénero: se refiere a las personas que se conciben a sí mismas como pertenecientes al género opuesto que social y culturalmente se asigna a su sexo biológico, y que optan, de manera permanente, por expresar el género con el cual se identifican. Pueden optar o no por intervenciones médicas, hormonales o quirúrgicas.

Transexual: término con el cual algunas de las personas de la comunidad trans se identifican y se refiere a las personas que se conciben a sí mismas como pertenecientes al género opuesto que social y culturalmente se asigna a su sexo biológico, y que optan por una intervención médica (hormonal, quirúrgica o ambas) para adecuar su apariencia física y biológica a su realidad psíquica, espiritual y social.

Transición legal/cambio de identidad legal: serie de trámites legales que le permiten a una persona contar con documentos que reflejen el nombre con el cual se quiere identificar y el género con el que se identifique. Pueden ir desde acta de nacimiento, CURP e identificaciones oficiales hasta expedientes académicos, médicos, bancarios, entre otros.

Transición social: serie de cambios que una persona realizará paulatinamente, ante sí misma y las personas que la rodean, relacionados con un cambio de rol de género, identificación social, expresión de género o apariencia física, y las combinaciones de éstos.

Capítulo 6.

Herramientas para aliadas y aliados

Cuando una amistad, persona amada, colega o conocida toma la decisión de *revelarse* como trans, quizá esté preocupada por su respuesta. Comprenda que, cuando una persona *sale del clóset* con usted, es un acto de confianza y la persona le considera digna de dársela. No existe una *manera correcta* de demostrar su apoyo, a la vez que apoyar tampoco significa acompañarle en marchas ni volverse un activista, aunque por supuesto es bienvenido o bienvenida a hacerlo.

Una persona aliada es aquella que no se identifica como lesbiana, gay, bisexual, trans o *queer* (LGBTQ+), pero que apoya a personas LGBTQ+ y sus poblaciones, ya sea de manera personal o como agente de cambio. Las personas aliadas de las personas LGBTQ+ usualmente se identifican como *heterosexuales*. Una persona cisgénero, aquella cuya identidad de género o expresión de género se alinea con las que típicamente se asocian con el género que se les asignó al nacer, ya sea heterosexual o LGB, puede ser aliada de las personas trans.

Ser aliado significa proteger a la persona trans por encima de la persona que la discrimina. Si usted le dice a una persona trans: *“Te invitaría a mi boda, pero mi familia es transfóbica”* o *“Por favor, vístete de hombre para mi boda para evitar problemas”* o *“Le pasaría tu CV a mi marido, pero es transfóbico”*, está poniendo por delante a la persona que discrimina y no a la persona trans. Un verdadero aliado se impondría ante quien discrimina.

Aquí se enlistan algunas formas de ser aliada y aliado de las personas trans:

1. Demuestre apertura: puede conocer a muchas personas trans, pero mantenga siempre su apertura para aprender y conocer a más.

2. Aprenda continuamente: vuélvase responsable de aprender de las poblaciones trans y las realidades a las que se enfrentan. Investigue e infórmese.

3. Aprenda el vocabulario: entienda y aprenda las definiciones de identidad de género, orientación sexual, así como otros conceptos clave. Conocer el lenguaje es una señal de su apoyo y le permitirá conversar manera cómoda con personas trans y así demostrar su capacidad de hablar con buen nivel acerca de los temas

que les competen.

4. Fije retos: los sesgos inconscientes y conscientes son parte de toda persona. Revise sus pensamientos, sentimientos y actitudes hacia las personas trans. Promueva su autoobservación, aun cuando ésta sea incómoda.

5. Demuestre su apoyo: permita que sus colegas trans sepan que está ahí para apoyarles. Si no sabe cómo hacerlo, simplemente diga: “Yo me considero una persona aliada y quisiera apoyarte mejor, pero no estoy segura de cómo hacerlo. ¿Me puedes decir cómo te puedo apoyar o dónde aprender más?”.

6. Sea incluyente: no asuma que todas sus amistades o colegas son cisgénero o que sus familiares lo son. Alguien muy cerca de usted podría necesitar apoyo; no asumir permitirá que tengan el espacio que necesitan.

7. Mentoree y acompañe a colegas trans: muchas personas de alto nivel y líderes tienden a asesorar a personas similares a ellas y ellos. Expanda su alcance, asesore a colegas trans y promueva su desarrollo profesional sin distinción.

8. Alce la voz: si escucha algún comentario poco amigable o broma sobre alguna persona trans en su espacio laboral, deje saber a esas personas que para usted no es correcto el comentario y que va en contra de las políticas y prácticas de la empresa.

9. Promueva el cambio: las personas trans se enfrentan a retos sociales y legales, como la falta de protecciones laborales. Conozca estas situaciones y cómo se puede involucrar para lograr un cambio.

10. Lidere con su visibilidad como aliado o aliada: replicar historias y anécdotas es poderoso. Comparta su historia, deje saber a las personas por qué es una aliada o aliado y por qué esa conversación es importante para usted.

Desde el Programa Global de Equidad Laboral de HRC conocemos que la habilidad para hablar cómodamente de estos temas es necesaria para romper los sesgos alrededor de las personas trans y de géneros no conformes. Por eso le sugerimos que inicie desde ya las conversaciones a su alrededor sobre inclusión trans en su espacio de trabajo. Para hacerlo, evalúe su punto de partida.

01

02

03

04

6.1. Evaluación del punto de partida personal

Tanto si usted es una persona trans como si se involucra personalmente en la inclusión trans o sólo espera mostrar su apoyo por la equidad de manera más fluida y visible, evaluar sus propios pensamientos, sentimientos y predisposición a la inclusión trans es un primer paso crítico.

Utilice estas preguntas como punto de partida para la revisión personal de su familiaridad y comodidad con la inclusión trans:

- ¿Cuál es mi historia detrás de la inclusión trans? ¿Por qué es tan importante para mí?
- Cuando pienso en una persona trans, ¿qué es lo primero que viene a mi mente?
- ¿Tengo experiencias concretas que trabajar por una mayor conciencia trans para mí u otras personas en el ambiente laboral? ¿En mi historia personal? ¿Cómo me fue al respecto? ¿Cómo afectó mi sentido de apertura hacia la inclusión trans?
- ¿Qué mensajes escucho en mi comunidad (amistades/familiares, colegas del trabajo, medios, etc.) sobre personas trans? ¿Estoy de acuerdo o no? ¿Me siento a gusto hablando de temas trans en espacios laborales o sociales?
- ¿Cómo considero que yo o alguien más puede apoyar a colegas trans?

6.2. Inicie la conversación sobre inclusión trans en su espacio laboral

Considere estos disparadores de conversación y puntos de reflexión sobre la inclusión trans en su espacio laboral. No están diseñados para probar su conocimiento, pero sí para abrir el diálogo y la experiencia de conocimiento de toda persona. Puede utilizarlos para revisar su inventario de anécdotas a las que se ha enfrentado de manera personal o como detonadores de conversación con su equipo de trabajo, con el área de diversidad e inclusión de la empresa, con

recursos humanos o con las personas que integran la red LGBTQ+ interna.

- **¿Cómo nuestra red o grupo LGBTQ+ les da la bienvenida a colegas trans?** ¿Tenemos alguna persona abiertamente trans en el grupo? ¿En la empresa? ¿Tenemos un programa específico para la inclusión trans?
- **¿Qué compone nuestra alianza pro trans?** Pregúntese o discuta en grupo. Para llegar a un nivel más personal, consulte con alguna amistad trans exactamente cómo le gustaría que fuera un buen aliado o aliada trans.
- **Si atestiguara cómo un/a colega realiza o le dice algo inapropiado a un/a cliente o consumidor/a trans o de género no conforme, entonces yo _____.** Si un/a colega realiza un comentario inadecuado o chiste sobre otra persona trans o de género no conforme de la empresa en mi presencia, entonces yo _____.
- **Imagine que representa a su compañía en una feria de empleo universitaria.** ¿Cómo comunicará los esfuerzos de diversidad e inclusión, incluidos los temas trans, a posibles postulantes?
- **Mi compañía se involucra activamente en o apoya a las personas trans al _____.**
- **¿Alguien de nivel directivo de la empresa ha hablado en público específicamente sobre inclusión trans?**
- **¿Qué significará para la empresa ser más inclusiva y abierta a colegas trans?**

Sus respuestas a estos planteamientos, junto con las que recaben de otras personas de su empresa, podrán ser un primer insumo para detectar sus áreas de oportunidad, plan de trabajo, crecimiento y estrategia en favor de la inclusión trans.

Le invitamos a reflexionar sobre sus privilegios al observar las historias y realidades de las personas trans que le rodean. Y ante la ausencia de ellas en su entorno, entonces ahí está su punto de partida para lograr el cambio.

“

Me gustaría invitar a las empresas que busquen el talento trans. Desgraciadamente hay muchas mujeres trans que han sido privadas de su libertad en algún momento y que cuando se reincorporan a la sociedad, buscan oportunidades de trabajo las cuáles no se dan por no tener una carta de antecedentes no penales. Esa carta es un acto de discriminación para mi gusto, invito a las empresas a dejar de pedir las de manera estandarizada ya que desconocen las situaciones de vida por las que una persona trans ha tenido que pasar para llegar a donde está hoy día

Avril Machorro Tapia

”

“

La mejor forma de generar inclusión es hablando sobre los retos que vivimos día a día las personas trans. Es imposible que las empresas adivinen lo que necesitamos, necesitamos alzar la voz para pedir lo que necesitamos y exigir que nuestros derechos sean respetados, compartir mi experiencia en el proceso de transición dentro del espacio laboral puede ayudar a otros a que se anticipen a los retos que pueden presentarse en el camino, y a las empresas a estar preparadas para cuando esto suceda

Diego Llamas Sánchez

”

“

Considero que, si hubiese existido este manual anteriormente, muchas personas trans no carecerían de empleo y podrían restar a su lista de retos al momento de hacer el cambio el tema de inserción laboral, lo cual a su vez también impactaría directamente en temas sociales, económicos, y de desarrollo tanto personal como profesional

Jacques Matthias Tapie Amione.

Consultor de Recursos Humanos especialista en temas trans

”

“

Guías como este manual son parte de una base sólida para trazar iniciativas de capacitación que acompañan a las empresas en su ruta a ser inclusivas, así como a vivir los valores de respeto para, finalmente, reconocer que en la diversidad reside la clave de su éxito, pues las diferencias y las perspectivas diferentes son fundamentales para mantenerse vigentes y relevantes para sus audiencias

Mariana Jiménez Lara

”

TERCERA PARTE

MARCO LEGAL



Capítulo 7.

La incorporación de la población trans a la sociedad mexicana

7.1 Derechos humanos y laborales en México, su protección constitucional

Los derechos humanos son principios y libertades que protegen la vida de una persona desde su nacimiento hasta su muerte; son inherentes a todos los seres humanos, sin ningún tipo de distinción. Nuestro país ha adoptado parámetros constitucionales y convencionales para su reconocimiento y protección, con el propósito de propiciar una implementación de los mecanismos de protección en los diferentes órdenes de gobierno, conforme a sus ámbitos de competencia. Desde luego, las personas trans en nuestro país deberían contar con el goce y ejercicio más amplio de estos derechos, que tienen las características de ser imprescriptibles, inalienables, universales, irrenunciables e indivisibles, y son los mínimos indispensables para el desarrollo digno de un ser humano desde su nacimiento hasta su muerte.

Ahora bien, respecto del amplio catálogo de derechos humanos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en los diversos tratados y convenciones internacionales en la materia que México ha firmado (como lo es la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, entre otros), conviene resaltar aquellos que pueden tener consecuencias más importantes para las personas trans:

Derechos humanos y personas trans



A continuación presentamos una síntesis ilustrativa de los que, estimamos, son los derechos más importantes para las personas trans, a saber:

Derecho a la igualdad y no discriminación

El derecho a la igualdad y no discriminación se basa en la prohibición de todo tipo de discriminación, incluyendo la motivada por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religiones, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que tenga como propósito menoscabar los derechos y las libertades que tiene una persona.

En el ámbito laboral, este derecho humano se vincula en las acciones que toma un corporativo o empresa al momento de buscar candidatos para una vacante, el proceso de selección y contratación, el desarrollo y trato en la relación

patrón-empleado, así como el ambiente en general en un espacio de trabajo, el cual debe ser sano, libre de cualquier tipo de discriminación y de cualquier situación de acoso.

Aún más, el derecho a la igualdad también cubre tener la misma condición de trabajo que los demás trabajadores, como el monto de la contraprestación por los servicios (salarios, bonos, gratificaciones, etc.), horarios, periodo de vacaciones, y ser considerado para promociones o ascensos de posición dentro de la empresa.

Derecho al libre desarrollo de la personalidad

El derecho al libre desarrollo de la personalidad es un derecho humano que les brinda a todas las personas la facultad de elegir de manera autónoma su forma de vivir. Tiene como objetivo lograr que cada persona tenga libertad de acción respecto a sus situaciones, incluyendo la identidad personal. Este derecho es importante para la población trans, ya que obliga al Estado a proveer de herramientas, convertidas en disposiciones de carácter público, para que cada persona tenga la libertad de autodeterminarse y brindar una protección a cada persona en virtud de dicha determinación. Es decir, las personas de la población trans tienen derecho a elegir cómo llevar su vida con plena libertad y autodeterminación, siempre que no se afecten los derechos de otras personas.

Derecho al reconocimiento legal de la identidad de género

El derecho al reconocimiento legal de la identidad de género es aquel mediante el cual una persona puede ser reconocida como hombre o mujer de manera legal y para todas las actividades que realiza en su vida cotidiana con efectos jurídicos. Para las personas trans, este derecho tiene relevancia, ya que existe una diferencia con su sexo biológico registrado al momento de nacer, es decir, en el acta de nacimiento, y respecto de su identidad de género referente a la convicción personal e interna de ser un hombre o una mujer. Todos tenemos el derecho a que se reconozca legalmente la identidad de género y, cuando sea incorrecta, solicitar un cambio o rectificación de la misma.

Derecho a la reasignación legal de concordancia sexogenérica

Derivado de los derechos humanos explicados anteriormente, el derecho a la reasignación legal de concordancia sexogenérica es el proceso de intervención

01

profesional con el cual una persona obtiene, mediante una resolución judicial, concordancia entre los aspectos corporales y su identidad de género: una identidad jurídica de hombre o mujer, según corresponda en el caso en concreto.

Para la población trans, este derecho es el resultado del verdadero ejercicio de los derechos constitucionales al libre desarrollo de la personalidad, el reconocimiento legal de la identidad de género y el derecho a la no discriminación.

La importancia de este derecho radica en que, si una persona tomó la decisión de llevar a cabo un proceso de reasignación para concordancia sexogenérica, entonces tiene el derecho de realizar un proceso administrativo para obtener el cambio correspondiente en todos los documentos oficiales, por ejemplo, pasaporte, licencia para conducir, credencial para votar, acta de nacimiento, entre otros.

02

En nuestro país encontramos que ciertos estados ya cuentan con una legislación y los procedimientos administrativos para realizar el cambio y reconocer de manera legal la identidad de género seleccionada por cada persona. Este cambio se lleva a cabo mediante la rectificación en los nombres y sexo/género identificados con anterioridad, comenzando con el cambio en el acta de nacimiento, para posteriormente realizar los cambios en los demás documentos oficiales. Con estos procedimientos se logra el cambio de los documentos legales registrados antes de llevar a cabo el cambio de identidad de género.

03

04

Es importante mencionar que, aun cuando en la vida diaria encuentran varios obstáculos para su ejercicio, como pueden ser prejuicios sociales, desconocimiento por parte de las autoridades o inexistencia de un marco jurídico suficientemente sólido y estructurado para su implementación, esta herramienta comprende un estudio y análisis detallado para vencer estos obstáculos, así como para reconocer y establecer un camino para el ejercicio de los derechos humanos antes mencionados en el entorno laboral.

7.2. Diagnóstico de la realidad de la protección constitucional y legal de la población trans

A pesar de que la Constitución y los tratados internacionales suscritos por México reconozcan y protejan los derechos humanos de todas las personas, sin importar el origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil, entre otros, se carece de una legislación y su aplicación en los ámbitos federal y local.

Todo ello impide que su cumplimiento sea de forma orgánica, lo que representa un obstáculo en su ejercicio, la práctica y el día a día de la población trans ante diversos escenarios, tanto en su vida privada, laboral y jurídica como en sus relaciones con los demás.

Aunado a lo anterior, se le suma el criterio de particulares y servidores públicos que dentro de sus ámbitos toman decisiones con base en sus opiniones y creencias, dejando a un lado la objetividad y la jerarquía constitucional que garantizan la dignidad humana, los derechos y las libertades de las personas.

No obstante, en nuestro sistema jurídico mexicano cualquier persona que ha sido vulnerada en sus derechos y garantías puede recurrir al juicio de amparo. En ese sentido, la población trans ha optado por este medio de control constitucional para hacer valer sus derechos, mismo que resulta en la interpretación legal de la norma jurídica y, en ciertos casos, su aplicación obligatoria, a fin de que se defina el sentido y alcance de la misma para aplicarse según el caso concreto, con lo que se establecen precedentes para el interés y aprovechamiento colectivo.

Tal es el caso de la postura del pleno ante la reasignación sexual, que consiste en que el libre desarrollo de la personalidad implica el reconocimiento de los derechos a la identidad personal, sexual y de género, pues a partir de éstos la persona se proyecta frente a sí misma y dentro de una sociedad. Por lo tanto, constituye una decisión que forma parte del libre desarrollo de la personalidad, ya que es una expresión de la individualidad respecto de su percepción sexual y de género ante sí mismo, que influye decisivamente en su proyecto de vida y en todas sus relaciones dentro de la sociedad.¹

Por ello, en relación con la adecuación de documentos de identidad, se inter-

01

02

03

04

preta que la rectificación del nombre y sexo permitirá a la persona proyectarse en todos los aspectos de su vida como el ser que realmente es, reconociéndose así, legalmente, su existencia.²

Asimismo, la posición de los plenos de circuito respecto al trámite para modificar las actas del registro civil, en relación con el nombre y sexo de las personas, reconoce que el procedimiento administrativo es suficiente y no es necesario agotar un procedimiento judicial, además de que para dicha modificación sólo se requiere el consentimiento libre e informado del solicitante.³

La expedición de dicha acta modificada no implica la desaparición de la historia de la persona, por lo que todos aquellos actos que hubiera realizado con su identidad anterior y que traían aparejados efectos jurídicos siguen vigentes y son válidos.⁴ Si únicamente se asienta una nota marginal en vez de la expedición del acta modificada, se violan sus derechos fundamentales, porque la nota marginal implica que la persona exteriorice su sexo anterior hasta en las más simples actividades de su vida o las más elementales, como puede ser aplicar para un puesto laboral, lo que podría derivar en actos discriminatorios.⁵

Adicionalmente, la sentencia que niega la expedición de una nueva acta de nacimiento en la que se rectifiquen los datos relativos al nombre y sexo de una persona trans es inconstitucional.⁶

Es así que los tribunales y la Suprema Corte de Justicia de la Nación se han pronunciado a favor de la igualdad jurídica, la identidad de género, el libre desarrollo de la personalidad, la identidad personal y sexual, la salud, la propia imagen, la vida privada y la intimidad, y, por consiguiente, de la dignidad humana y la no discriminación, lo que abre la posibilidad a mejores condiciones para la población trans y al cambio inminente de la realidad actual de nuestra sociedad, teniendo en cuenta que lo anterior es sólo el principio y que aún queda camino por recorrer para alcanzar el pleno ejercicio de los derechos en su totalidad y sin burocracia.

1. Tesis aislada núm. de registro: 165698, Pleno, publicada en el *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, novena época, tomo XXX, diciembre de 2009, página 17.
2. Tesis aislada núm. de registro: 165694, Pleno, publicada en el *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, novena época, tomo XXX, diciembre de 2009, página 19.
3. Jurisprudencia núm. de registro: 2020001, Plenos de Circuito, publicada en la *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, décima época, libro 67, tomo V, junio de 2019, página 4274.
4. Tesis aislada núm. de registro: 165697, Pleno, publicada en el *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, novena época, tomo XXX, diciembre de 2009, página 17.
5. Tesis aislada núm. de registro: 165696, Pleno, publicada en el *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, novena época, tomo XXX, diciembre de 2009, página 18.
6. Tesis aislada núm. de registro: 165695, Pleno, publicada en el *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, novena época, tomo XXX, diciembre de 2009, página 18.

01

02

03

04

Capítulo 8. La regulación estatal en México, el termómetro sociojurídico

8.1. El contexto de la implementación del reconocimiento de las minorías en México a partir de un crisol sociojurídico

A pesar del amplio espectro de protección de los derechos humanos en nuestra Constitución y en los diferentes convenios internacionales de los que nuestro país es parte, reseñado en el capítulo anterior, parecería que a nivel estatal se diluye dicha estructura jurídica, lo que provoca complicaciones y obstáculos para la instrumentación de los derechos de las minorías, entre ellas la población trans.

Por la propia división de poderes y facultades entre los diferentes órganos de gobierno, tanto en el ámbito federal constitucional como en el estatal, corresponde a las entidades implementar la estructura y las normas jurídicas respecto de los derechos y las obligaciones de las personas. Ante ello, si bien desde el ámbito federal hay una serie de normas que inciden sobre la protección a las personas trans, en la realidad tenemos que será cada entidad federativa, por conducto de los entes de gobierno competentes, la que cuente con las facultades para determinar si y de qué manera se habrán de crear las estructuras y los procesos jurídicos para reconocer el derecho a la autoidentidad de género.

En la práctica, esto se traduce en que las personas trans tendrán más de 30 escenarios diferentes, con características propias de acuerdo con la realidad sociológica del estado, situación que puede ser tan variable de una entidad federativa a otra como las propias características climáticas, de terreno y de orografía, y tan variable como los diferentes ecosistemas biológicos de cada estado y región.

A su vez, la vía jurisdiccional es también un camino largo, complejo y desgastante por su propia naturaleza, aun cuando pueda traer consecuencias finales positivas en algunos casos, dadas las directrices interpretativas de las normas, especialmente en la instancia constitucional. Como veremos en este capítulo, la regulación legal conduce a más obstáculos y dificultades que protecciones y beneficios para la población trans, lo que incrementa la importancia de buscar y desarrollar otros espacios inclusivos para dicha población.

8.2. Códigos civiles, leyes de identidad de género estatales y procedimientos administrativos: contrastes de la(s) sociedad(es) mexicana(s) en los diferentes estados

De acuerdo con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la regulación de los derechos civiles y las obligaciones de los individuos, desde su nacimiento o concepción hasta la muerte, se encuentra entre las facultades conferidas a los estados y no a la federación. Entre dichos derechos civiles encontramos aspectos como la regulación del domicilio de un individuo, la herencia, el matrimonio, la filiación, entre otras.

Ante esta asignación constitucional, corresponde a los representantes de la sociedad de cada estado el recono-

01

02

03

04

cimiento, la implementación y la instrumentación de las herramientas necesarias para que los individuos, entre ellos las personas trans, hagan valer sus derechos civiles, sin que una legislación federal deba obligarlos a ello.

En consecuencia, corresponde a la sociedad mexicana de cada entidad federativa hacer las adecuaciones legales para aterrizar en su ámbito de competencia el reconocimiento constitucional que el Estado mexicano ha hecho respecto de los derechos de las minorías.

Sin embargo, la creación de los mecanismos de reconocimiento y protección de los derechos de las minorías en el ámbito estatal no es un proceso exento de obstáculos que lo dificulten. Una serie de factores prácticos limitan la implementación, a pesar de que se encuentren reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales en materia de derechos humanos de los que nuestro país forma parte. Entre esos factores podemos encontrar algunos como el probable desconocimiento de las convenciones internacionales por parte de los representantes locales, posibles prejuicios, cierto desentendimiento por parte de ciertos sectores mayoritarios de la sociedad de cada estado o la implementación de una serie de requisitos destinados a desalentar el reconocimiento y la protección de las minorías. Incluso, en algunos casos hay la creencia de que este tipo de políticas fomentan la segregación, la generación de privilegios o una discriminación inversa.

Así, de nuestra revisión de las legislaciones de las diferentes entidades que conforman los Estados Unidos Mexicanos, encontramos que el número de estados que han implementado proactivamente los mecanismos legales para velar por el reconocimiento de los derechos de la población trans es bajo. Ya sea que la implementación hubiese sido mediante reformas a la legislación civil de cada estado o la promulgación de leyes que reconozcan el derecho a la autoidentidad de género, o una combinación de ambas, encontramos que tan sólo once estados, junto con Ciudad de México, han atendido los derechos de la población trans, como se advierte en el siguiente mapa, el cual concentra la realidad de nuestro país sobre este tema.

Estados que reconocen derechos de identidad de la población trans



* Actualizado al 18 de marzo de 2021.

En dichos estados se prevé un procedimiento administrativo en el cual las personas interesadas podrán acudir a su registro civil correspondiente y realizar una modificación, rectificación o aclaración de su acta de nacimiento, a fin de hacer valer el reconocimiento de los derechos de la población trans; no obstante, los requisitos entre los estados tienen distintas variaciones, tal como se puede apreciar a continuación.

Requisitos del proceso administrativo *

Requisitos	Ciudad de México	Chihuahua	Coahuila	Colima	Hidalgo	Michoacan	Nayarit	Oaxaca	San Luis Potosí	Tlaxcala	Puebla
Solicitud requiriendo el cambio de identidad de género	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Copia certificada de acta de nacimiento	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Original y copia de identificación oficial	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Comprobante de domicilio	✓			✓	✓	✓	✓	✓			
Constancia con consentimiento para la modificación									✓	✓	✓
Dos testigos con identificación con fotografía (original y copia)							✓				

*Información al 15 de abril de 2021.

Como se aprecia en esta tabla, el procedimiento administrativo para el reconocimiento de los derechos de las personas trans coincide en la mitad de los estados; en otros tres hay variaciones. Al respecto, si bien existe cierta homogeneidad respecto de los requisitos aplicables, no menos cierto es que hay algunos que llaman la atención, como lo es el hecho de requerir la presencia de dos testigos para iniciar el trámite del proceso administrativo correspondiente, el cual pudiera ser un requisito que interfiera con otros derechos humanos, como el del libre desarrollo de la personalidad y el de la privacidad.

8.3. Sentencia de la SCJN CT 346/2019: análisis de su contenido y los (posibles) alcances prácticos

El 21 de noviembre 2019, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con cuatro votos a favor, resolvió la contradicción de tesis 346/2019, de particular relevancia para los derechos de las personas trans y su ejercicio. Lo resuelto por la Suprema Corte es el primer acercamiento de nuestro tribunal constitucional al análisis sobre la forma idónea para que las personas trans puedan adecuar o solicitar la expedición de las actas de nacimiento por reasignación sexogenérica por la vía jurisdiccional, es decir, mediante un juicio, o la vía administrativa, por medio de un procedimiento administrativo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió sobre la contradicción acerca de dos criterios opuestos entre dos tribunales, uno de Chihuahua y el otro de Guanajuato, respecto de cuál es la forma idónea para que las personas trans puedan solicitar la adecuación o expedición de actas de nacimiento por reasignación sexogenérica, ya sea por medio de un juicio o un procedimiento administrativo.

Por un lado, el tribunal en Chihuahua sostenía que la forma idónea es mediante un procedimiento administrativo, ya que evita a las personas cargas innecesarias, como tener que aportar pruebas en un juicio, y que, por su naturaleza, el procedimiento administrativo satisface el fin legítimo que es garantizar el cambio de nombre y sexo de las personas trans. Por otro, el tribunal en Guanajuato, de manera general, sostenía que llevar un juicio era la forma idónea, pues con éste se logra la protección de la seguridad jurídica en relación con la identidad y el libre desarrollo de la personalidad.

Al estudiar las posturas opuestas, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Jus-

01

02

03

04

ticia de la Nación determinó que la vía idónea para la adecuación o expedición de las actas de nacimiento por reasignación sexogenérica es la administrativa, es decir, por medio de un procedimiento administrativo, sin tener que acudir a un juicio.

Para la Suprema Corte, esta vía cumple con los estándares de privacidad, sencillez, expeditéz y adecuada protección de la identidad de género mediante la emisión de un nuevo documento, coincidente con la identidad de género autopercebida de la persona solicitante. Adicionalmente, la Suprema Corte estimó que un juicio representa una excesiva publicidad a la solicitud respectiva, al tiempo que provoca una carga indebida e innecesaria para la persona y su vida privada, así como una exposición desmedida de su solicitud de ajustar su acta de nacimiento a su identidad de género.

Ante dichas cargas, las y los integrantes de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estimaron que tramitar un juicio debe ser la última instancia. Si bien este criterio puede servir como la pauta para que los estados adopten procedimientos administrativos a fin de que las personas trans puedan llevar a cabo su reasignación sexogenérica de manera más eficiente y efectiva, también debemos reconocer los límites o alcances de dicha resolución.

Ahora bien, considerando los efectos legales de la sentencia, así como sus alcances y el efecto del principio de división de poderes en México (Ejecutivo, Legislativo y Judicial), desafortunadamente, el criterio de la corte (Poder Judicial) no tiene el alcance jurídico para obligar a las legislaturas estatales (poderes legislativos) a adoptar dichas medidas como consecuencia de la sentencia en comento; por el contrario, lo resuelto es vinculante en la vía judicial respecto del caso y las personas involucradas, pero no obliga a las legislaturas de los estados a adoptar el criterio, lo cual limita su efecto dentro de las leyes de los estados. No obstante, es importante rescatar que el criterio emitido por la Segunda Sala de la Suprema Corte significa un reconocimiento positivo de los derechos de la población trans en nuestro país y que, sin duda, puede dar pauta para que el resto de los estados adopte dicho criterio dentro de sus leyes.

8.4. Almanaque legal: otras leyes generales que brindan protección a la población trans

Adicionalmente a la regulación civil-administrativa del derecho a la autoidentidad en los estados mencionados previamente, debemos reconocer que en nuestro país hay otras leyes que inciden en la protección de las personas trans y protegen algunos de los derechos humanos reconocidos constitucional e internacionalmente. Estas leyes por lo general se encuentran en el ámbito federal, vinculado a otro tipo de protección, como lo son el derecho a la privacidad, a la no discriminación y el acceso a la salud.

De igual manera, en algunos casos hay regulación estatal, como lo es en el de las leyes estatales que previenen la discriminación, las leyes para garantizar el acceso a las mujeres a una vida libre de violencia, así como la tipificación como delito de los actos de discriminación, entre ellos por razón de género.

Sin embargo, estas leyes, y su alcance, continúan siendo un mínimo, considerando el alcance de las directrices en los ámbitos constitucional y convencional, al igual que la regulación en lo laboral, como veremos en el siguiente capítulo. Así, por desconocimiento de su existencia o de sus alcances, este marco normativo complementario puede pasar desapercibido o tener una aplicación sumamente limitada, aun cuando protege los derechos de la población trans y su involucramiento en la esfera pública en la sociedad.

Por ello estimamos conveniente incluir una breve referencia a estas legislaciones, para generar conciencia en el lector sobre la precariedad de la protección normativa para las personas trans, enfatizando la importancia del desarrollo de normas que las protejan desde una perspectiva más práctica e inmediata, como lo es en el entorno laboral.

01
02
03
04

Compendio de leyes que inciden en los derechos de la población trans

Compendio de leyes que inciden en los derechos de la población trans

Ley	Protección	Liga electrónica para consulta
Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación	Proteger a l as y los mexicanos contra cualquier acto d e discriminación, incluyendo por cuestión de género.	http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_200521.pdf
Ley General de Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes	Proteger a n iñas, n iños y a dolescentes contra actos d e discriminación y limitación o restricción d e sus derechos, entre ellos l os r elacionados con su género, preferencia sexual o cualquier otra condición.	http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGDNNA_110121.pdf
Ley Federal de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia	Prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así c omo propiciar los principios y las modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia.	https://www.senado.gob.mx/comisiones/desarrollo_social/docs/marco/Ley_GAM-VLV.pdf
Código Penal Federal	Tipifica como delito la discriminación por sexo, género, preferencia u orientación sexual, entre otras.	http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/9_010621.pdf
Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares	Proteger los datos personales en posesión de los particulares, incluyendo los datos sensibles, c omo e s preferencia sexual, estado d e salud, i nformación genética.	http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPDPPP.pdf
Ley General de Salud	Confidencialidad en los expedientes y registros clínicos.	http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/142_150721.pdf

8.5. Reflexiones sobre la instrumentación jurídica y desafíos pendientes

Si bien se han dado algunos pasos firmes en los ámbitos estatal y jurisdiccional, no menos cierto es que las personas trans se encuentran ante un escenario legal sinuoso para la protección de sus derechos. Por un lado, encontramos elementos positivos en la implementación por parte de once estados de un procedimiento administrativo para el reconocimiento de los derechos de la población trans, a pesar de que haya importantes áreas de oportunidad en los mismos: por ejemplo, la homologación de los requisitos para el trámite.

Estos estados son un ejemplo para que el resto de las entidades federativas modifiquen sus legislaciones aplicables e incluyan este procedimiento administrativo. Sin embargo, el hecho de que la mayor parte de los estados de la federación no reconozca el derecho a la autoidentidad de las personas trans conlleva un efecto negativo para una adaptación adecuada por parte de dicha población.

Por otro lado, el criterio sostenido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la resolución de la contradicción de tesis número 346/2019, marca una pauta positiva para que los estados adopten procedimientos administrativos a fin de que las personas trans puedan llevar a cabo su reasignación sexogenérica de manera más eficiente y efectiva con la vía administrativa, sin que estén obligadas a llevar este proceso por la vía jurisdiccional.

Este pronunciamiento de nuestro máximo tribunal colegiado es de suma importancia por los principios enunciados que deben regir el trámite administrativo, aunque no se debe soslayar que su efecto en la práctica es realmente limitado por las propias reglas sustantivas que rigen los juicios constitucionales. Por estas circunstancias, resulta relevante construir otros escenarios que propicien un cambio de paradigma, el cual genere conciencia en otros sectores sociales, a efecto de propiciar cambios sustanciales para implementar el pleno reconocimiento y la protección de los derechos humanos de la población trans.

01

02

03

04

Capítulo 9.

Derechos laborales de la población trans en México

9.1. ¿Qué dice la Organización Internacional del Trabajo?

La Organización Internacional del Trabajo (OIT)⁷ es un organismo de la Organización de las Naciones Unidas que se conforma por representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores, con el objetivo de establecer normas de trabajo, formular políticas y elaborar programas que promuevan el trabajo decente.

La OIT entiende por “trabajo decente” aquel que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades, respeta los principios y derechos laborales fundamentales, permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, en el que no existe discriminación de género ni de cualquier otro tipo, y promueve la protección y el diálogo social.

Guy Ryder, director general de la OIT, ha señalado que el trabajo decente no es sólo un objetivo, sino un motor del desarrollo sostenible, ya que reduce las desigualdades e incrementa la resiliencia. Ha indicado que los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente de la OIT son: *i) la promoción del empleo, ii) garantizar los derechos en el trabajo, iii) extender la protección social y iv) fomentar el diálogo social, con la igualdad de género como tema transversal.*



Organización
Internacional
del Trabajo

La discriminación en el mundo del trabajo viola derechos humanos fundamentales, sofoca oportunidades, desperdicia el talento necesario para el progreso y acentúa las tensiones y desigualdades sociales. Por ello, la OIT ha promovido la adopción de diversos instrumentos internacionales para combatir la discriminación y conseguir la igualdad de la remuneración por un trabajo de igual valor.

Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación)⁸

¿Qué es discriminación?

- Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo.
- Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo.

Obligaciones de los Estados

Implementar una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo, con objeto de eliminar cualquier tipo de discriminación.

Convenio sobre Igualdad de Remuneración⁹

¿Qué es remuneración?

Comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador.

Obligaciones de los Estados

Los Estados deberán emplear, promover y garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres, por un trabajo de igual valor.

7. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm>

8. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111

9. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

9.2. Ley Federal del Trabajo ¹⁰

El derecho a la igualdad y no discriminación

La Ley Federal del Trabajo tutela la igualdad sustantiva o, de hecho, de los trabajadores y las trabajadoras frente al patrón.

Igualdad sustantiva

La igualdad sustantiva debe entenderse como la posibilidad para todos los seres humanos de tener el mismo acceso a la justicia, sin violación alguna a los derechos humanos, debiendo reflejarse en la práctica y en los hechos, y no sólo en el espíritu del texto de la legislación, así como a una vida libre de todo tipo de violencia y la implementación de políticas públicas sensibles al género y la asignación de recursos públicos para promover la igualdad.

Esta igualdad se logra eliminando la discriminación, que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Esta igualdad implica el acceso a las mismas oportunidades para hombres y mujeres, considerando sus diferencias biológicas, sociales y culturales.

Sobre el particular, resulta relevante mencionar que, en 1999, México firmó el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), el cual fue ratificado en 2002 y provee un marco de cumplimiento obligatorio para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas. Estipula que los Estados parte deben incorporar la perspectiva de género en todas sus instituciones, políticas y acciones con el fin de garantizar la igualdad de trato, a fin de eliminar la discriminación y promover la igualdad sustantiva.

Trabajo digno, respeto pleno a la dignidad humana

El trabajo digno, o trabajo decente, es un concepto desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo para establecer las características que debe reunir una relación laboral acorde con los estándares internacionales, de tal

manera que el trabajo se realice en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. El concepto de trabajo está relacionado con las oportunidades para hombres y mujeres de tener acceso a un empleo que genere una compensación justa, brinde seguridad en el lugar de trabajo y protección social.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123, prevé que toda persona tiene derecho al trabajo útil, socialmente digno y socialmente útil, y es obligación del gobierno promover la creación de empleos y la organización social del trabajo.

En ese orden de ideas, los patrones deben respetar los derechos laborales fundamentales, permitir un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado por los trabajadores, sin discriminación de cualquier tipo. El trabajo digno implica protección social e incluye el diálogo social.

La legislación laboral mexicana prevé que el trabajo es un derecho y un deber social. También señala que no es artículo de comercio y exige respeto para las libertades y la dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento de las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley.

En ese sentido, el trabajo debe desempeñarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores. De igual manera, los patrones tienen la obligación de brindar a sus trabajadores condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

Los patrones tienen prohibido establecer condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, identidad o expresión de género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, orientación sexual, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

Es importante resaltar que las distinciones, exclusiones o preferencias sustentadas y justificadas en calificaciones particulares, habilidades y experiencia que exija una labor determinada no se consideran discriminatorias, siempre que estén basadas en criterios razonables, proporcionales y objetivos.

Interés social: ambiente laboral libre de discriminación y de violencia

La discriminación laboral es aquella que anula el reconocimiento, goce o ejerci-

10. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_230421.pdf

01

cio de los derechos laborales, considerando las diferencias biológicas, sociales, culturales y de género de las personas.

Por otro lado, la violencia laboral puede presentarse como hostigamiento o acoso sexual. La ley laboral mexicana define el hostigamiento como el ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, mientras que el acoso sexual es definido como una forma de violencia en la que hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, en uno o varios eventos, y puede no existir subordinación entre la víctima y el agresor.

02

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido un criterio con el que determina que el acoso laboral es una conducta presente en la relación laboral con el propósito de intimidar, asustar o consumir emocionalmente a una persona, con el fin de retirarla de la organización por medio de varios actos o conductas, por lo que una conducta aislada no puede ser considerada como acoso laboral. También ha determinado que el acoso laboral se puede presentar no sólo de manera descendente, sino también de forma horizontal y ascendentemente, es decir, de un subordinado a su superior.

03

En México, garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia es de interés social. Por ello, la sociedad tiene el deber de propiciar el trabajo digno y decente en todas las relaciones laborales, y evitar estereotipos de género que incidan en la desigualdad, la exclusión o la discriminación, y repercutan negativamente en las relaciones de trabajo.

04

Una de las autoridades encargadas de proteger y tutelar la igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras frente al patrón es la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, un órgano desconcentrado del gobierno federal mexicano que forma parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. La asesoría de este órgano es totalmente gratuita.

México ha avanzado en la obligatoriedad e implementación de protocolos contra la violencia laboral, toda vez que, desde la reforma laboral vigente a partir del 1 de mayo de 2019, los patrones tienen la obligación de implementar un protocolo para prevenir la discriminación, la violencia, el acoso y el hostigamiento sexual.¹¹

De acuerdo con el criterio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el protocolo incluye seis principios rectores: dignidad y defensa de la persona, ambiente saludable y armonioso, igualdad de oportunidades, confidencialidad, debida diligencia y no revictimización.



El protocolo es un conjunto de normas cuyos objetivos son evitar acciones que afecten las relaciones laborales en los centros de trabajo, fomentar mejores prácticas y erradicar la violencia laboral. En la implementación del protocolo se prevé a una persona consejera y una comisión de atención y seguimiento de las quejas interpuestas por los trabajadores víctimas de discriminación, acoso, hostigamiento sexual o violencia laboral, así como establecer medidas de protección y de resolución a los conflictos que se presenten.

11. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/539287/Protocolo_Violencia_Laboral_0603-1amGMX__1_.pdf

9.3. Normas oficiales mexicanas y normas mexicanas

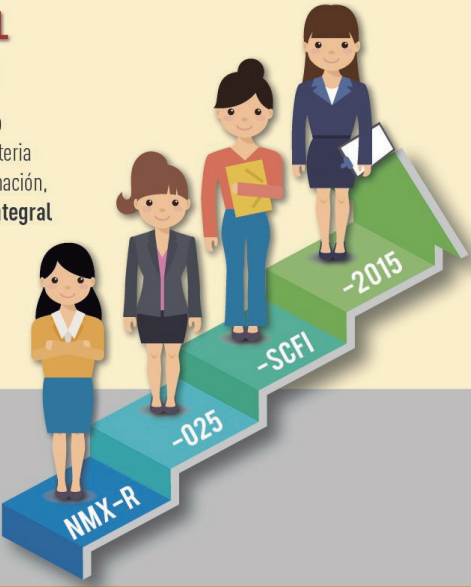
NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

Esta norma prevé los lineamientos para que los patrones obtengan una certificación voluntaria que reconozca a los centros de trabajo que cuentan con medidas en favor del desarrollo integral de los trabajadores.



NORMA MEXICANA EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

Reconoce a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores.





#NMX-R-025-SCFI-2015

La finalidad de esta norma es fijar las bases para el reconocimiento público de las empresas que demuestran la adopción y el cumplimiento de procesos y prácticas en favor de la igualdad laboral y la no discriminación.

Certificación para centros de trabajo con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación.

Los beneficios que pueden obtener las empresas con la certificación en comento son:

1	Crear una imagen positiva del centro de trabajo y sus productos o servicios en el mercado.
2G	Generar mayor compromiso, lealtad e identidad hacia la organización por parte del personal.
3	Suscitar un ambiente de trabajo en favor de la diversidad, igualdad e inclusión, atrayendo y reteniendo talento.
4	Disminuir la incidencia de prácticas discriminatorias y de violencia, además de que facilita su tratamiento y solución.
5	Promover el equilibrio entre las responsabilidades familiares, laborales y personales.
6	Usar el logo de la NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación durante la vigencia de la certificación.
7	Obtener puntos adicionales en caso de participar en licitaciones públicas, de acuerdo con la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público.

¿QUÉ ES LA NMX-R-025-SCFI-2015?

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación es una certificación voluntaria que reconoce a los centros de trabajo que cuentan con prácticas de igualdad laboral y no discriminación que favorecen el desarrollo integral de sus colaboradoras y colaboradores.

Pueden obtenerla organizaciones del sector público, privado y social, de cualquier tamaño y giro, que se encuentren ubicadas en la República Mexicana, en todo momento del año.

Algunos ejemplos de las prácticas que incluye la norma son:

- Procesos de reclutamiento, selección y capacitación de personal, con igualdad de oportunidades.
- Medición del clima laboral.
- Igualdad salarial y de prestaciones.
- Uso de lenguaje incluyente, no sexista y accesible.
- Salas de lactancia.
- Flexibilización de horarios de trabajo.
- Licencias de paternidad.
- Medidas para apoyar necesidades de cuidado que contemplen la diversidad de familias y hogares.
- Accesibilidad de espacios físicos.
- Mecanismos para prevenir, atender y sancionar la discriminación y la violencia laboral.

Para certificarse, los centros de trabajo deben ser auditados en el cumplimiento de los requisitos por un organismo de certificación acreditado por la Entidad Mexicana de Acreditación A.C.

El documento completo de la norma puede descargarse en: www.gob.mx/normallaboral

¿QUÉ BENEFICIOS OBTENEMOS?

1. Crea una imagen positiva del centro de trabajo y sus productos o servicios ante el mercado.
2. Genera mayor compromiso, lealtad e identidad hacia la organización por parte del personal.
3. Suscita un ambiente de trabajo a favor de la diversidad, igualdad e inclusión, lo que atrae y retiene talento.
4. Disminuye la incidencia de prácticas discriminatorias y de violencia, además de que facilita su tratamiento y solución.
5. Promueve el equilibrio entre las responsabilidades familiares, laborales y personales.
6. Otorga el uso del logo de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación durante la vigencia de la certificación.
7. Obtiene puntos adicionales, en caso de participar en licitaciones públicas, de acuerdo con la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público.

PASOS PARA CERTIFICAR A TU CENTRO DE TRABAJO

1. Conocer los requisitos de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación y realizar una autoevaluación para detectar el nivel de cumplimiento de tu organización. Consultalos en: www.gob.mx/normallaboral
2. Contar con una política, procesos y prácticas de igualdad laboral y no discriminación, así como evidencias de su aplicación.
3. Registrar su participación ante el Consejo Interinstitucional.
4. Recibir una auditoría de certificación y obtener al menos 70 puntos de los 100 posibles por parte de un organismo acreditado.
5. Enviar copia del certificado al Consejo Interinstitucional y obtener el derecho al uso de la marca.
6. Programar una visita de vigilancia antes de cumplir dos años de haber recibido el certificado.



01

02

03

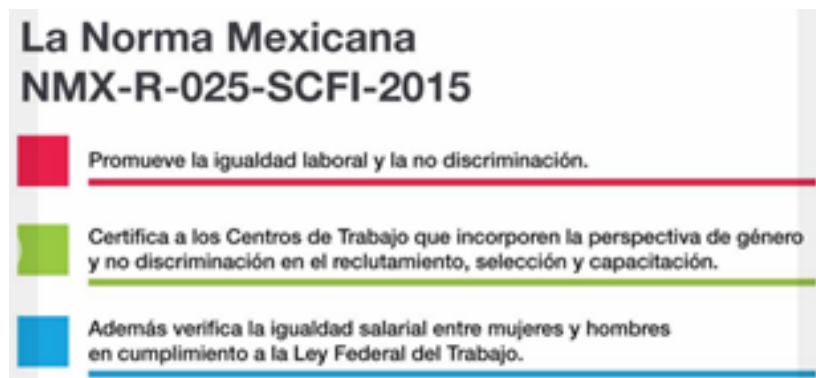
04

Prácticas para fomentar la igualdad y la no discriminación entre el personal

Algunos ejemplos de las prácticas que incluye la NMX-R-025-SCFI-2015 son:

- Procesos de reclutamiento, selección y capacitación de personal con igualdad de oportunidades
- Medición del clima laboral
- Igualdad salarial y de prestaciones
- Uso de lenguaje incluyente, no sexista y accesible
- Accesibilidad de espacios físicos
- Mecanismos para prevenir, atender y sancionar la discriminación y la violencia laboral

Cabe resaltar que, dentro de los procesos de reclutamiento, se incluye el anuncio de vacantes mediante el uso lenguaje incluyente y libre de cualquier tipo de expresiones discriminatorias, así como la prohibición de solicitar certificados médicos de no embarazo y de VIH como requisitos para la contratación, permanencia o ascenso en el empleo.



Para mayor detalle, favor de dirigirse a la siguiente liga:
https://f.datasrvr.com/fr1/521/51292/Anexo_Norma_Mexicana_en_Igualdad_Laboral_y_No_Discriminaci%C3%B3n.pdf

9.4. Autoridades administrativas que se pueden involucrar en los procesos de adaptación laboral

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred)

a) ¿Qué es el Conapred y cuáles son sus funciones? ¹²

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) es un órgano del Estado mexicano creado por la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Es la institución rectora que promueve políticas y medidas tendientes a contribuir al desarrollo cultural y social, así como avanzar en la inclusión social y garantizar el derecho a la igualdad. Busca contribuir a que toda persona goce sin discriminación de todos los derechos y las libertades que se consagran en el orden jurídico mexicano.

El Conapred se encarga de recibir y resolver las quejas por actos discriminatorios cometidos ya sea por particulares o autoridades federales en el ejercicio de sus funciones. Desarrolla acciones para proteger a todos los ciudadanos y ciudadanas de toda distinción o exclusión basada en el origen étnico o nacional, identidad o expresión de género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, orientación sexual, estado civil o cualquier otra que impida o anule el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas, como se establece en el artículo cuarto de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Algunos de los objetivos más importantes del Conapred, estipulados en el artículo 17 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, son: i) *contribuir al desarrollo cultural, social y democrático del país*, ii) *llevar a cabo las acciones conducentes para prevenir y eliminar la discriminación* y iii) *coordinar las acciones de las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo federal en materia de prevención y eliminación de la discriminación*.

12. https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=38&id_opcion=15&op=15

01

02

03

04

b) Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación (Pronaind): programa rector de la política nacional antidiscriminatoria¹³

Es el programa rector de la política nacional antidiscriminatoria del sexenio 2018-2024, que se incluyó en la reforma de 2014 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, diseñado y coordinado por el Conapred. Pronaind es un programa especial de planeación derivado del Plan Nacional de Desarrollo y de observancia obligatoria para la administración pública federal (APF), cuyo objetivo es articular la política pública del Ejecutivo federal en materia del derecho a la igualdad y no discriminación.

El Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 expresa el compromiso del actual gobierno federal de garantizar el bienestar y los derechos humanos de todas las personas, pero sobre todo de los grupos que han sido históricamente discriminados. Lo anterior se refleja en el séptimo principio rector de la planeación nacional, que menciona: “No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera”. Este programa es coordinado por las autoridades en materia de discriminación e implementado por las dependencias y entidades responsables de lograr las transformaciones necesarias para desmontar las prácticas discriminatorias y normalizadas en distintos ámbitos clave para la gobernanza, el bienestar y el desarrollo de la sociedad, en especial para aquellos grupos desaventajados en cuanto a oportunidades.

c) Acceso y ejercicio de los derechos humanos para la población LGBTQ+ en México

El acceso y ejercicio de los derechos humanos deben ser una condición necesaria para asegurar el correcto desarrollo en cualquier ámbito de la vida de una persona. Los derechos humanos son inherentes a todas las personas y no distinguen entre sexo, color, religión, identidad o expresión de género, orientación sexual, nacionalidad o cualquier otra condición. Los derechos humanos pertenecen a todos los individuos por su condición universal y les otorgan un valor igual a todas las personas. Son inalienables porque no pueden ser retirados o suspendidos.

13. [https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=615#:~:text=Programa%20Nacional%20para%20la%20Igualdad%20y%20No%20Discriminaci%C3%B3n%20\(PRONAIN-D\)&text=El%20Estado%20mexicano%20tiene%20a,de%20igualdad%20y%20sin%20discriminaci%C3%B3n.](https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=615#:~:text=Programa%20Nacional%20para%20la%20Igualdad%20y%20No%20Discriminaci%C3%B3n%20(PRONAIN-D)&text=El%20Estado%20mexicano%20tiene%20a,de%20igualdad%20y%20sin%20discriminaci%C3%B3n.)

En el caso específico de México, y hablando de los tratados internacionales en materia de derechos humanos que, junto con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, constituyen una supremacía normativa, uno de los cambios constitucionales más importantes en los últimos años se realizó en 2011. La reforma constitucional ha traído transformaciones en la concepción del derecho en México.

d) Crímenes de odio

Las agresiones físicas constituyen una grave violación a los derechos humanos de la población trans y se manifiestan como un crimen de odio. Los crímenes de odio se caracterizan por la saña con que son tratados los cuerpos una vez que quedan sin vida, pues algunas veces les mutilan los genitales, se dejan mensajes de odio en ellos y se exhiben para que otras personas vean el castigo que puedan recibir si “transgreden” las normas de género.

e) Ausencia del debido proceso en el acceso a la justicia de personas de la población LGBTQ+

El debido proceso es una garantía que debe estar presente en toda clase de procesos, no sólo en aquellos de orden penal, sino de tipo civil, administrativo o cualquier otro. Constituye un conjunto de formalidades esenciales que deben observarse en cualquier procedimiento legal para asegurar o defender los derechos y las libertades de toda persona acusada de cometer un delito. Se refiere a los medios que toda persona tiene para hacer valer sus derechos, es decir, para asegurar o defender sus libertades. También contempla las condiciones que deben cumplirse para asegurar que toda persona acusada de un delito pueda defenderse y garantizar el cumplimiento de sus derechos.

El artículo 8.1 de la Convención Americana de Derechos Humanos (CADH) garantiza que las decisiones en las cuales se determinen derechos de las personas deben adoptarse por las autoridades competentes que la ley interna determine y de acuerdo con el procedimiento dispuesto para ello. La corte reitera que el derecho a ser juzgado por un juez o tribunal imparcial es una garantía fundamental del debido proceso, y se debe garantizar que el juez o tribunal, en el ejercicio de su función como juzgador, cuente con la mayor objetividad para enfrentar el juicio.

01

02

03

04

f) Reconocimiento legal de identidad

El reconocimiento legal de género es el proceso de cambio de nombre y género en registros y documentos oficiales, con el fin de reconocer la identidad de género de una persona. Este reconocimiento es de suma importancia debido a que, para una persona trans, situaciones cotidianas, como ir al banco, tomar el transporte público, ir a una tienda, etc., pueden convertirse en un suplicio si su identidad de género no corresponde con el género legal establecido en las identificaciones, como credencial para votar, pasaporte, licencia de conducir, etcétera.

La simple sospecha hacia una persona de presentar documentación falsa puede derivar en una violación a sus derechos humanos y posteriormente en discriminación y violencia.



g) Guía de acción contra la discriminación, institución comprometida con la inclusión

Esta guía (*Guía ICI*) es una herramienta que determina lineamientos que las instituciones públicas, privadas o sociales pueden seguir para prevenir y eliminar la discriminación, con el fin de alcanzar la igualdad real de oportunidades y de trato.

La *Guía ICI* fue publicada en 2012 por el Conapred y promueve la implementación de un ambiente de colaboración y paz en el trabajo, con base en la diversidad del personal, para crear entornos laborales armónicos para los inte-

grantes de las organizaciones.

El Conapred busca que las organizaciones implementen la *Guía ICI* con los objetivos de propiciar un clima institucional equitativo, incrementar la productividad y calidad del trabajo, promover y hacer eficiente el trabajo en equipo, generar confianza y credibilidad en las instituciones, fortalecer las relaciones con la sociedad, entre otros. Para la ejecución de los lineamientos de la *Guía ICI* deben cumplirse las siguientes fases:

1. Compromiso institucional

Consistente en el registro y la firma de una carta compromiso para aplicar la *Guía ICI*.

2. Creación del comité permanente

El comité permanente tendrá como función primordial la aplicación de la *Guía ICI* dentro de la organización, asegurarse de que el personal asuma un compromiso para eliminar la discriminación y aplicar mejoras a los diagnósticos de detección y percepción de la organización. El comité permanente procurará la comunicación, la sensibilización, el seguimiento y monitoreo de la *Guía ICI*.

3. Diagnóstico

Es necesario que se realicen dos diagnósticos al inicio de la implementación de la *Guía ICI*; el primero de ellos estará enfocado en detectar las oportunidades institucionales en materia de igualdad y no discriminación; el segundo está dirigido a recabar información sobre grupos en situación de vulnerabilidad que puedan ser víctimas de discriminación. Los diagnósticos se realizan a partir de diferentes categorías del entorno institucional, que a su vez se identifican con la incorporación de indicadores que favorecen la no discriminación. Tanto las categorías como los indicadores se explicarán más adelante.

4. Elaboración del Plan de Mejora

A partir de los resultados obtenidos en los diagnósticos, se elaborará el Plan de Mejora sobre Igualdad y No Discriminación para la organización. El plan deberá incluir los objetivos, las acciones, las personas involucradas en su implementación, la forma de evaluación, monitoreo y seguimiento. Los objetivos y las actividades se planearán de acuerdo con el contexto específico de la organización, la cual establecerá los medios idóneos para alcanzarlos.

5. Aplicación del Plan de Mejora

Consta de la ejecución de las acciones establecidas en el Plan de Mejora, dirigidas a tres elementos principales: i) *comunicación institucional*, ii) *seguimiento* y iii) *control*.

01

02

03

04

6. Evaluación y verificación

Consiste en analizar los resultados de la aplicación del Plan de Mejora para evaluar su cumplimiento, identificar nuevas áreas de atención y las mejoras que pueden realizarse.

h) Categorías del entorno institucional: contratación, condiciones de trabajo, desarrollo profesional, clima laboral y atención a personas beneficiarias o clientes

El Conapred ha establecido cinco categorías del entorno institucional de una organización, las cuales permiten evaluarlas a fin de identificar propuestas de mejora específicas para las entidades en la fase 3 “Diagnóstico”, para la implementación de la *Guía ICI*. Dichas categorías son:

1. Contratación: proceso de selección y reclutamiento para ocupar las vacantes en las instituciones
2. Condiciones de trabajo: derechos humanos laborales e infraestructura
3. Desarrollo profesional: circunstancias que posibilitan a todas las personas adquirir herramientas y conocimientos para llevar a cabo el desempeño de su trabajo
4. Clima institucional: ambiente de trabajo que se da a partir de las conductas y los patrones socioculturales de las personas que conforman las instituciones
5. Atención a personas beneficiarias o clientes: manera en que la institución interactúa con personas usuarias, beneficiarias, clientes, proveedores, etcétera

i) Indicadores en la incorporación de las condiciones que favorecen la no discriminación: igualdad, inclusión, accesibilidad y diversidad

Igualmente, el Conapred ha establecido que las organizaciones tomarán en cuenta cuatro indicadores que favorecen la no discriminación:

1. Igualdad: garantía de que todas las personas tengan las mismas oportu-

nidades y reciban el mismo trato

2. Inclusión: medidas o políticas para asegurar de manera progresiva que todas las personas cuenten con igualdad de oportunidades para tener acceso a los programas, bienes, servicios o productos
3. Accesibilidad: posibilidad de que todas las personas lleven a cabo sus funciones y de que tengan acceso a información, servicios, instalaciones o productos de la institución sin importar su condición o situación de vida, como discapacidad, sexo, nacionalidad, entre otras
4. Diversidad: proceso de aceptación e inclusión de todas las personas sin importar su sexo, preferencia sexual, etnia, nacionalidad, identidad, edad, opiniones, creencia o religión, entre otros

Los indicadores son tomados en cuenta al momento al realizar las etapas de la fase 3 “Diagnóstico” de las organizaciones, para definir las áreas de oportunidad y mejora.

Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México ¹⁴

a) ¿Qué es el Copred?

El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (Copred) es un organismo descentralizado y sectorizado a la Secretaría de Desarrollo Social de la Ciudad de México, cuyo objetivo principal es la aplicación de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, a fin de prevenir y eliminar la discriminación en Ciudad de México.

A partir del análisis y la evaluación de las políticas públicas y de atención ciudadana, el Copred busca concientizar a la sociedad de Ciudad de México para favorecer la igualdad y eliminar la discriminación.

b) ¿Cómo denunciar actos de discriminación?

Los actos de discriminación se pueden denunciar ante el Copred por los siguientes canales:

14. <https://www.copred.cdmx.gob.mx/dependencia/acerca-de>

Si has sido objeto de discriminación, puedes solicitar la intervención del CO-PRED a través de las siguientes vías.



c) Estadísticas

De acuerdo con la “Encuesta sobre discriminación en la Ciudad de México” de 2017¹⁵, la discriminación derivada por las preferencias sexuales se ubica como el segundo motivo por el que la población de Ciudad de México se siente discriminada:

¿Cuáles son las causas más comunes de discriminación?

JUNIO 2013			JUNIO 2017		
			Total de menciones		
			(Menciones espontáneas)		
1	La pobreza	19.1%	1	Bajo nivel educativo	15.3%
2	El color de piel	16.6%	2	Preferencias sexuales	14.6%
3	Preferencias sexuales	15.3%	3	El color de piel	13.9%
4	Bajo nivel educativo	11.0%	4	La pobreza	13.8%
5	Por su situación económica	10.6%	5	Tener alguna discapacidad	9.7%
6	Tener alguna discapacidad	9.8%	6	Por su situación económica	8.3%
7	Ser indígenas	7.9%	7	Su clase social	7.5%
8	Edad avanzada	7.0%	8	La ignorancia	7.3%
9	La ignorancia	7.0%	9	Por su vestimenta	6.4%
10	Su clase social	6.9%	10	Edad avanzada	5.9%
11	Su apariencia física	6.4%	11	Falta de valores	5.8%
12	El maltrato a los demás	5.3%	12	Ser indígenas	5.5%
13	Por su vestimenta	5.1%	13	Su apariencia física	4.9%
14	Ser desempleados	4.7%	14	Racismo	4.6%
15	Por el abuso de poder	4.1%	15	Obesidad	4.2%

Asimismo, se identificaron los siguientes grupos vulnerables como los más discriminados en Ciudad de México, entre los cuales destaca la posición que ocupan los gays, las personas con orientación sexual distinta de la heterosexual y las lesbianas¹⁶:

De una lista de 41 grupos en situación de discriminación, ¿cuál es el más discriminado en la Ciudad de México?									
Primeras 10 menciones									
JUNIO 2013					JUNIO 2017				
Indígenas	24.0%	↓	1	Indígenas	17.9%				
Gays	12.2%	↓	2	Gays	12.1%				
De piel morena	10.7%	↑	3	De piel morena	12.0%				
Pobres	5.8%	↑	4	Pobres	6.3%				
Con distinta lengua, idioma o forma de hablar	4.4%	↑	5	Con distinta lengua, idioma o forma de hablar	4.5%				
Adultas mayores	5.0%	↓	6	Adultas mayores	4.4%				
Mujeres	2.7%	↑	7	Mujeres	4.3%				
Con VIH/sida	4.4%	↓	8	Con VIH/sida	3.8%				
Con discapacidad	4.1%	↓	9	Con discapacidad	3.7%				
Lesbianas	2.9%	↑	10	Lesbianas	3.0%				

Aunado a lo anterior, la población encuestada consideró que los principales espacios en donde se perciben los actos de discriminación son i) las escuelas, ii) el trabajo y iii) la calle.

15. Últimas estadísticas publicadas por el Copred.

16. Términos así utilizados en los reportes publicados por el Copred.

¿Qué tanto considera que se discrimina en...

(Calificación promedio, donde 10 significa es mucha discriminación y 0 es nada discriminación)

PRINCIPALES ESPACIOS				ESPACIOS DE GOBIERNO			
ESPACIO	2013		2017	ESPACIO	2013		2017
Escuelas	6.7	↓	6.6	Cárceles	7.5	↓	6.8
Trabajo	7.0	↓	6.6	MP's y Juzgados	7.2	↓	6.5
Calle	6.6	=	6.6	Oficinas de gobierno	6.9	↓	6.4
				Hospitales/ Clínicas	6.3	↓	5.7

INTERNET				MEDIOS DE COMUNICACIÓN			
ESPACIO	2013		2017	ESPACIO	2013		2017
Facebook	4.6	↑	5.7	Televisión	4.7	↑	5.3
Páginas web	4.9	↑	5.6	Periódicos y revistas impresas	4.4	↑	5.1
Youtube	4.5	↑	5.2	Radio	4.2	↑	5.0
Twitter	4.5	↑	5.1				

Gran Acuerdo por el Trato Igualitario

Es la plataforma de enlace con el sector privado, organizaciones de la sociedad civil y la población en general para construir una cultura de trato igualitario y no discriminación, mediante el reconocimiento de la discriminación como obstáculo para el goce y ejercicio de los derechos humanos.

El Gran Acuerdo por el Trato Igualitario reconoce a las empresas que promueven la inclusión y el trato igualitario en Ciudad de México, y éstas asumen el compromiso de implementar la inclusión laboral para todas las personas, enfatizando los esfuerzos para los grupos en situación de discriminación.

Las empresas que deseen afiliarse al Gran Acuerdo por el Trato Igualitario deberán revisar las convocatorias anuales que publica el Copred; procederán a responder un formulario de adhesión, acudir a talleres especializados y comprobar que han implementado la Política de Inclusión Laboral del Gran Acuerdo. El

registro dura tres años, pero puede cancelarse la inscripción en caso de incumplimiento de los compromisos adquiridos por las empresas.

Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) ¹⁷

a) ¿Qué es la CNDH?

Es un organismo constitucionalmente autónomo cuyo objetivo esencial es la protección, observancia, promoción, estudio y divulgación de los derechos humanos previstos por el orden jurídico mexicano.

Algunas de las atribuciones con las que cuenta incluyen recibir quejas por violaciones a derechos humanos, conocer e investigar violaciones a derechos humanos cometidos por autoridades o por particulares con anuencia de las autoridades, formular recomendaciones públicas ante las autoridades, fortalecer la observancia de los derechos humanos, etcétera.

b) Quejas ante la CNDH ¹⁸

Las quejas ante la CNDH se presentan por escrito, de manera presencial o por correo, salvo casos urgentes que deban realizarse por otro medio de comunicación. El escrito deberá estar dirigido al presidente de la CNDH, contener datos de identificación del quejoso, describir los hechos que se consideran como violatorios de los derechos humanos y se deberá adjuntar cualquier evidencia que compruebe la violación alegada.

La atención telefónica se brinda las 24 horas en los números 55 5681 8125 y 55 5490 7400.

c) Los derechos humanos de las personas trans

Tal como lo señala la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el territorio de México todas las personas gozan de los derechos humanos reconocidos por la carta magna y por los tratados internacionales de los que México es parte. Por lo tanto, sus derechos humanos no pueden

17. <https://www.cndh.org.mx/seccion/42/cndh>

18. <https://www.cndh.org.mx/cndh/como-presentar-una-queja-0>

restringirse ni suspenderse salvo en los casos y por las condiciones establecidos en dicha ley suprema.

En este contexto, las personas trans tienen derecho a no sufrir ningún tipo de discriminación; en materia laboral, tienen derecho a exigir que se les trate con igualdad y respeto, percibir un salario justo e igualitario, prestar servicios o actividades laborales en un ambiente libre de prejuicios y violencia de cualquier tipo.

En el mismo sentido, las personas trans tienen derecho a tomar decisiones relativas a su cuerpo, su identidad y apariencia; tienen derecho a decidir de manera libre, responsable e informada acerca de tener hijos o no, sin discriminación en el acceso a los servicios de salud, salud sexual y salud reproductiva.

La orientación sexual no es un factor que determine la restricción o inaplicación de los derechos humanos reconocidos por la carta magna, en la que se obligan a todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de todas las personas dentro del territorio nacional.

9.5. Procedimientos administrativos y sentencias a partir de 2011

Rectificación de acta de nacimiento ante registro civil

Una sentencia emblemática de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), en términos de obstaculización de trámites por identidad de género, fue el amparo en revisión 1317/2017 del 17 de octubre de 2018. Como antecedentes, una persona acudió al registro civil de Manlio Fabio Altamirano, Veracruz, para solicitar la modificación de su acta de nacimiento a fin de que ésta fuera acorde con su identidad de género. La autoridad no respondió su petición durante casi cuatro meses, por lo que presentó un amparo indirecto contra la falta de respuesta.

Dentro del juicio de amparo, el registro civil rindió su informe para responder a la solicitud en el sentido de que, de acuerdo con la legislación local vigente, la modificación del acta de nacimiento debía ser tramitada ante una autoridad judi-

cial, debido a que se trataba de un cambio de nombre y sexo. El juez de distrito de Veracruz que conoció del asunto negó el amparo, confirmando que el trámite solicitado debía realizarse por vía judicial. Debido a la inconformidad con esta sentencia, se interpuso un recurso de revisión, el cual conoció la Primera Sala de la SCJN al reasumir su competencia originaria.

Se modificó la sentencia recurrida y se concedió el amparo, esencialmente por las siguientes razones: a) la identidad de género es un elemento constitutivo y constituyente de la identidad de las personas, por lo que su reconocimiento por parte del Estado resulta de vital importancia para garantizar el pleno goce de los derechos humanos de las personas trans, incluyendo la protección contra la violencia, la tortura, los malos tratos y los derechos a la salud, a la educación, al empleo, a) *la vivienda, a la seguridad social y a la libertad de expresión y asociación*; b) *el Estado debe garantizar a las personas que puedan ejercer sus derechos sin verse obligadas a detentar otra identidad que no representa su individualidad*. En este caso, se advirtió que el código civil del estado de Veracruz establece una distinción en el tipo de procedimiento para dos supuestos equivalentes: i) *para la adecuación o concordancia sexogenérica en el acta de nacimiento se prevé un procedimiento ante el Poder Judicial, es decir, por vía formalmente jurisdiccional, y ii) para el cambio de apellido, en casos de reconocimiento voluntario de un hijo, se prevé un procedimiento ante el registro civil, es decir, por vía formalmente administrativa*.

La SCJN consideró que dicha distinción carecía de razón, pues no advertía la existencia de un fundamento objetivo y razonable que le permitiera darle un trato desigual, por lo que concluyó que derivaba en una discriminación normativa directa. Se le otorgó el amparo y se ordenó que el registro civil tramitara su solicitud, a fin de permitirle acudir a un procedimiento formal y materialmente administrativo para obtener la adecuación de su identidad de género. Asimismo, se sostuvo que el procedimiento debía cumplir con los estándares señalados tanto por la SCJN como por la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Finalmente, se ordenó que se expidiera una nueva acta de nacimiento que reflejara los cambios pertinentes, pero sin evidenciar la identidad anterior, así como que el acta de nacimiento primigenia quedara reservada, sin poderse publicar ni expedir constancia alguna, salvo mandamiento judicial o petición ministerial.

Rectificación de datos personales ante otras autoridades administrativas

a) Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)

En el caso del IMSS, es necesario presentar solicitud para regularizar o corregir el nombre, fecha de nacimiento, lugar de nacimiento, sexo, clave única de registro de población (CURP) o número de seguridad social (NSS). El trámite lo puede realizar el asegurado, beneficiario o representante legal, y se puede presentar de manera presencial en la subdelegación del IMSS que corresponda.

Únicamente es necesario presentar copia certificada del acta de nacimiento original, identificación oficial vigente original, CURP original, comprobante de domicilio original, documento expedido por el IMSS que contenga el NSS en original y copia, y la solicitud de regularización o corrección de datos personales del asegurado en original.

b) Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE)

Para este trámite es necesario presentar solicitud de expediente de identificación del trabajador proporcionada por PENSIONISSSTE en original, solicitud de servicio proporcionada por PENSIONISSSTE en original, identificación oficial vigente en original y copia y comprobante de domicilio con una vigencia no mayor de tres meses en original y copia, CURP en original y copia y acta de nacimiento en original y copia. Este trámite es gratuito y se puede realizar en las oficinas de atención al público de PENSIONISSSTE de lunes a viernes, de 9:00 a 18:00.

c) Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit)

Para este trámite es necesario estar registrado en una administradora de fondos para el retiro (Afore) y contar con un expediente de identificación del trabajador actualizado, que será generado por la Afore con información del trabajador, su identificación oficial y su comprobante de domicilio. Este trámite toma 10 días hábiles para que se emita una resolución y se realiza de la siguiente manera: i) se acude a cualquier sucursal de la Afore que administra la cuenta individual y se solicita la actualización de datos presentando un formato de solicitud de corrección de datos llenado y firmado (proporcionado por la Afore), una identificación oficial vigente original, un documento probatorio (acta de nacimiento, documento migratorio, carta de naturalización o certificado de nacionalidad mexicana) en

original y CURP en original. Una vez que se realice el cambio en la Afore, la información es mandada al Infonavit para que haga la corrección.

d) Instituto Nacional Electoral (INE)

Para este trámite es importante haber realizado anteriormente el cambio de nombre y sexo en el acta de nacimiento. Una vez realizado, es necesario llevar de manera presencial, y de preferencia con previa cita en alguna oficina del INE, el acta de nacimiento en original, una identificación con fotografía en original y un comprobante de domicilio.

e) Servicio de Administración Tributaria (SAT)

Este trámite se presenta por personas físicas que cambien o corrijan sus datos de identidad de forma gratuita dentro del mes siguiente a aquél en que se lleve a cabo la corrección o cambio de identidad. De manera presencial en las oficinas del SAT, con previa cita, se debe acudir con acta de nacimiento expedida por el registro civil en copia certificada u obtenida en el portal www.gob.mx/actas (formato único), donde consten los datos por corregir, o contar con CURP o documento migratorio vigente expedido por autoridad competente en el que conste el nuevo nombre en original (en caso de extranjeros), carta de naturalización original, identificación oficial vigente del contribuyente o del representante legal en original, poder notarial que acredite la personalidad del representante legal en copia certificada o carta poder en original, firmada ante dos testigos y ratificadas las firmas ante las autoridades fiscales o fedatario público, y, en caso de menores de edad, los padres o tutores deben presentar acta de nacimiento, manifestación por escrito de conformidad de los padres para que uno de ellos actúe como representante del menor, acompañada de copia fotostática de las identificaciones originales del menor en original, y, finalmente, identificación oficial vigente de los padres o tutores que funjan como representantes del menor.

Una vez entregada la documentación descrita, se proporciona la información que solicite el asesor fiscal y se entrega un acuse de actualización de situación fiscal, que contiene número de folio, lugar y fecha de emisión, datos del contribuyente, tipo de movimiento, datos de ubicación, actividades económicas, regímenes, obligaciones, sello digital y código de barras bidimensional (QR).

Para mayor información, se puede consultar la tabla 1 a continuación:



INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (IMSS)

Presentar ante la Subdelegación del IMSS que le corresponda:

- Copia certificada del acta de nacimiento original
- Identificación oficial vigente
- CURP Original
- Comprobante de domicilio original
- Documento expedido por el IMSS que contenga el NSS en original y copia
- Solicitud de regularización y/o corrección de datos personales del asegurado original.

INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES PARA LOS TRABAJADORES DEL ESTADO (ISSSTE)

Presentar ante las Oficina de Atención al Público de PENSIONISSTE:

- Solicitud del expediente de identificación del trabajador proporcionada por PENSIONISSTE en original
- Solicitud de servicio proporcionada por PENSIONISSTE en original
- Identificación oficial vigente y copia
- Acta de nacimiento original y copia
- CURP original y copia
- Comprobante de domicilio con vigencia no mayor a 3 meses

INSTITUTO NACIONAL DEL FONDO VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES (INFONAVIT)

Presentar ante cualquier sucursal de la AFORE que administra su cuenta individual

- Solicitud de corrección de datos original.
- Identificación oficial vigente
- Documento probatorio (Acta de nacimiento, documento migratorio, carta de naturalización, certificado nacionalidad mexicana) original
- CURP original y copia
- Adicionalmente, es necesario estar registrado en una AFORE y contar con un expediente de identificación del trabajador actualizado.
- Tiempo de trámite: 10 días hábiles

INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL (INE)

Presentar ante cualquier oficina del INE

- Acta de nacimiento original y copia
- Identificación oficial con fotografía en original
- Comprobante de domicilio con vigencia no mayor a 3 días original
- Es importante haber realizado previamente el cambio de nombre y sexo en el acta de nacimiento

SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA (SAT)

Presentar ante las oficinas del SAT (con previa cita):

- Acta de nacimiento con copia certificada u obtenida a través del portal: www.gob.mx/actas
- Identificación oficial vigente y copia
- CURP Original y copia
- Documento migratorio vigente o carta de naturalización (sólo para extranjeros)
- Comprobante de domicilio original

Este trámite debe realizarse dentro del mes siguiente a aquel que se lleve a cabo la corrección o cambio de identidad. Para menores de edad, es necesario presentar acta de nacimiento, manifestación por escrito de conformidad y original y copia de identificaciones del menor y sus padres.

La infografía anterior se realizó con base en la información proporcionada por las páginas oficiales de cada autoridad. En específico, de las siguientes ligas:

- <http://www.imss.gob.mx/tramites/imss02012>
- <http://www.gob.mx/tramites/ficha/modificacion-de-datos-personales-en-tu-cuenta-individual-en-el-regimen-del-decimo-transitorio-en-el-issste/ISSSTE518>
- https://www.consar.gob.mx/gobmx/aplicativo/catsar/principal/-TramiteExt.aspx?PAG_ACTUAL=/gobmx/aplicativo/catsar/Principal/InicioExt.aspx&idTramite=6
- https://portalanterior.ine.mx/archivos3/portal/historico/recursos/IFE-v2/DERFE/DERFE-FormatosTramites/LINEAMIENTOS_ARCO.pdf
- <https://www.sat.gob.mx/tramites/93185/presenta-tu-aviso-de-correccion-o-cambio-de-nombre->

Tabla 1. Procedimientos administrativos y sentencias a partir de 2011

CUARTA PARTE

ÁREAS DE OPORTUNIDAD Y DESAFÍOS PENDIENTES

Capítulo 10. Sobre los servicios de salud

10.1. La importancia de las prestaciones transincluyentes relacionadas con la cobertura de gastos médicos o de salud

La mayoría de los planes de cobertura de gastos de servicios médicos en el país excluyen a las personas trans. Actualmente hay políticas estándar de coberturas de servicios, como tratamientos hormonales, cirugías y consejería, así como servicios relacionados con temas de sexo y detección oportuna de tipos de cáncer y salud reproductiva, los cuales se ofrecen ampliamente a personas cisgénero, pero son negados a personas trans, tan sólo por su identidad de género.

Para una persona trans, el hecho de que se le nieguen servicios críticos de salud directamente relacionados con su transición aumenta el estrés y la incomodidad causada principalmente por su disforia de género, lo que conduce a un incremento en índices de depresión, abuso de sustancias, así como a complicaciones de salud causadas por atención médica tardía o poco constante.

El bienestar y la salud de cualquier persona, al igual que su productividad en el espacio laboral, están directamente relacionados con la capacidad de su empleador de proveer una cobertura de gastos médicos y que no se les niegue atención médica. Si la intención con los servicios médicos cubiertos por el empleador es la de promover una fuerza laboral saludable y productiva, proveer coberturas transincluyentes ayudará a alcanzar la meta de promover la salud y el bienestar a todo el espectro diverso de la fuerza laboral y así mantener los niveles de estabilidad y alta productividad.

La certificación HRC Equidad MX: Mejores Lugares para Trabajar LGBTQ+ contempla, en uno de sus requisitos y fundamentos por escrito, el compromiso de no discriminar por identidad de género y expresión de género. Hasta el índice 2021, las 212 empresas que ostentan la certificación cumplen con este requisito, que además, como se ha mencionado en secciones anteriores de este documento, está considerado en la legislación federal del país y hay reglamentaciones locales que lo detallan aún más.

A la fecha de la elaboración de este documento, no se cuenta con información sobre los alcances de las pólizas y las coberturas de las empresas que sí ofrecen esta prestación a sus colaboradores y colaboradoras. Queda como gran tarea realizar una investigación detallada de la situación actual en México a la que se enfrentan las empresas ante las compañías aseguradoras para lograr la cobertura específica que considere e incluya la transición de género, así como otorgar la prestación de servicios sin discriminación por identidad o expresión de género.

01

02

03

04

Temas que observar

Para empresas que quieran ser precursoras en este tipo de coberturas transincluyentes, las invitamos a revisar en sus pólizas servicios y coberturas como:

- Distinción de género para la atención o acompañamiento de cualquier padecimiento o servicio de atención
- Tratamiento psicológico por transición de género desde la fase inicial de diagnóstico hasta el acompañamiento permanente
- Acompañamiento y asesoría médica para monitorear terapias de confirmación hormonal
- Procedimientos quirúrgicos por confirmación de género
- Revisión de amplitud de lenguaje en las referencias a las personas sujetas a cobertura, para garantizar que se otorgue el servicio a cualquier persona sin distinción de marcador de género/sexo de forma documental
- Garantía de cobertura de acompañamiento en padecimientos y patologías no relacionadas con transición de género a cualquier persona, incluidas las personas trans
- Inclusión y garantía de ausencias temporales, incapacidades o bajas médicas por motivo de tratamientos relacionados con transición de género
- Cese en la catalogación de los procesos quirúrgicos relacionados con confirmación de sexo como “intervenciones estéticas”

Cada empresa que se considere aliada activa de las personas trans deberá contar con y hacer buen uso de información de alto nivel para influir positivamente en las negociaciones que tenga con sus prestadores de servicios médicos; con esto se podrá combatir estigmas, estereotipos y sesgos de las aseguradoras o prestadores que quizá desconozcan los efectos y alcances de ofrecer coberturas transincluyentes.

Recomendación

Proveer seguros médicos con cobertura transincluyente.

Las empresas deberán ofrecer al menos una póliza de coberturas transincluyentes para sus colaboradores y beneficiarios, además de que

1. El contrato del seguro médico afirme explícitamente la cobertura.
2. La documentación que acompaña el o los planes médicos que se ofrezcan estén disponibles fácilmente para cualquier persona colaboradora. Se debe comunicar claramente las opciones inclusivas para las personas de su fuerza laboral y sus beneficiarios económicos.
3. Otros beneficios para otro tipo de patologías estén disponibles para personas trans:
 - Bajas médicas temporales e incapacidades
 - Servicios de salud mental
 - Cobertura farmacéutica (por ejemplo, terapias de confirmación/remplazo hormonal)
 - Visitas médicas y servicios de laboratorio
 - Cobertura para procedimientos reconstructivos relacionados con reasignación genital
 - Garantía de inclusión de coberturas no relacionadas con la transición de género que sean servicios de rutina, crónicos o urgentes (por ejemplo, que cualquier servicio no esté relacionado con el marcador de género legal de la persona)

A su vez, que se consideren estándares administrativos internacionales, como:

- Coberturas disponibles para todo el rango de servicios indicados por la Asociación Mundial de Profesionales por los Estándares de Atención a la Salud Trans/World Professional Association for Transgender Health's Standards of Care (SOC)
- Pólizas sin topes de gasto, ni permanentes ni anuales, en este tipo de coberturas

- Pólizas sin cláusulas de restricción de deducibilidad o topes de gasto por cualquier tema de reasignación genital, confirmación de género o procedimientos relacionados
- Cobertura de la red médica directa o indirecta que la aseguradora ofrezca para garantizar el acceso a profesionales de la salud de alto nivel o experiencia
- Descarte de cualquier otra limitación formal en la prestación y cobertura de servicios

Aplicación de este manual para personas *queer*, de género no binario, género fluido, género neutro, agénero

Este documento, busca lograr un entendimiento más profundo sobre las estrategias para garantizar que las políticas, los beneficios y la cultura general del lugar de trabajo incluyan a la fuerza laboral desde una perspectiva de comprensión de sus necesidades relacionadas con la identidad de género.

Sin embargo, hoy día son muy pocas las empresas que están familiarizadas con la forma de incorporar todo el espectro de la diversidad de género, en particular las personas con identidades de género no binarias, *queer*, género fluido, neutro y agénero.

Aun así, cada vez más empleados ingresan al lugar de trabajo con identidades y expresiones de género que pueden diferir de lo que pensamos, sobre todo cuando hablamos de género.

Mientras que muchas personas trans se identifican en una escala binaria, es decir, ya sea como hombre o como mujer, algunos otros no lo hacen y en su lugar pueden referirse a ellos mismos como *queer*, de género fluido, no binario u otros términos. Estos géneros extendidos se consideran parte de un espectro mayor dentro de la población trans.

Los empleados de géneros extendidos son aquellos que no se identifican a sí mismos como hombres o mujeres, y a menudo desafían el entendimiento y las normas existentes en torno al género. Estos empleados pueden optar por utilizar pronombres extendidos de género, como “elles” en lugar de “él” o “ella”. Además, los títulos como “Sra.” o “Sr.” pueden cambiar a la forma más inclusiva “Sre.”.

Todos en la empresa merecen que se respeten los nombres y pronombres que se atribuyen a sí mismos. Al igual que con otros empleados trans, las empresas deben apoyar a las personas para que sean reconocidas por su verdadero yo. Cuando el nombre preferido de una persona no coincide con el legal, el nombre que esa persona prefiera debe utilizarse siempre que sea posible, en el correo electrónico, directorio de empleados, credencial de identificación, tarjetas de presentación, etc., excepto cuando los registros deban coincidir con los del nombre legal del empleado, como pueden ser los documentos de nómina y seguro.

Dentro de la empresa

Las políticas y prácticas específicas de género, junto con la falta de comprensión de la identidad no binaria, son factores importantes que contribuyen a las experien-

cias negativas que enfrentan los empleados no binarios.

Por estas razones, y muchas otras, la mayoría de las personas que entran en alguna de estas categorías permanece en el clóset en el trabajo y toma grandes precauciones para evitar más discriminación. Casos como éste ponen de manifiesto la importancia de ejercer la inclusión más detallada a todo tipo de identidades de género.

Reforzar la definición de “no binario”

Entre las identidades a las que nos referimos en esta sección, una de las que se escucha cada vez más es ésta.

No binario: identidad de género que se sale del binario de género (hombre-mujer), lo que significa que una persona no se identifica como estrictamente femenino o masculino. Una persona no binaria puede identificarse como hombre o mujer, o a veces como uno u otro o ninguno. Hay otros términos para describir las identidades de género fuera del binario masculino y femenino, como *queer*, género fluido, agénero. Aunque estos términos tienen significados ligeramente diferentes, se refieren a una experiencia de género fuera del binario. Comprender el término no binario es un primer paso fundamental para aplicar las mejores prácticas.

Si bien el término no binario se engloba en la identidad trans, es importante señalar que identificarse como trans no significa que esa persona en particular sea no binaria. Aunque las personas trans pueden ser no binarias, la mayoría se identifica como estrictamente masculino o femenino.

Muchas personas no binarias utilizan un nombre diferente del legal y algunas pueden someterse a una operación quirúrgica para que su cuerpo se ajuste más a su identidad de género. Además, algunas personas no binarias (aunque no todas) utilizan pronombres de género neutro.

La mayoría de las prácticas sugeridas para las personas trans podrá o deberá seguirse para las personas no binarias.

Las entidades involucradas en este documento se comprometen a trabajar con más amplitud en favor de esta población para futuras revisiones y ediciones de este documento.

Consejo Consultivo Empresarial Trans

Por primera vez en México se logró conformar un consejo de personas trans, quienes forman parte de la fuerza laboral de diferentes empresas. Nuestro reconocimiento absoluto por su consejo, guía y enseñanzas a

Nerea Aragonés, Ric Baez, Mara del Valle, Chris Fuentes, Alejandro André Garza, Alejandro González, Juliette Greenham, Mariana Sofía Jiménez, Diego Llamas, Avril Machorro, Diana Oliva, Mario Felipe Pérez, Jossephine Pimentel, Samael Sánchez y Matthias Tapie

Además de la participación y contribución de

FUNDACIÓN HUMAN RIGHTS CAMPAIGN

Jay Brown y Milagros Chirinos

BAKER McKENZIE

Celina Castro Rodríguez, Alexandra Cavazos De la Rosa, Carlos Dávila Peniche, Francisco Derbez López, Raymundo E. Enríquez, Lorena Gaitán Ortega, María del Rosario Lombera González, Milka López Tapia, Javiera Medina Reza, Lucía Mercado Jove, Paulina Salazar Rivera, Sebastián Salido Aguilera y Miriam Villafañá Reguero

PEPSICO

Martha De Anda Escoto, Luz Elena Gómez-Haro, Mario Alberto Hernández Pineda, Efraín Alejandro Maciel Mares, Farai Rivera Munguía, Mónica Sánchez y Madrid, Sebastián Vargas Ruiz y Karina Villareal Garza

ADIL

Ángel Candía Casarín y Daniela Cerón

HRC EQUIDAD MX

Francisco Robledo Sánchez y Fernando Velázquez Carasa

Reconocemos el trabajo invertido en el diseño y la edición gráfica de este manual por parte de Bruno García.



MANUAL DE INCLUSIÓN DE

PERSONAS TRANS EN LOS ESPACIOS LABORALES

UNA HERRAMIENTA PARA LOS EMPLEADORES Y LAS EMPRESAS EN MÉXICO

1ra edición 2021