

Protocolo de Transición de Género Grupo Vantaz



VANTAZ
Group

PEOPLE
TRANSFORMING
MINING

Objetivo



En el Grupo Vantaz, celebramos la diversidad y valoramos a cada uno de nuestros miembros como individuos únicos. Creemos que la igualdad de oportunidades y una cultura inclusiva son fundamentales para el éxito de nuestra organización y para el bienestar de nuestra comunidad.

Es por eso que hemos desarrollado nuestro Protocolo de Transición de Género. Este protocolo se crea con el objetivo de proporcionar pautas claras y de apoyo para aquellas personas que deseen iniciar o continuar su proceso de transición de género. Además, busca brindar orientación a nuestros líderes, equipos de trabajo y todos los que forman parte de nuestro entorno laboral.

Nuestro compromiso inquebrantable es con la inclusión y la protección de la dignidad de todos nuestros colaboradores, valorando su identidad de género, expresión de género u orientación sexual. En el Grupo Vantaz, creemos que al fomentar un ambiente de respeto, confianza y libre de discriminación, todos contribuimos al éxito de nuestra organización y a la creación de una sociedad más igualitaria y justa.

Conceptos

Hay que comenzar por conocer algunos conceptos.

GÉNERO

Son roles y atributos que social o culturalmente se les asignan a las personas en base a su sexo biológico. La norma social predominante recoge actualmente los géneros "masculino" y "femenino".

IDENTIDAD DE GÉNERO

Se refiere a la vivencia interna del género, tal como cada persona lo siente y vivencia en su individualidad, la cual podría corresponder o no con el sexo biológico. La identidad de género es cómo la persona se percibe a sí misma (hombre, mujer y no binario).

TRANSGÉNERO

La identidad de género no coincide con el sexo biológico de nacimiento.

CISGÉNERO

La identidad de género coincide con el sexo biológico de nacimiento.

HOMBRE TRANSGÉNERO

Persona que se identifica con el género masculino y su sexo biológico de nacimiento es femenino.

MUJER TRANSGÉNERO

Persona que se identifica con el género femenino y su sexo biológico de nacimiento es masculino.

Transición

Denominamos “transición de género” a...

la etapa en la vida de una persona en la cual transita desde la expresión de género asociada a su sexo biológico al que corresponde a su verdadera identidad de género. Este proceso a menudo implica la búsqueda de asesoramiento psicológico, el uso de terapia hormonal, procedimientos cosméticos y, en algunos casos, intervenciones quirúrgicas.

Además, incluye un período de adaptación después de estas intervenciones, que se considera una parte integral de la transición.

La transición puede ser un proceso único para cada persona por lo que requerirá de un plan personalizado pensado en conjunto con el o la vantáztico/a que desee realizarlo, que llevará a cabo la subgerencia de Cultura y Personas y en el que se incluirá la jefatura directa en el caso de existir.

EXPRESIÓN DE GÉNERO

Es la forma en que las personas usamos nuestra apariencia, gestos y lenguaje corporal para expresarnos los que dependiendo del entorno cultural en que estemos inmersos nos asocia a las categorías de masculinidad o feminidad.



“La transición puede ser un proceso único para cada persona por lo que requerirá de un plan personalizado pensado en conjunto con el o la vantáztico/a que desee realizarlo”

Normativas legales vigentes en las que se enmarca el protocolo de transición de género son:

Ley n°20.609, la cual se conoce como “Ley Zamudio” y establece normas sobre antidiscriminación.

Ley n°21.120, que establece el derecho a la identidad de género. Es decir, el derecho de las personas a ejercer libremente la convicción personal según como se perciban a sí mismas ya sea hombre o mujer. Todas las personas tienen derecho:

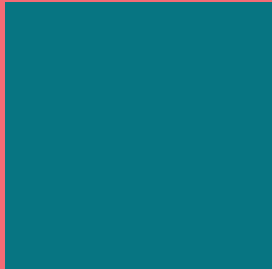
Al reconocimiento y protección de la identidad y expresión de género.

A ser reconocida e identificada conforme a su identidad y expresión de género en los instrumentos públicos y privados que acrediten su identidad respecto del nombre y sexo, en conformidad con lo dispuesto en esta ley.

Al libre desarrollo de su persona, conforme a su identidad y expresión de género, permitiendo su mayor realización espiritual y material posible.

ORD. N° 1533 (DT), no se advierte impedimento para que una persona transgénero que aún no ha realizado el cambio registral de su nombre o no desea realizarlo, así como las personas no binarias, utilicen su nombre social en sus contratos de trabajo y otra documentación laboral, respetando su identidad de género, debiendo verificarse que se permita su adecuada individualización en estos instrumentos.

PROCEDIMIENTO SUGERIDO



Roles y Responsabilidades

Vantáztico/a:

Protagonista del proceso a quien respaldamos su derecho de expresar de manera abierta y auténtica su identidad de género, así como su decisión de emprender un proceso de transición en nuestra comunidad.



Equipo de Cultura y Personas:

Equipo, debidamente capacitado en conceptos fundamentales de diversidad sexual, y quien asume el liderazgo del proceso. Sus responsabilidades incluyen la organización de reuniones, la gestión de cambios en registros internos, la realización de actividades de sensibilización y la difusión de información a todos los miembros del equipo.

Líderes y Gerentes:

Quienes deben recibir asesoramiento y orientación por parte del Departamento de Cultura y Personas. Su compromiso debe ser ejemplar dentro del Grupo Vantaz, ya que desempeñan un papel fundamental como facilitadores y promotores del proceso de transición, ejerciendo un liderazgo basado en el ejemplo.

Equipos:

Cualquiera que tenga comunicación con la persona en proceso de transición y que debe recibir capacitación. Estas sesiones de sensibilización serán dirigidas por un experto en diversidad sexual y de género, centrándose en fomentar el respeto a la diversidad.

Nuestro ERG Acción Enacción:

Equipo capacitado en conceptos de diversidad sexual, puede brindar apoyo al Vantáztico/a y detectar posibles necesidades no identificadas previamente, contribuyendo así al proceso de transición.

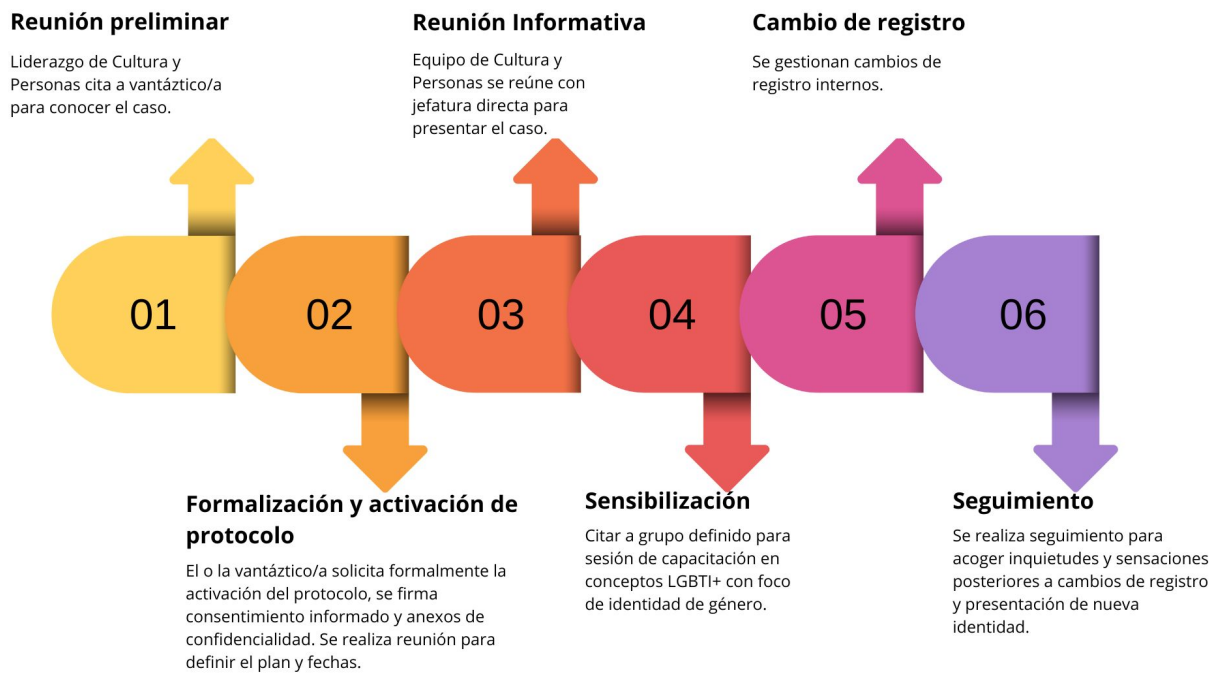
Ya sea que la persona haya iniciado, tenga la intención o sólo tenga preguntas respecto al proceso de transición, sugerimos contactarse con equipo de Cultura y Personas y dentro del equipo con quien se tenga más confianza o cercanía, o bien, con su jefatura directa, quienes serán responsables de activar el presente protocolo con el equipo de Cultura y Personas.



Paso a paso

En el Grupo Vantaz, valoramos la diversidad. Que sientas la seguridad para transitar y expresarte libremente, es nuestro mayor orgullo.

Antes de dar inicio a un proceso de transición, si bien cada persona es única, presentamos una serie de pasos que se podrán evaluar en acuerdo con el o la vantáztico/a.



Paso a paso del proceso de transición de género

Reunión con el o la vantáztico/a que haya iniciado o tenga intención de iniciar su proceso de transición:

- Escuchar las intenciones y dudas que tenga el o la vantáztico/a.
- Revisar el contenido del presente protocolo en conjunto.
- Resolver cualquier duda o inquietud adicional que pueda surgir en relación con el proceso.
- Indicar que una vez tomada la decisión de activar el protocolo se deberá firmar el consentimiento informado.
- Informar que en el caso de activar el protocolo, la próxima reunión tendrá el contenido del paso número 2 y que para eso, el o la vantáztico/a deberá tener cierta claridad sobre su posición al respecto para poder dar respuesta a todos los puntos y de esta forma trazar el plan personalizado para su transición.
- Informar sobre las opciones para realizar la notificación de la transición.

NOTIFICACIÓN DE TRANSICIÓN

La realización de la notificación de la transición tiene las siguientes opciones:

- ▶ El o la Vantáztico/a informa su inicio del procedimiento de rectificación registral.
- ▶ El o la Vantáztico/a no informa el inicio del procedimiento de rectificación y se presenta con los documentos ya modificados.
- ▶ El o la Vantáztico/a decide no hacer el procedimiento de rectificación registral, pero sí informa su transición y nueva identidad.

En cualquiera de estos casos, **nos comprometemos a:**



Establecer ambientes que permitan al o a la vantáztico/a expresarse y desarrollarse libremente, respetando su identidad y expresión de género.

Implementar modificaciones en procedimientos administrativos y de gestión de personal para garantizar el respeto de la identidad de género de los colaboradores, incluso en situaciones en las que no se haya realizado una corrección de registros legales. Se procurará realizar ajustes en sistemas internos que no tengan repercusiones legales o contractuales.

Reunión con vantáztico/a que haya formalizado su intención de iniciar su proceso de transición:

- Firma de consentimiento informado por parte de el o la vantáztico/a.
- Firma de acuerdo de confidencialidad por parte del equipo implicado en la dinámica.
- Definir el momento en que la persona desea asumir su nueva identidad de género en el entorno laboral.
- Discutir la intención de realizar un cambio de nombre en los registros oficiales, junto con el momento y los procedimientos internos necesarios para llevar a cabo.
- Abordar la posibilidad de necesitar tiempo fuera del trabajo a través de permisos con goce de sueldo para realizar trámites, o licencias médicas para llevar a cabo cirugías u otros tratamientos relacionados con la transición.
- Dar a conocer los beneficios de nuestra póliza de salud que incluye coberturas para personas que viven una incongruencia entre su físico e identidad de género.
- Explorar la manera en que la transición será comunicada al equipo, el área, los clientes y otros colegas en el lugar de trabajo.
- Definir los mensajes que se transmitirán y asignar la responsabilidad de la comunicación.
- Establecer el momento y el método preferido por la persona para llevar a cabo la comunicación y el momento en que se prefiere realizar las modificaciones de los registros internos.
- Definir las fechas para poner en marcha las distintas acciones involucradas.
- Resolver cualquier duda o inquietud adicional que pueda surgir en relación con el proceso.

Se recomienda tener una reunión con la jefatura directa para:

- Informar a la jefatura directa respecto de la solicitud.
- Entender el contexto del equipo o cliente, levantar posibles inquietudes, aclarar dudas, comentar el protocolo y evaluar si existiera alguna resistencia o necesidades para incluirlo dentro del plan de sensibilización.
- Firmar acuerdo de confidencialidad por parte de la jefatura directa.

En función del plan personalizado, se pondrá a disposición del vantástico/a, su líder, equipo de trabajo y áreas con las que se relacione:

- **Charlas:** De sensibilización, educación y/o formación respecto diversidad sexual y de género, de manera de mitigar sesgos y desconocimiento asociados al proceso.
- **Acompañamiento:** Para comunicación y socialización de la transición de género al equipo de trabajo y/o clientes en caso de ser necesario, de manera de permitir la comprensión y adecuación de la información, en conjunto con aclaración de dudas a quienes planteen interrogantes. La forma para realizar esta comunicación interna y externa se acordará en conjunto con el/la vantástico/a en transición y su líder.
- **Abordaje de la comunicación sobre la transición:** Cuando el colaborador o colaboradora define comunicar el cambio de género a su equipo, clientes y otras áreas relacionadas, sugerimos que la información a entregar se limite a explicar qué es una persona transgénero y que, a partir de una determinada fecha, la persona en transición comenzará a expresarse y ser tratada según su nueva identidad, sin necesidad de explicitar detalles que sean parte de su intimidad.

En esta etapa es importante recalcar el compromiso del Grupo Vantaz con la **diversidad e inclusión** y que si bien entendemos existan diversas opiniones y creencias en torno a la diversidad sexual y de género, la compañía seguirá fomentando ambientes de respeto y valoración de las diferencias, **y no se aceptarán comportamientos discriminatorios ni de acoso.**

En esta etapa es necesario realizar los cambios de registros internos y solicitar los cambios de registros de entidades externas:

- **Cambio de nombre:** Aún en el caso que no exista la voluntad de realizar la rectificación registral, se respetará la nueva identidad y se realizará el cambio de nombre en sistemas internos y documentos contractuales, cuenta office 365, y se modificará fotografía si así lo solicita el/la vantaztico/a. El plazo para realizar estos cambios no superará los 10 días hábiles, y se ajustará al plan personalizado establecido. En este mismo periodo se informará al Seguro Complementario de Salud para que realicen los cambios debidos.
- **Notificación Isapre / Fonasa y AFP :** Si se produce rectificación registral, será responsabilidad del vantaztico/a informar del cambio a la entidad de previsión de salud y AFP donde esté inscrito/a.

En esta etapa es necesario realizar el seguimiento del proceso:

- Este se realiza para acoger inquietudes y sensaciones posteriores al cambio de registro y presentación de nueva identidad. También es necesario para saber si existe alguna necesidades del vantáztico/a o del equipo.
- En el caso de identificar brechas o nuevos aprendizajes se actualizará el presente protocolo.
- En el caso de evidenciar brechas mayores, se podrán realizar las capacitaciones masivas pertinentes, se agregará dentro de nuestro onboarding y se intervendrán otros procesos que lo requieran.

Política de Diversidad e Inclusión

Nuestro manifiesto y compromiso con nuestras verticales de trabajo dentro de la que es parte la comunidad LGBTI+

Canal de denuncias Confidencial

Canal de denuncias en caso de haber sido víctima de una situación de acoso y/o discriminación.

Política de Incidentes menores, acoso laboral y sexual

Entrega recomendaciones para solucionar problemas menores con la finalidad de que no pasen a mayores. Así como lineamientos claros sobre nuestros protocolos en caso de tener un incidente.

Este sistema velará por dar solución a cualquier situación de discriminación y/o acoso por parte de cualquier colaborador/a del Grupo Vantaz a la comunidad LGBTI+



Póliza Seguro Complementario

Nuestra póliza de Seguro Complementario, otorga coberturas a hospitalizaciones, consultas médicas, exámenes, tratamientos de psiquiatría y psicología, procedimiento los quirúrgicos, prótesis cirugía plástica cirugía maxilofacial y medicamentos derivados de tratamientos y complicaciones por la adecuación corporal en personas con incongruencias entre físico y identidad de género.

La póliza cubrirá bajo los topes y porcentajes de las prestaciones Disforia de Género, incluida en el plan de beneficios.

En caso de tratamientos hormonales se deberá enviar a la compañía el informe del médico tratante que apoye el tratamiento.



Sobre este protocolo...



Este protocolo fue confeccionado en el marco de actividades de nuestro ERG Inclusión Enacción.

Utilizamos de base los procedimientos de Transición de Género de AB In BEV Chile y ENEL disponibles públicamente y recomendados por Pride Connection.

Integra recomendaciones tomadas desde las mentorías entregadas por AHA Inclusión gracias a los programas en colaboración con Pride Connection.

Estas alianzas y colaboraciones son ejemplos tangibles de lo que podemos lograr cuando trabajamos juntos para promover un mundo más inclusivo y diverso.

Este protocolo es un documento vivo, que cambiará en base a nuestras experiencias y las buenas prácticas que aprenderemos de nuestra comunidad.

Agradecemos a todos y todas los que directa o indirectamente están haciendo que estos cambios sean posibles.