

GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES PARA LA INCLUSIÓN DE PERSONAS TRANS Y GÉNERO DIVERSAS





GENDER PORTRAIT, REBECCA

Esta guía tiene como objetivo entregar herramientas concretas para impulsar acciones afirmativas hacia la Comunidad Trans y Género Diversa, en contextos laborales; de tal forma de aportar en su visibilización y representación, considerando las brechas históricas que han dificultado el acceso y permanencia de este colectivo en el mundo laboral.

Para ello, hemos reunido nuestras experiencias y vivencias, tanto en consultoría de Diversidad, Equidad e Inclusión Organizacional, de AHA Inclusión, como en la inmensa trayectoria y trabajo que realiza OTD Chile; para generar un documento de apoyo al que toda persona pueda acceder y ser agente de movilización de igualdad.

Agradecemos tu interés por ser un agente de cambio.



AGOSTO 2022



OBJETIVO DE ESTA GUÍA

¿QUIÉNES SOMOS?

DÍA INTERNACIONAL DE LA VISIBILIDAD TRANS

CONCEPTOS Y COMPRENSIONES IMPORTANTES

ALGUNAS ESTADÍSTICAS RELEVANTES PARA REFLEXIONAR

VISIBILIZANDO PERSONAS TRANS EN CHILE

BIBLIOTECA DE RECURSOS AFIRMATIVOS

LENGUAJE INCLUSIVO

SIETE ACCIONES AFIRMATIVAS CON LA COMUNIDAD TRANS EN ESPACIOS LABORALES

MARCO NORMATIVO CHILENO



¿QUIÉNES SOMOS?



Nuestra Misión es trabajar construyendo comunidad desde el activismo transfeminista, para la defensa y promoción de los Derechos Humanos de las trans diversidades y su empoderamiento, con la Visión de lograr una comunidad basada en los valores y las prácticas de la democracia, en la que todas las personas puedan decidir autónomamente respecto a sus cuerpos e identidades, sin pautas ni mandatos sociales de género.



Promovemos la gestión de la diversidad, equidad e inclusión en las organizaciones, a través de cambios culturales que permitan que todas las personas puedan acceder y desarrollarse en ambientes laborales inclusivos, libres de violencia y discriminación.



DÍA INTERNACIONAL DE LA VISIBILIDAD TRANS



El Día Internacional de la Visibilidad Trans se conmemora desde el año 2009, con el objetivo de visibilizar a las personas Trans que cada día se van empoderando valientemente, aún teniendo contextos que son opresivos y limitantes en temas educacionales, laborales, de salud entre otros. Así, las personas Trans con su visibilidad, generan cambios positivos en su vida y en sus entornos.

Esta fecha es conmemorada por diversas instancias internacionales, como Naciones Unidas y la Organización de Estados Americanos, que a través de la Comisión Interamericana de DDHH lanza comunicados anualmente para evidenciar la situación de las personas trans, binarias y no binarias, y lo que se espera de los Estados respecto de ellas.



I. CONCEPTOS Y COMPRENSIONES IMPORTANTES

SEXO ASIGNADO AL NACER (O SEXO REGISTRAL)

Refiere a las categorías que se asignan al nacer con base en la genitalidad de las personas ("sexo femenino o sexo masculino"). Estas no responden a un hecho biológico innato, puesto que la mayoría de las personas son fácilmente clasificadas bajo este criterio, pero quienes no encajan en este binarismo, como es el caso de las personas intersex, resultan profundamente violentadas en el proceso por tener características corporales naturalmente diversas.

IDENTIDAD DE GÉNERO:

Vivencia interna e individual del género. Las identidades de género más frecuentes son hombre y mujer. También las hay no binarias, entre otras. Si la persona se identifica con la identidad asignada al nacer, entonces hablamos de personas Cisgénero. En cambio, si no se identifica con la identidad asignada al nacer, hablamos de personas Transgénero.

EXPRESIÓN DE GÉNERO:

Manifestación del género de la persona, que podría incluir la forma de hablar, de vestir, forma de llevar el cabello, maquillaje, comportamiento personal, interacción social, cirugías y tratamientos hormonales, entre otras.

¿FOBIA U ODIO?

Hablar de "odio" - y no de "fobia" - es el primer punto para posicionarse y declarar una postura de antidiscriminación hacia las Personas LGBTIQ+.

Por un lado, la fobia es una patología, un miedo irracional hacia algo en específico (por ejemplo, aracnofobia es el miedo a las arañas).

Por otro lado, la discriminación, segregación, violencia y/o abusos a personas por motivos relacionados a su identidad de género, orientación sexoafectiva y/o expresión de género, es odio injustificado y violencia, basado en prejuicios y sesgos socioculturales y personales. Por lo tanto, no es una enfermedad, no es una fobia; es odio.

Por ello, hablamos de: Transodio, LGBTodio, Lesbodio, Biodio, etc, para referirnos a hechos de violencia hacia dichos colectivos. Si quieres conocer más acerca de esto, te invitamos a leer un artículo donde 3 activistas Trans desarrollan y explican lo anterior.

PRONOMBRES

Palabras utilizadas para hacer referencia a las personas, sin mencionar su nombre o acompañando a éste.

Los pronombres pueden ser:

- Él, Ellos (pronombre para personas de identidad de género masculino)
- Ella, Ellas (pronombre para personas de identidad de género femenino).
- Elle, Elles (pronombre inclusivo neutro para personas género-diversas, no binaries o para incluir a todas las personas)

ORIENTACIÓN SEXOAFECTIVA

Capacidad de sentir atracción física, emocional, sexual y/o intelectual hacia otras personas. Todas las personas tenemos orientación sexoafectiva y sentimos (o no) atracción en distintos grados, de manera variable y fluctuante, y también de distintos tipos, hacia otras personas.

La heterosexualidad, también es parte de de las orientaciones sexoafectivas, como también aquellas que representan a personas lesbianas, gays, bisexuales, etc (el espectro es muy amplio y no es rígido, puede cambiar a través del tiempo).

DISCRIMINACIÓN:

La CIDH entiende la discriminación por orientación sexoafectiva, identidad de género o expresión de género a "toda distinción, exclusión, restricción o preferencia de una persona por estos motivos que tenga por objeto o por resultado -ya sea de hecho o de derecho- anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades, teniendo en cuenta las atribuciones que social y culturalmente se han construido en torno a dichas categorías" (Relatoría sobre los Derechos de las Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex).

FUENTES:

COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. (2020). INFORME SOBRE PERSONAS TRANS Y DE GÉNERO DIVERSO Y SUS DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES, CULTURALES Y AMBIENTALES NACIONES UNIDAS. (S/F). ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO EN EL DERECHO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS.

PRINCIPIOS DE YOGYAKARTA. (2006)

OTD CHILE. (S/F). OTEDUCA: CONSTRUIR CONOCIMIENTO, CONSTRUIR DIVERSIDAD

@INTERSEXUALESCHILE



ALGUNAS ESTADÍSTICAS RELEVANTES PARA REFLEXIONAR

El área laboral es uno de los nudos más críticos en Chile, sobre todo durante la pandemia, el trimestre de Dic/2020 a Feb/2021, la tasa de desocupación en Chile fue de 10,3%, según la Encuesta Nacional de Empleo¹(ENE). Aunque no brinda datos que permitan conocer la situación laboral de las personas trans-travesti y no binarias en el país, desde OTD Chile conocimos mediante el informe Población trans de Chile que ante la crisis provocada por la pandemia Covid-19, que 75,4% de las personas encuestadas se encontraban cesantes y 20,69% no tenían dinero para comprar comida e insumos básicos. Este mismo escenario se repitió en la encuesta de Caracterización Socioeconómica de personas trans de OTD Chile (Oct/2020) donde 46,1% de las personas trans, travesti y no binarias señalaron no tener empleo.

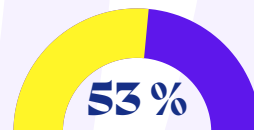
Por todo lo anterior, consideramos de suma importancia y urgencia que las organizaciones realicen medidas afirmativas hacia el colectivo de personas trans, pues es parte de todas las personas hacer cambios que eliminen las barreras históricas existentes.

1. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS (2021). "ENCUESTA NACIONAL DE EMPLEO: PRINCIPALES RESULTADOS TRIMESTRE MÓVIL NOVIEMBRE 2020 - ENERO 2021"

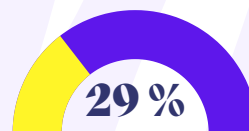
2. MOVILH (2020). "DISCRIMINACIÓN Y SALUD AFECTIVO-SEXUAL EN MUJERES TRANS"

3. OTD CHILE (2017). "ENCUESTA T: PRIMERA ENCUESTA A POBLACIÓN TRANS EN CHILE"

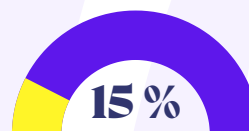
4. MOVILH (2018). "ENCUESTA IDENTIDAD"



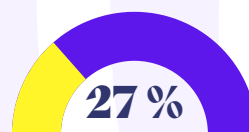
De las Personas Trans³ (y género no conforme) declaró esconder su identidad de género durante gran parte del proceso de selección, en entrevistas de selección.



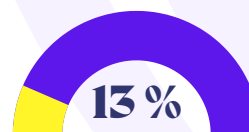
Indica³ no esconder su identidad de género.



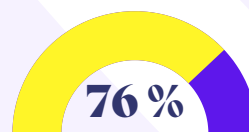
Personas encuestadas³ señala que las personas de su trabajo saben de su identidad de género.



De las personas encuestadas⁴ dice "evitar comentar que es una persona trans, en el lugar de trabajo, por temor a ser agredida, amenazada o acosada.



Declara⁴ no vivir plenamente su identidad de género, por pensar que podría perder su trabajo o no poder conseguir un trabajo.



Declara³ que tener políticas públicas contra la discriminación en el lugar de trabajo sería "totalmente útil" para permitir comodidad respecto de su identidad de género.

VISIBILIZANDO PERSONAS TRANS EN CHILE



Mara Rita (1991-2016), Poeta y Activista Trans, autora del poemario "Trópico Mio".



Vitto Ibarra, músico de sesión y en vivo, guitarrista. Productor ejecutivo en Chibi Records (@chibirecords)



Noah Blanco, músico, compositor y artista Trans (@noahblancomusic)



Franco Fuica, activista en DD.HH. de las personas Trans de reconocimiento mundial, asesor OTD Chile, Encargado de vinculación con la comunidad LGBTIQ+ de la Muni. Santiago (@francofuica)



Diputada Emilia Schneider, primera parlamentaria Trans de Chile (@emischneiderv)



Alejandra Soto, activista trans travesti histórica, Representante de Corporación Chilena de Personas Trans y Sindicato de Trabajadoras Sexuales "Amanda Jofre" (<https://www.amandajofre.com>).



BIBLIOTECA DE RECURSOS AFIRMATIVOS



Libros:

- “¿Un Cuerpo Equivocado?” Constanza Valdés (Chile)
- A quienes queden, Jota Elmes (Chile)
- Poesía en Transición, Daniel Nizcub Vásquez (México)
- Reina, Elizabeth Duval (España)
- Lo Terciario, Raquel Salas Rivera (Puerto Rico)
- El Libro de Senna, Fundación Senna (Chile)
- “Trópico Mío”, Mara Rita (Chile)

Películas y series:

- Una Mujer Fantástica (Chile, 2017)
- Tomboy (Francia, 2011)
- Disclosure: Trans Lives On Screen (Netflix, 2020)
- The Gap (título original: Der Spalt) (Alemania, 2014)
- Yo, indocumentada (Venezuela, 2011)
- Niños rosados y niñas azules (Chile, documental, 2017)
- El Diablo es Magnífico (Chile, 2016)
- La balada de Genesis y Lady Jaye (Documental/Música , 2011, Estados Unidos)
- Pose (FX, Netflix 2018-2021)





LENGUAJE INCLUSIVO



El uso del lenguaje masculino como genérico universal invisibiliza a la diversidad de personas que están (o no) en un espacio. Por ello, para promover la representación y visibilización a todas las personas, te invitamos a usar el lenguaje inclusivo, que es una manera de accionar la inclusión de todas las personas en la sociedad.

¡El lenguaje crea realidades y nos pertenece!, Muta con el tiempo y el contexto. Hagámoslo de todas las personas.

No Digas o No Asumas
Pololo / Polola /
Marido/Esposa

Prefiere:
Pareja, hasta que la persona
indique su género.

No Digas o No Asumas
Preguntas de ámbito privado
(Ej: modificaciones corporales,
hormonización, nombre muerto o cómo era
antes de transicionar)

Prefiere:
No preguntes nada que no le preguntarías a
una persona Cisgénero, y lo que consultes,
que sea con respeto a la identidad de género
de la persona.

No Digas o No Asumas
Dar por hecho la orientación sexual
de las personas, según su identidad de
género o expresión de género.

Prefiere:
La orientación sexual no tiene relación
ni con la identidad de género de las personas,
ni con su expresión de género. No la des por
hecho, escucha, pon atención y respeta.

No Digas o No Asumas
El pronombre de la otra
persona (El/Elle/Ella)

Prefiere:
Pregunta ¿Cuál es tu nombre y con
qué pronombre te identificas?

No Digas o No Asumas
Para mí siempre serás ...“nombre
muerto” de la persona.

Prefiere:
Respetar el nombre social de las
personas, con el que se identifican,
en todo momento.
No utilizarlo es una forma de
discriminación.

SIETE ACCIONES AFIRMATIVAS CON LA COMUNIDAD TRANS EN ESPACIOS LABORALES

1. Desarrolla y comunica una Política de Diversidad, Equidad e Inclusión.

- Que manifieste formalmente una postura inclusiva hacia la diversidad, en particular con personas Trans, y condene la discriminación en todas sus formas.
- Que incorpore beneficios afirmativos, como un día libre para audiencia de rectificación de nombre y sexo legal, o beneficios en medicamentos a través de seguro médico complementario.

2. Crea e implementa un Protocolo de Transición de Género (acorde a Ley de Identidad de Género vigente).

- Que considere tiempos propios del tránsito, y temáticas relevantes, como licencias por cirugías, tiempos para rectificar documentos de identidad, rectificaciones en instituciones privadas y públicas, etc.
- Que considere revisión y rectificación de todos los registros internos, en relación a nombres, datos e información de la persona, correos institucionales, registros de pagos, etc.
- Que garantice protección de la integridad de la persona, otorgando respaldo ante situaciones o prácticas discriminatorias tanto internas como externas (por ejemplo, con clientes/as, proveedores/as o empresas externas).

3. Visibiliza los Pronombres y Nombre Social, SIEMPRE y utiliza lenguaje Inclusivo.

- Pregunta los pronombres de las personas y visibiliza los tuyos en RRSS, como LinkedIn, en tu nombre de Zoom o Teams, y en reuniones, es una forma de manifestar una postura afirmativa con las Personas de Identidad de Género Diversas.
- No utilices el masculino, como neutral, para la representación de todas las personas (revisa la sección “lenguaje inclusivo”)

4. Revisa los Procesos de Reclutamiento y Selección, para que sean transincluyentes y libres de estereotipos de género. Algunas formas de hacerlo son:

- Revisar que se le pregunte a la persona postulante el nombre y pronombres por los cuales quiera ser llamada, y que ello se respete durante todo el proceso, sea (o no) seleccionada.
- Revisar el proceso de entrevista, donde no se hagan preguntas asociadas a modificaciones corporales, hormonización, nombre muerto o cómo era antes de transicionar, entre otras.
- Re-evaluar requisitos excluyentes, como años de experiencia, ya que producto de situaciones de discriminación en espacios de estudio y trabajo, las personas trans desertan sus estudios, tienen un menor desarrollo de carrera o trayectoria y mayor tasa de desempleo, versus personas cisgénero.



SIETE ACCIONES AFIRMATIVAS CON LA COMUNIDAD TRANS EN ESPACIOS LABORALES

5. Asegura que los canales de denuncia y Protocolos/Procedimientos sean eficientes para denuncias de acoso, discriminación, violencia, abuso, maltrato.

6. Concientiza a equipos de trabajo para erradicar el Transodio y discriminación en espacios laborales.

7. Asegura la existencia de códigos de vestimenta transincluyentes

- Revisa la existencia de estereotipos de género en los códigos de vestimenta o uso de uniformes; asegúrate que las personas puedan hacer uso de ropa, vestuarios o accesorios distintivos en la organización, según su identidad de género y expresión de género libremente.
- Implementa uso de credenciales con nombre social a la vista, para todas las personas.

MARCO NORMATIVO CHILENO

- Ley 20.609: Establece medidas contra la discriminación arbitraria y menciona la identidad de género como uno de los grupos de diversidad foco.
- Ley 21.120: Reconoce y da derecho a la Identidad de género.
- Ley 21.400: Modifica diversos cuerpos legales para regular, en igualdad de condiciones, el matrimonio entre personas del mismo sexo registral.
- Orden 147 del Título II del Libro II del Código del Trabajo: obligatoriedad para que empleadores provean a hombres trans el mismo trato conferido a las mujeres cis, trabajadoras embarazadas.



¿Quieres saber más?
Síguenos y comunícate con
OTD Chile:
www.otdchile.org
@otdchile

AHA Inclusión:
www.ahainclusion.com
@ahainclusion

Material diseñado y producido por el equipo de
OTD Chile y AHA Inclusión.
Solicita autorización para su reproducción.



GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES PARA LA INCLUSIÓN DE PERSONAS TRANS Y GÉNERO DIVERSAS

