

# PROTOCOLO DE ACOMPANAMIENTO DE TRANSICIÓN DE GÉNERO



## INTRODUCCIÓN

**Empresas SB** suscribe desde el 2015 una **Política de Inclusión, Diversidad y No Discriminación** que se ha fijado como objetivo impulsar el valor de la diversidad, aceptando el sello propio de cada persona, plasmando un compromiso empresarial de respeto por nuestras diferencias, facilitando ambientes laborales inclusivos gestionados de manera responsable, con el fin de incorporar una fuerza de trabajo diversa que pueda comprender las necesidades de nuestros clientes, también diversos.

En este sentido **Empresas SB** reconoce la diversidad como un valor, que cuando es ejercido en plenitud, se nutre de nuevas miradas y puntos de vista, que dan espacio a más creatividad e innovación. Cuando las personas pueden mostrarse tal y como son en el espacio laboral, entregan su máximo potencial y la empresa se enriquece.

El propósito de este documento es ayudar a una comprensión del proceso de transición en el lugar de trabajo y proporcionar orientación a las jefaturas y equipos de la compañía sobre cómo lograr un ambiente acogedor y de apoyo a las personas de Empresas SB que se encuentran en fase de su transición de género.

# PROCESOS DE TRANSICIÓN DE LAS PERSONAS TRANS

**Transición de la expresión de género:** Adecuaciones o modificaciones de la vestimenta, expresión de sus roles sociales y su conducta en general, independiente del sexo asignado al nacer. Muchas de las personas trans cambian su apariencia física y/o estética, modificando la forma en que se visten, se peinan, arreglan, para reafirmar o expresar su identidad de género. Además, pueden decidir usar otro nombre con el que se identifican (nombre de uso social), así como utilizar el pronombre (él/ ella) acorde a su género. También, las personas trans pueden acceder a tratamiento hormonal o procedimientos quirúrgicos para adecuar su apariencia con su identidad de género. Algunas personas trans, aunque no todas, sienten la necesidad de realizar y realizan cirugías de reasignación de sexo.

**Transición legal:** Cambiar su partida de nacimiento para que se identifique legalmente con los nombres y género que auto percibe como propio. Muchas personas trans desean que el nombre y género con el que se identifican sea reconocido legalmente, para ello realizan el trámite de cambio de nombre y de sexo registral en el documento de identidad.

# PROCESO DE TRANSICIÓN EN EMPRESAS SB

El proceso de transición depende de cada persona y por lo tanto tendrá un conjunto de factores únicos que requerirá un plan personalizado. El proceso de transición consta de cuatro etapas principales:



## 1 ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO

- Informar a su jefatura directa para que ésta, sea quien derive al área de Sostenibilidad.
- Informar directamente al área de Sostenibilidad. Contacto: **Carla Espinoza** - [cespinoza@sb.cl](mailto:cespinoza@sb.cl), **Cristina Yáñez M.** - [cyanezm@sb.cl](mailto:cyanezm@sb.cl), **María José Fuentealba** - [mjfuentealba@sb.cl](mailto:mjfuentealba@sb.cl)
- Informar a el/la Trabajador/a Social de la empresa para que derive al área de Sostenibilidad.
- La persona puede solicitar a un tercero (compañero de trabajo, amigo u otro) que pueda activar el protocolo con el área correspondiente entregando los datos de la persona que desea o necesita iniciar su proceso de transición.

## 2 PLAN DE ACCIÓN

Debido a la multiplicidad de factores que influyen en el proceso de transición, el plan será personalizado y a la medida de acuerdo a las necesidades específicas de la persona. El plan deberá realizarse entre a persona trans, su jefatura directa y el área de Sostenibilidad quien tendrá la responsabilidad de acompañar a la persona durante todo el proceso. El plan de acción establecerá la hoja de ruta sobre las medidas que deben tomarse para asegurar una transición exitosa.

En este plan se deberán considerar los siguientes puntos:

- El periodo en que a la persona le gustaría asumir su nueva identidad de género en el trabajo;
- Si necesitará de tiempo fuera (licencias) para las cirugías u otros procedimientos asociados con la transición;
- La manera en que los compañeros de trabajo, clientes y otros en el lugar de trabajo serán informados de la transición; solo en el caso de que la persona requiera que su equipo, clientes u otros estén informados de este proceso. Lo que se diga; y cuándo se haga el anuncio, serán factores que decidirá la persona en proceso de transición y podrá contar con el soporte del equipo de Sostenibilidad para diseñar conjuntamente esa comunicación.

- En el caso de que la persona haya modificado su nombre legal, se deberá informar al área de Procesos de la empresa para que se formalice dicha modificación en los sistemas que correspondan (Contrato de Trabajo – Credencial – Registro de Marcación – Tarjeta de Beneficios, etc).
- En el caso de que la persona se encuentre en proceso de modificación de su nombre legal, podrá solicitar el cambio de nombre en: credencial, registro de marcación, tarjeta de beneficios.

## 3 **ACOMPANAMIENTO**

El Área de Sostenibilidad liderará el proceso de seguimiento, y activará las redes de apoyo internas que correspondan para el correcto acompañamiento de la persona en el proceso de transición.

Algunas de las acciones que se llevarán a cabo serán:

- Se informará a la persona los aspectos relevantes de la ley como por ej: el derecho y reconocimiento de la identidad de género, dignidad y respeto, además de los aspectos relevantes de la Política de Inclusión, Diversidad y No Discriminación (PIDND).
- Se dispondrán intervenciones para el equipo directo y líderes de la persona. Estas intervenciones se activarán a solicitud.
- Se informarán a la persona los beneficios disponibles y que pueden ser de apoyo durante el proceso: Acompañamiento Psicológico, Asesoría Legal, Préstamos internos, entre otros.
- En el caso de cambio de nombre legal o cambio de nombre registral, se realizará la solicitud a las áreas correspondientes para la actualización de los datos personales de la persona.

## 4 **ACTIVACIÓN DE REDES INTERNAS (GERENCIA DE PERSONAS).**

### **ÁREA FORMACIÓN – CAPACITACIÓN**

El área de Formación pondrá a disposición al local, tienda o área un taller de sensibilización a los equipos que estarán involucrados en esta transición de la persona. Será imprescindible que antes de hacer las comunicaciones a las demás personas, el líder junto a la persona defina si será necesaria la activación del taller, una vez definido esto, deberán informar al área de Sostenibilidad quien a su vez se encargará de coordinar con el Área de Formación sobre la necesidad de realizar el proceso de capacitación de manera de preparar y reeducar a los equipos frente a los prejuicios respecto al tema.

### **ÁREA DE PROCESOS**

En el caso de personas trans que decidan cambiar su nombre registral y su partida de nacimiento no se encuentre rectificadas, el área de Procesos procederá a realizar las modificaciones necesarias (nombre en la credencial, correo, y otros conforme a su identidad de género actual). Cabe destacar que este cambio NO requiere necesariamente procedimientos quirúrgicos y tampoco requiere del trámite legal. El punto de inflexión será la rectificación de la partida de nacimiento, que es un trámite que cada persona trans puede hacer y que implica un juicio donde se exige probar que esta persona no es cisgénero (es alguien cuyo sexo al nacer e identidad de género coinciden), de manera que se debe hacer una modificación a su partida de nacimiento. En ese momento, la empresa se compromete a hacer la modificación en todo elemento contractual o de sistemas que estén ligadas al RUT y al nombre y apellido que mantiene registrado de forma legal.

## ÁREA DE BIENESTAR

En el caso de que la persona como primer contacto solicite la gestión de beneficios y en ese momento el/la Trabajador/a Social identifique la necesidad de activar el protocolo de transición de género, será el encargado de explicar a grandes rasgos el protocolo y derivará la persona al área de Sostenibilidad. Respecto a los beneficios de la compañía, aplicarán a la identidad de género asumida por la persona.

## ÁREA DE SELECCIÓN

En caso de que alguno de los postulantes a un cargo comente que es trans y que su partida de nacimiento no se encuentre rectificadas, corresponderá informarle al área de procesos para que se realicen las modificaciones necesarias (nombre en la credencial, correo y otros conforme a su identidad de género actual). Esto, por ningún motivo será causal de despido. Es de suma importancia dar aviso en los tiempos correspondientes, ya que dichas acciones serán parte de la primera acogida y del viaje del colaborador(a) en Empresas SB.

# 5 GARANTÍAS Y DERECHOS

---

**CAMBIO DE NOMBRE:** Definir cuándo es el mejor momento para el cambio de nombre (consultar a la persona cuándo le gustaría hacerlo) y de credencial. Todos los registros que tengan implicancias legales deben mantenerse con el nombre legal, hasta que el cambio en el Registro Civil se realice. El nuevo nombre y foto se puede utilizar en la credencial, en el correo electrónico, en todo aquello que es propio de la cotidianidad de la persona y que no involucre temas legales.

**USO DE BAÑOS:** Se realiza respetando la diversidad sexual de las personas es, y en este caso la persona estará autorizada a utilizar el baño de acuerdo a la identidad de género que declare.

**VESTIMENTA Y ACCESORIOS:** Las personas que se encuentran en la fase de transición de género, asumirán su apariencia y rol conforme a su identidad de género. La decisión de cuándo y cómo empezar la experiencia en la vida real queda sujeto a la decisión de la propia persona. Para cargos con uniforme definido aplica protocolo conforme a la nueva identidad.

**CASILLEROS Y LOCKERS:** Se utilizarán respetando la diversidad sexual de las personas, y en este caso la persona estará autorizada a utilizar el casillero/lockers de acuerdo a la identidad de género que declare.

# 6 CANAL DE DENUNCIAS

---

En Empresas SB tenemos un canal de denuncia online donde se pueden registrar todo tipo de actos que trasgredan nuestro Código de Ética, incluida la discriminación de cualquier persona por su orientación sexual, identidad de género, sexo, raza, origen, edad o discapacidad. No obstante lo anterior, la Gerencia de Personas y la Gerencia del área al cual pertenece la persona pueden canalizar las denuncias a través de un Consejero de Ética o por el conducto electrónico ([www.eticasb.cl](http://www.eticasb.cl)) o ([denunciasrll@sb.cl](mailto:denunciasrll@sb.cl)).

Este Canal velará para que no se produzcan situaciones de discriminación y/o acoso por parte de cualquier miembro de la empresa, clientes, usuarios o empresa proveedoras, adoptando las medidas necesarias para su solución en el momento en que se detecten.

**Bifobia:** La bifobia es un miedo, un odio o una aversión irracional hacia las personas bisexuales. Expresión de Género: La expresión de género es la forma en que manifestamos nuestro género mediante nuestro comportamiento y nuestra apariencia (vestimenta, maquillaje, etc).

**Hombre trans o trans masculino:** es aquel que, naciendo con un físico y/o genitales femeninos, identifican que su identidad de género es masculino.

Homofobia: la homofobia es un temor, un odio o una aversión irracional hacia las personas lesbianas, o gais.

Identidad de Género: Se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento de nacer, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través 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 los modales.”

**LGBTI:** LGBTI es la sigla que representa las personas “lesbianas, gais, bisexuales y trans e intersex”.

**Mujer trans o trans femenina:** Es aquella que, naciendo con un físico y/o genitales del sexo masculino, se identifica que su identidad de género es femenino.

Nombre social: Se trata del nombre por el cual la persona se siente identificada en base a su género.

**Orientación Sexual:** La orientación sexual se refiere a la atracción física, romántica o emocional de una persona por otras personas. Todo el mundo tiene una orientación sexual, que es integral a la identidad de la persona. Los hombres gay y las mujeres lesbianas se sienten atraídos hacia personas de su mismo sexo. Las personas heterosexuales se sienten atraídas hacia personas de un sexo distinto del suyo. Las personas bisexuales (a veces simplemente “bi”) se sienten atraídas hacia personas del mismo sexo o de un sexo distinto. La orientación sexual no guarda relación con la identidad de género o las características sexuales.

**Persona Cisgénero:** Se refiere a las personas cuya identidad y expresión de género coincide con el sexo biológico asignado al nacer.

**Persona trans:** Toda aquella persona cuya identidad de género no tiene una correlación directa con el sexo biológico.

**Rectificación registral del sexo (legal):** Trámite que posibilita el cambio de la inscripción relativa al sexo de una persona en el Registro Civil, cuando dicha inscripción no se corresponde con su verdadera identidad de género.

**Rectificación registral nombre (legal):** Se contempla el cambio de nombre propio para que no resulte discordante con el sexo reclamado.

**Transexual:** es toda persona trans que hace un tránsito de sexo biológico, a través de modificaciones o procedimientos quirúrgicos o de readecuación.

**Transfobia:** La transfobia es un temor, un odio o una aversión irracional hacia las personas trans.

**Transgénero:** es toda aquella persona trans que realiza un tránsito de género, entendiéndose tránsito de género como aquellas adecuaciones (nombre, vestimenta, tratamientos hormonales, etc) para expresarse o verse de acuerdo al género con el cual se identifican.

**Transición:** Paso o cambio de un estado, modo de ser, etc., a otro.

# PROTOCOLO DE ACOMPAÑAMIENTO DE TRANSICIÓN DE GÉNERO

## SI TIENES DUDAS Y/O CONSULTAS CONTACTA A:

**Carla Espinoza** – Coordinadora de Diversidad e Inclusión – [cespinoza@sb.cl](mailto:cespinoza@sb.cl)

**Cristina Yáñez M.** – Jefa de Sostenibilidad – [cyanezm@sb.cl](mailto:cyanezm@sb.cl)

**María José Fuentealba** – Gerente de Sostenibilidad y Comunicaciones – [mjfuentealba@sb.cl](mailto:mjfuentealba@sb.cl)