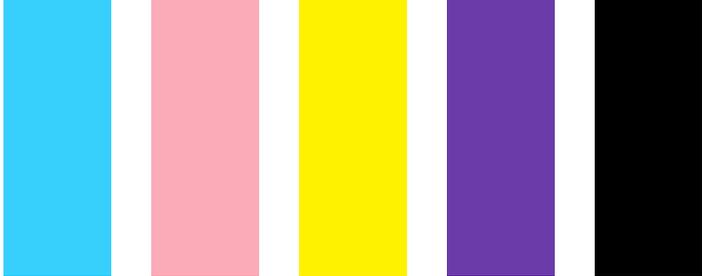


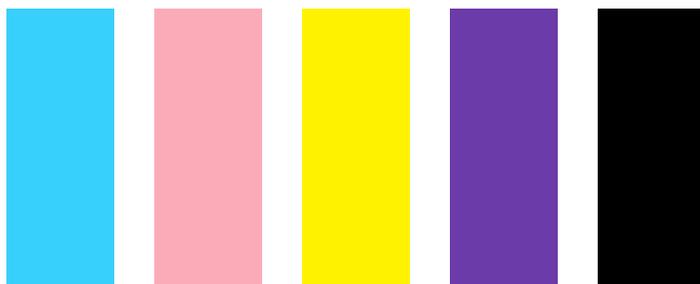
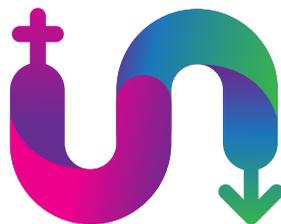
Manual para la orientación a personas en
transición de género
en los espacios laborales de Grupo Salinas





CONTENIDO

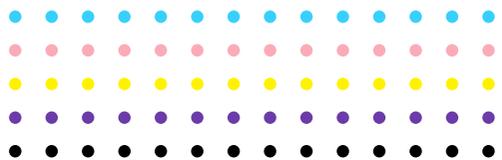
Título Primero I Disposiciones Generales	3
I. OBJETIVO	3
II. MARCO NORMATIVO	4
III. PRINCIPIOS GENERALES	5
Título Segundo I Proceso de transición	6
I. CATÁLOGO DE DERECHOS	6
II. TRÁMITE PARA EL RECONOCIMIENTO DE LA IDENTIDAD DE GÉNERO	10
PROCEDIMIENTO	11
III. ACOMPAÑAMIENTO PERSONALIZADO Y SENSIBLE	15
Glosario	17
Referencias	20



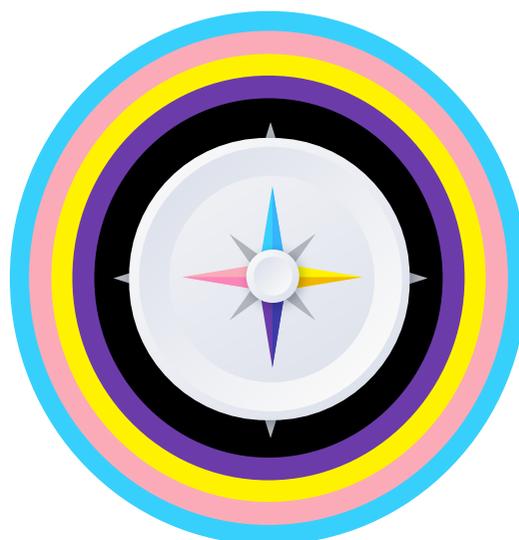
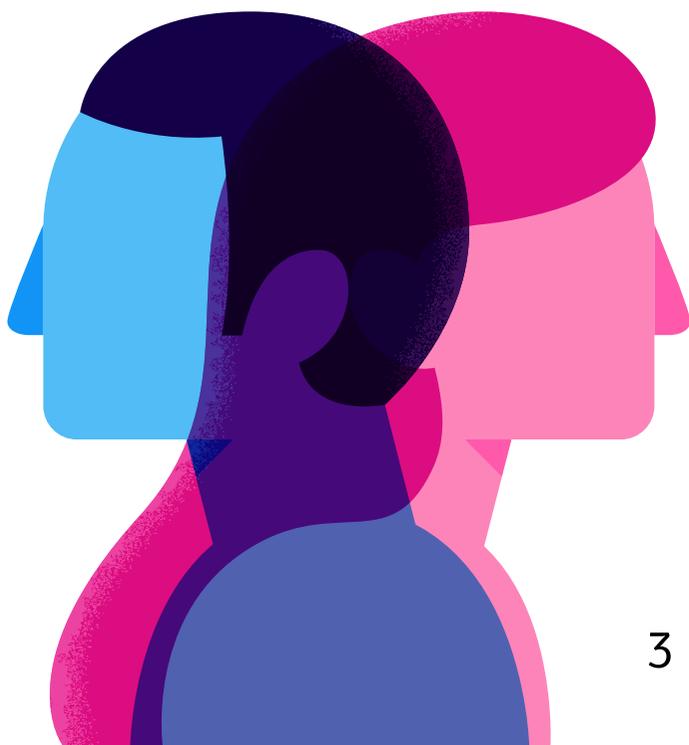
Título Primero. Disposiciones Generales



I. OBJETIVO



Establecer un marco de actuación y criterios orientadores para acompañar, sensibilizar y asegurar el respeto de los derechos laborales de cualquier persona trans que haya iniciado o se encuentre en un proceso de reconocimiento legal de su identidad.



II. MARCO NORMATIVO.

A continuación, se enlistan los principales instrumentos normativos aplicables y sobre los cuales se basa el presente manual:

Marco normativo internacional:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Convención Americana sobre Derechos Humanos
- Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
- Principios de Yogyakarta

Marco normativo nacional:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículos 1, 6 y 123
- Ley Federal del Trabajo, artículos 2, 3, 56, 132 y 133
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México
- Códigos de Procedimientos Civiles locales
- Códigos Civiles locales

Otros instrumentos

- Opinión Consultiva 24/17 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, que reconoce la identidad de género como un derecho autónomo, así como el derecho de las personas trans a cambiar su nombre y a rectificar sus documentos de identidad.
- Amparo Directo Civil 6/2008 de la SCJN, que por virtud del derecho a la identidad que tienen todas las personas, reconoce que las personas trans pueden exigir que sus documentos de identidad reflejen su propia identidad de género, sin restricciones injustificadas.

III. PRINCIPIOS GENERALES.

Honestidad

Como valor rector de Grupo Salinas, busca personas íntegras e implica congruencia entre lo que se siente, piensa, dice y hace.

Lealtad

A la misión de Grupo Salinas, misma que compromete la generación de prosperidad incluyente en las comunidades en las que se opera.

Confianza y respeto

En los procedimientos formales internos de atención, acompañamiento, orientación y trámite del reconocimiento de la identidad de género.

Celeridad

La tramitación del reconocimiento de la identidad de género deberá realizarse de forma inmediata una vez que se presenta la solicitud, fijando un plazo máximo para su resolución.

Integralidad

Con un trámite único las personas deben poder rectificar la totalidad de sus documentos y registros.

Confidencialidad

Los trámites y comunicaciones deben ser confidenciales, los documentos y registros no deben reflejar los cambios realizados.

Voluntad expresa

Para solicitar el trámite de reconocimiento de la identidad de género, el único requisito que podrá presentarse al solicitante es la expresión de su consentimiento, libre e informado. No deberán ser solicitados requisitos, tales como pruebas médicas, psicológicas, psiquiátricas, ni constancias o solicitudes de someterse a cirugías de reafirmación o tratamientos hormonales.



Título Segundo. Proceso de transición

I. CATÁLOGO DE DERECHOS

1. Libre desarrollo de la personalidad.

Todas las personas tienen derecho y la libertad de decidir el sentido de su propia existencia, de acuerdo con sus valores, ideas, expectativas o gustos, sin que existan controles ni impedimentos injustificados por parte de los demás. En Grupo Salinas defendemos la libertad de que las personas puedan ser quien quieran ser, apegados a nuestros valores y principios y con la firme convicción de generar prosperidad incluyente.

2. Vida privada.

Respetar su privacidad y no se les requiera explicar o justificar su identidad o expresión de género, ni su experiencia o proceso de transición, con excepción de las preguntas realizadas por Capital Humano o la Unidad de Género de manera administrativa, para dar seguimiento al estado de rectificación de los documentos oficiales e internos.

3. Integridad y seguridad personales.

Todas las personas tienen derecho a garantizar su bienestar integral, físico, psicológico y social, para desarrollar su existencia plena. En caso de que se violente este derecho, Grupo Salinas cuenta con la Unidad de Género para la atención de las quejas.

4. Protección de datos personales y derechos ARCO.

Relacionado con el derecho a la vida privada, todas las personas tienen derecho a que sus datos personales sean protegidos; así como a **Acceder** a su información personal, **Rectificarla** y **Cancelar** u **Oponerse** a su tratamiento (ARCO).

5. No sufrir ningún tipo de discriminación.

Gozar de todos los servicios, beneficios y derechos, sin ningún tipo de discriminación. Cualquier incitación al odio, violencia, hostigamiento, rechazo, burla, injuria, acoso o exclusión puede ser considerado discriminación y/o violencia laboral.

6. Trabajo digno y socialmente útil y a la libertad profesional.

Desempeñar, elegir y permanecer en su empleo o actividad laboral, sin ningún tipo de discriminación.

7. Vivir una vida laboral libre de violencia.

Exigir un trato adecuado, con igualdad y respeto, un pago justo e igualitario y a disfrutar de un ambiente laboral libre de prejuicios y violencia.

8. Recibir acompañamiento especializado y sensible para lograr una incorporación a una vida laboral plena.

En Grupo Salinas, las personas trans tienen derecho a solicitar orientación y acompañamiento por parte de la Unidad de Género para modificar y mejorar las circunstancias sociales y laborales que puedan impedir su desarrollo o integración a una vida laboral sin discriminación.

9. Decidir de forma libre, autónoma e informada sobre nuestro cuerpo e identidad.

Todas las personas son libres, en todo momento, de decidir sobre su cuerpo, identidad y apariencia.

10. Mantener la antigüedad y todos los beneficios corporativos.

Mantener su antigüedad laboral y los beneficios corporativos que adquirieron antes de rectificar su identidad legal.

11. Tramitar y recibir orientación respecto a los procesos de reconocimiento de la identidad de género.

Solicitar y tramitar ante Capital Humano el reconocimiento de su identidad de género, así como a recibir orientación respecto a la obtención de los documentos oficiales requeridos.

12. Conservar y reservar la información primigenia.

Conserven y reserven, con carácter de información confidencial, los expedientes y documentos que tengan sus datos personales primigenios, por el tiempo necesario, para vincularlos a sus derechos y obligaciones como personas empleadas.

13. Respeto a su nombre y pronombres elegidos.

Todas las personas trans tienen derecho a ser llamadas por el nombre y con los pronombres que elijan, sin que sea necesario contar en todo momento con un acta de nacimiento que refleje su identidad de género. Es importante acotar que, de no contar con este documento oficial, no podrá entenderse como acto discriminatorio el registro de su nombre e identidad legal por parte de Grupo Salinas.

14. Acceder a las instalaciones.

Acceder a las instalaciones de sus unidades de negocio, puntos de venta o edificios corporativos, aún cuando sus credenciales no reflejen su identidad o expresión de género.

15. Derecho a la asignación de sanitarios y otros servicios comunes, acorde a su identidad de género.

Utilizar los servicios comunes conforme a su identidad de género autopercibida.

16. Proceso de transición.

Consultar con su generalista y persona formadora la posibilidad de otorgar ajustes que les permitan acceder, por su cuenta, a los procesos de transición tanto físicos como legales para el reconocimiento de su identidad de género y considerando las necesidades de su trabajo. En ningún momento se les puede exigir un dictamen pericial o diagnóstico médico que acredite su identidad de género, solamente aquellos documentos necesarios para acreditar cualquier procedimiento.

II. TRÁMITE PARA EL RECONOCIMIENTO DE LA IDENTIDAD DE GÉNERO



Las personas trans pueden solicitar la intervención de Capital Humano para iniciar el procedimiento de rectificación de documentos y registros informáticos.



Confianza y apoyo por parte de Capital Humano.

Que se dé a conocer un aviso de privacidad, donde se comunicará cómo será tratada la información, de manera confidencial, con quién será compartida y para qué fines: la rectificación de los documentos de identidad.

Que se dé a conocer este manual.

Que Capital Humano acuerde iniciar el proceso de rectificación de documentos y registros informáticos o, en caso de ser necesario, proporcione orientación respecto a los trámites previos que se deben realizar para obtener la documentación oficial necesaria para actualizar nuestros documentos internos (Guía de orientación).

PROCEDIMIENTO



1. Solicitud del trámite.

La solicitud deberá presentarse vía correo electrónico institucional, dirigido a su Generalista o enlace de Capital Humano de quien desea iniciar el trámite y deberá incluir los datos de contacto (nombre completo anterior, nombre completo actual, número de empleada/o, teléfono y correo electrónico) y área de adscripción, así como los documentos actualizados:

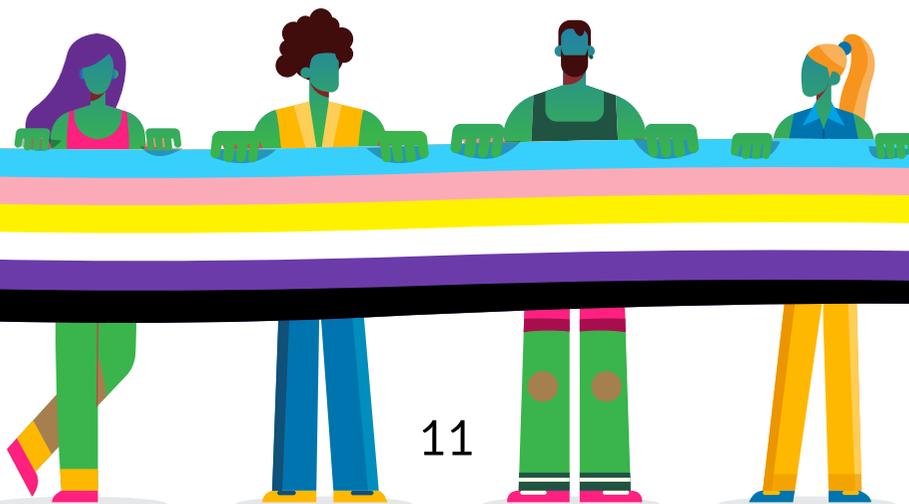
- Acta de nacimiento
- Credencial para votar
- Clave Única de Registro de Población (CURP)
- Registro Federal de Contribuyentes (RFC)
- Número de Seguridad Social (NSS)

En caso de requerirlo para desempeñar sus funciones, también se deberá proporcionar:

- Pasaporte
- Licencia de conducir
- Título profesional
- Cédula profesional

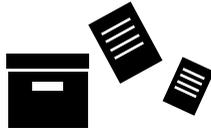
Es importante repetir que, en ningún momento se les podrá exigir un dictamen pericial o diagnóstico médico que acredite su identidad de género, ni que detallen los procedimientos a los que se van a someter.

Si así lo desea la persona solicitante, se podrá avisar a la Unidad de Género de Grupo Salinas para acompañarle en su proceso en el espacio laboral.



CAPITAL HUMANO

1.1 Integración del expediente.



Una vez que reciba la solicitud, Capital Humano integrará el expediente, informará a la persona solicitante si falta algún documento, le proporcionará el presente manual y el contacto de la Unidad de Género de Grupo Salinas (unidaddegenero@gruposalinas.com.mx) en caso de que requiera acompañamiento, así como orientación sobre su proceso en cualquier momento.

Cuando el expediente esté completo, se informará a la persona solicitante el inicio del procedimiento de rectificación de documentos y registros, así como el periodo previsto en el que podrá obtener la confirmación de rectificación de documentos.

1.2 Personas Formadoras.

La persona generalista deberá avisar a la persona formadora directa de quien solicite el trámite de que se dará comienzo del mismo, para mantenerle informada al respecto.



Capital Humano enviará una comunicación informativa de carácter confidencial para detonar el proceso de rectificación de la identidad de género, solicitando la actualización de los datos personales a las áreas encargadas de actualizar o verificar que se hayan actualizado los sistemas de comunicación y documentación interna.

1.3 Recursos Humanos GS.

Dirección de Administración RH GS. Gerencia de Administración de Sistemas RH.

Actualizar los datos personales en el sistema principal de documentación interna (SAP), entre ellos: **nombre, género y nóminas e IMSS**

Contacto: Gerencia de Administración de Sistemas RH en Back Office
Celia Sally Monserrat Páez, mpaez@masp.mx (junio 2022)



1.4 Talento GS.

Gerencia de Mantenimiento y Soporte de Sistemas. Verificar la actualización de datos personales en Talento GS, entre ellos: fotografía (autogestionable), organigrama y directorio.

Contacto: Gerencia de Mantenimiento y Soporte de Sistemas y Mejora Continua en Back Office.
Roberto Carlos Toxtli Flores, roberto.toxtli@elektra.com.mx (junio 2022)



1.5 Bienestar



Directorio corporativo en el portal. Gerencia de sistemas.

Verificar la actualización de datos personales en el directorio del portal corporativo

Contacto: Gerencia de Sistemas de Comunicación Interna en Back Office
Jorge Aaron Lozada Jardón, jlozada@tvazteca.com.mx (junio 2022)

1.6 Dirección de Seguridad de la Información.



Dirección de correo electrónico.

Verificar la actualización y funcionamiento del correo electrónico institucional.

Contacto: Dirección de Correo Electrónico en Back Office
Sergio Edgardo Vargas Velasco, svargasv@gruposalinas.com (junio 2022)

1.7 Dirección de Gestión Operativa.



Dirección Implementación (Afore).

Verificar la información correspondiente al Afore

Contacto: Dirección de Implementación de Dirección de Gestión Operativa en Red Única
Ximena Álvarez Acevedo, xalvarez@elektra.com.mx (junio 2022)

1.8 Credenciales



Tramitar la reposición de la credencial física y toma de fotografía

Las áreas administrativas deberán notificar a Capital Humano la actualización o verificación de los registros e información de la persona trans en los portales y sistemas que correspondan.

En todos los casos, será necesario que Capital Humano ratifique dicha actualización y que no se haya modificado el número de empleado o empleada que le fue asignado al iniciar, así como su antigüedad o beneficios corporativos. Asimismo, **deberá conservar, con carácter de confidencial**, un registro de los datos personales primigenios que obren en los expedientes y bases de datos por el tiempo que sea necesario para asegurarse que queden vinculados a sus derechos y obligaciones.

Contacto: credextektbaz@elektra.com.mx

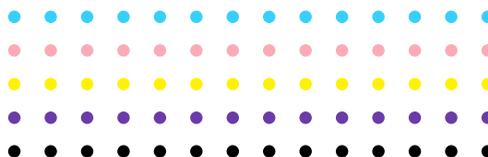
2. Confirmación de la rectificación.

Cuando las áreas administrativas hayan rectificado la información y Capital Humano la haya corroborado, el o la generalista de la persona solicitante enviará una comunicación donde confirme la rectificación de la identidad de género a la persona trans y a la persona formadora directa.



III. ACOMPAÑAMIENTO PERSONALIZADO Y SENSIBLE

La Unidad de Género es la instancia de Grupo Salinas encargada de prevenir y recibir las quejas por hechos que constituyan violencia de género o acoso sexual, brindar acompañamiento, contención emocional, así como emitir medidas de prevención y no repetición como puntos resolutivos en cada caso.

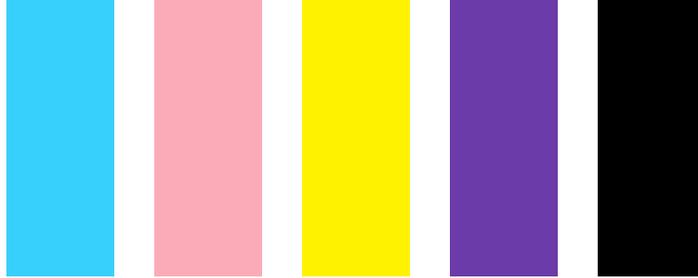


Para ello, cuenta con un protocolo de atención, así como herramientas y canales idóneos para otorgar un acompañamiento personalizado y sensible a cualquier persona que se encuentre en el supuesto de vivir violencia laboral. En Grupo Salinas, las personas trans pueden solicitar acompañamiento, orientación o intervención de la Unidad de Género en caso de vivir o desear prevenir violencia laboral por razón de su identidad o expresión de género.

En Grupo Salinas, las personas trans pueden solicitar acompañamiento, orientación o intervención de la Unidad de Género en caso de vivir o desear prevenir violencia laboral por razón de su identidad o expresión de género. Además, también podrán solicitar la intervención de la Unidad de Género con el objetivo de sensibilizar al equipo de trabajo en materia de diversidad sexual e identidad de género.

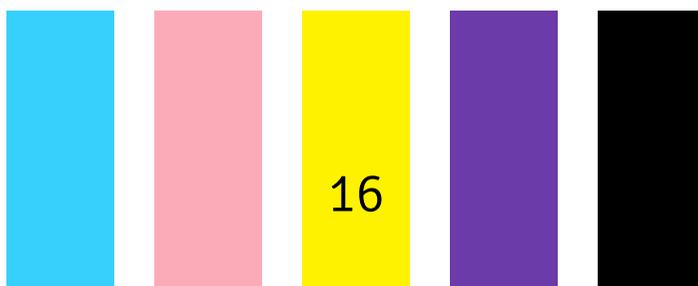
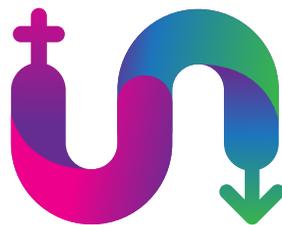
La solicitud podrá hacerse acudiendo directamente a la Unidad de Género o presentarse vía correo electrónico institucional dirigido a unidaddegenero@gruposalinas.com.mx, o vía telefónica comunicándose al 5517201313 ext. 34802.

Si la persona trans solicitante desea, además, recibir acompañamiento para poder comunicar su identidad de género al resto de su equipo de trabajo, se podrá elaborar un plan en conjunto con la Unidad de Género, reiterando la importancia del respeto a la vida privada de quienes colaboran en Grupo Salinas.



De llevarse a cabo, la comunicación del reconocimiento de la identidad de género de la persona trans con el equipo de trabajo se abordará de la siguiente manera:

1. Se informará la Política de Inclusión y No Discriminación, la Política de Derechos Humanos de Grupo Salinas y el protocolo de atención de la Unidad de Género.
2. La persona trans podrá comunicar a su equipo de trabajo su nombre y pronombres con los que se identifica. Si así lo solicita, podrá ser alguien de la Unidad de Género quien comunique esta información. **Únicamente se contestarán preguntas necesarias para el desarrollo laboral.**
3. Se indicará que se espera un comportamiento de respeto, de no discriminación, de aceptación de las diferencias y se invitará a cualquier persona a denunciar a la Unidad de Género cualquier acto de discriminación o violencia de género, según corresponda.





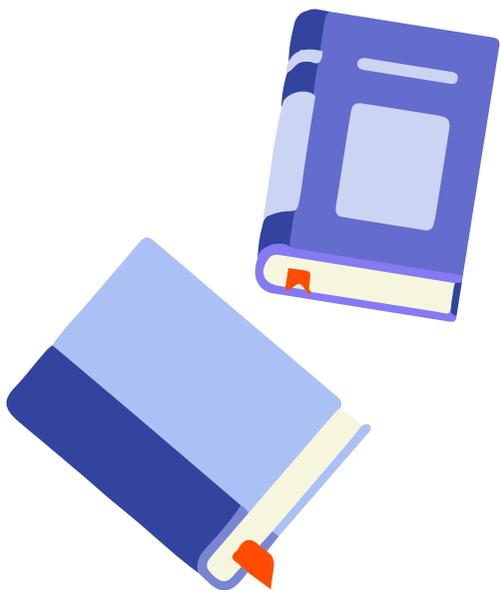
IV. GLOSARIO



Accesibilidad: Consiste en disponer oportunidades concretas y efectivas en la información o cualquier entorno físico, bien y servicio para que éstos tengan un alcance sin discriminación, efectivo y oportuno.

Ajustes razonables: Son las modificaciones y adaptaciones necesarias, que no impongan una carga desproporcionada o indebida, que permitan a las personas compensar alguna deficiencia que les impida el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos.

Autoridades: Para efectos del presente protocolo, se entiende por autoridades a la Unidad de Género, Capital Humano de las áreas, personas formadoras de equipo de las mismas, Honestel o cualquier otra instancia interna.



Expresión de género: Es la manifestación externa o abierta del género de una persona, misma que debe ser respetada conforme a la identidad de género auto-percibida.

Persona Transgénero

Refiere a una persona que ha cambiado o está en proceso de reconocer su identidad de género para alinearla con su sentido interno.

Persona Transexual

Refiere a una persona trans que ha realizado o tiene deseos de realizar modificaciones médicas, hormonales o quirúrgicas para alinear su cuerpo con su identidad de género.



Género: Refiere a una construcción sociocultural respecto a las características no biológicas (ideas, conductas y comportamientos) que son asignadas o impuestas mediante roles y estereotipos, a mujeres y hombres.

IV. GLOSARIO



Grupos de atención prioritaria:

Son todas aquellas personas que integran los grupos reconocidos por haber estado históricamente en una situación de discriminación sistemática. Algunos de ellos son las mujeres, las personas LGBTQ+, personas indígenas, afrodescendientes, con discapacidad y migrantes.



Identidad de género: Es la percepción y vivencia interna que un individuo tiene sobre su propio género, independientemente del sexo que le fue asignado al nacer o su orientación sexual.

Cisgénero

Refiere a las personas cuya identidad de género coincide con el sexo que le fue asignado al nacer.

Mujeres Trans

Refiere a las personas que reconocen su identidad de género de Mujer o femenina, pero cuyo sexo asignado al nacer fue considerado de Hombre o masculino.

Hombres Trans

Refiere a las personas que reconocen su identidad de género de Hombre o masculino, pero cuyo sexo asignado al nacer fue considerado de Mujer o femenina.



LGBTIQ+: Es el acrónimo utilizado para referir a la población que integra la diversidad sexual y de género. Son las personas lesbianas, gay, bisexuales, trans, intersexuales, queer y demás.



Proceso de transición: Es el proceso por el que atraviesan las personas para vivir en congruencia su expresión de género con las características físicas de su identidad.



Sexo: Refiere al conjunto de características biológicas (genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas) a partir de las cuales las personas somos clasificadas como de sexo masculino o femenino al nacer.

Solicitante: Persona que acude a la Unidad de Género para presentar una queja o requerir una orientación, o cualquier otra instancia interna para iniciar el trámite de reconocimiento de su identidad de género.

IV. GLOSARIO



Transfobia: Es el miedo, odio, falta de aceptación o incomodidad que experimenta y expresa un individuo, mediante actitudes, comportamientos o acciones violentas, ante las personas transgénero o cuya expresión de género no se ajusta a los roles de género tradicionales.



Violencias laborales: Son aquellas que ejercen las personas en el marco de un vínculo o relación laboral, independientemente de la jerarquía, consistente en un acto u omisión en abuso de poder, que daña la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de la víctima; impide su desarrollo y atenta contra sus derechos. Entre las violencias laborales se encuentra el acoso sexual, el hostigamiento laboral y cualquier acto de discriminación.



REFERENCIAS

Asociación Empresarial para el Desarrollo (AED). 2016.

Caja de herramientas para la integración de las personas LGBTI en los espacios laborales. San José, Costa Rica. Disponible en: <https://bit.ly/3OfWCxo>

Asociación Española de Transexuales, Transexualia. 2020.

Guía contra la transfobia en el ámbito laboral. Protocolos de prevención, detección y actuación ante la discriminación y los delitos de odio en los centros de trabajo. España. Disponible en: <https://bit.ly/3NVJa24>

Colectivo de Lesbianas, Gays, Transexuales y Bisexuales de Madrid (Gogam). 2021.

Protocolo de inclusión y acompañamiento a identidades trans para empresas. España. Disponible en: <https://bit.ly/3OhYm9l>

Comisión Nacional de los Derechos Humanos. 2018.

Los derechos humanos de las personas transgénero, transexuales y travestis. México. Disponible en: <https://bit.ly/3HnmgOG>

Empresas SB. s/a.

Protocolo para la transición de género en Empresas SB. Colombia. Disponible en: <https://bit.ly/39mwl1W>

Grupo Salinas. 2020.

Protocolo de atención de la Unidad de Género. México. Disponible en: <https://bit.ly/3NVDbKO>

Impulso Trans A.C., 2022.

Guía nacional de actualización de documentos para personas trans. México. Disponible en: <https://bit.ly/3zAWkx0>

Informe del Mecanismo de Cooperación Interamericano para la Gestión Pública Efectiva (MECIGEP). 2020.

Reconocimiento integral de la identidad de género. Organización de los Estados Americanos (OEA), Disponible en: <https://bit.ly/30jPyjD>

Principios de Yogyakarta. 2007. Principios de Yogyakarta.

Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de Derechos Humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. Disponible en: <https://bit.ly/2U4HmZ5>

Suprema Corte de Justicia de la Nación. 2020.

Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género. México. Disponible en: <https://bit.ly/39l6wPy>

Unidad de
GÉNERO



RESPECTO, SEGURIDAD, INCLUSIÓN