

Crear entornos auténticos

UNA GUÍA PRÁCTICA SOBRE LA IDENTIDAD Y LA EXPRESIÓN DE GÉNERO PARA AYUDAR A IMPLEMENTAR CAMBIOS EN LA SOCIEDAD, LAS ORGANIZACIONES Y LAS INSTITUCIONES



Agradecimientos

Esta guía práctica es una actualización de la guía Trans Inclusion Policy and Procedure Toolkit elaborada por The 519 en 2011. Se basa en la larga tradición de trabajo y apoyo a las comunidades trans que nos caracteriza. Incluye los trabajos innovadores que ha implementado Kyle Scanlon, junto con otros miembros del personal de The 519 y de la comunidad, en los proyectos Trans Access y Open Door. The 519 cree que estos trabajos son de gran importancia y considera que el fomento de los entornos que sean inclusivos para todas las identidades y expresiones de género debe seguir siendo una prioridad en el plan organizacional de las empresas.

The 519 es una organización comprometida con la salud, la felicidad y la plena participación de las comunidades LGBTQ (lesbianas, gays, bisexuales, trans y queer). Es una agencia de la Ciudad de Toronto que trabaja sin descanso para mejorar realmente la vida de las personas, al tiempo que trabaja para promover la inclusión, la comprensión y el respeto.

Autoría: Jacq Hixson-Vulpe

Revisión: Jenn Harris, Lucid Pulp; Ashley Fortier, Metonymy Press

Consejo editorial: Nichola (Nicki) Ward

The 519 desea agradecer la valiosa colaboración de las comunidades trans de Toronto y a todas las personas que proporcionaron consejos y sugerencias para este proyecto.

En particular, queremos agradecer a:

Matt Caron-Francino
Rainbow Health Ontario

Colin Druhan
Pride at Work Canada

Karen Lior
Toronto Workforce
Innovation Group

Bob Sherman
Ontario Human Rights
Commission

Donna Turner
Rainbow Health Ontario

Zoya Zayler
Accenture

Delia Sinclair Frigault
Davina Hader

Nathan Hoo
Melissa Hudson

Raimi Marx
Christine Newman
Steven Wilson

Danielle Araya,
Barb Besharat, Rachel Lauren
Clark, Lisa Gore Duplessis,
John Farrell, Rosalyn Forrester,
Luke Fox, Susan Gapka,
Laura Gibbon, Julie Hamara,
Maura Lawless, Steven Little,
Becky McFarlane,
Monica Notaro,
Sawyer Pow, Jeffrey Reffo,
Christelle Thibault
The 519

Un gran agradecimiento a N. Nicole Nussbaum, LL.B, por haber adaptado su artículo para que pueda ser utilizado en esta Guía práctica.

Finalmente, queremos agradecer sinceramente a Ron Puccini y a TD Bank por su apoyo, así como a Scotiabank por su contribución para la realización de la versión actualizada de 2017.



Para más información sobre los servicios de educación y capacitación de The 519, por favor póngase en contacto con la persona responsable de Supervisión de Educación y Capacitación:

Laura Gibbon
The 519
LGibbon@The519.org
Tel. (416) 355 6772

Índice

Bienvenida	1
Resumen	3
La guía práctica	5
¿Para quién es esta guía práctica?	5
¿Por qué esta guía práctica es importante para su organización?	5
¿Quién produjo esta guía práctica?	6
La importancia de los términos utilizados	6
La importancia del contexto	7
La importancia de comprender que la opresión es interseccional	8
Identidad de género, expresión de género y transfobia	9
¿A qué obstáculos se enfrentan las personas trans por su identidad?	9
¿Por qué es importante promover la plena participación en la sociedad de las personas trans conforme a la identidad y la expresión de género con la que viven?	10
Comprensión de la identidad y la expresión de género	11
Una integración plena: el centro del círculo	13
¿A qué nos referimos?	13
¿Por qué es importante?	13
Lo que se debe evitar	13
Trabajar para lograr una integración plena	14
Cuestionar los prejuicios	17
¿Qué es la transfobia?	17
Transfobia y homofobia	18
Pasos concretos para cuestionar la transfobia	19
Hacer frente a la resistencia	21
Derechos humanos en pugna	23
Asumir la responsabilidad y ser una persona aliada eficaz	24
Reconocer los errores	25
Cómo actuar como persona aliada	27
Compasión y empatía	27
Escuchar activamente	27
Brindar apoyo	27
Favorecer los intercambios de ideas de manera franca y directa	27
Conocer los privilegios de las personas cisgénero	28
Mantener la voluntad y la mente abierta para aprender	28
Hablar o actuar	28
Pensar en grande	28

Crear y promover espacios acogedores e inclusivos, donde todo el mundo pueda afirmarse.	31
El entorno verbal y emocional.	32
El entorno físico.	36
Privacidad de la información.	37
Confidencialidad	39
Actitud amable.	39
 Trans 101 (mejores prácticas): Los derechos humanos del personal trans en Canadá	 43
Problemas frecuentes que enfrenta el personal trans	44
Conclusión.	47
 La política a fondo. Un ejemplo de las mejores prácticas: el <i>Código de Derechos Humanos</i> de Ontario.	 49
Comprender el <i>Código de Derechos Humanos</i> de Ontario.	49
¿Qué significa esto?	50
Entender el <i>Código de Derechos Humanos</i> de Ontario y la discriminación	52
¿Por qué existen las políticas sobre derechos humanos?	56
Visión general del plan rector para la implementación de una política	58
 Anexos	 61
 Ejemplos de declaraciones empresariales	 62
Señalización y política de utilización de sanitarios (tal como la propone The 519 de Canadá)	64
Fichas de evaluación	67
Ficha de evaluación de las mejores prácticas.	68
Fichas de evaluación de la organización.	71
Fichas de evaluación del entorno	72
Fichas de evaluación de la gestión de riesgos	74
Lineamientos personalizados relativos a las adaptaciones al momento de la transición	77
 Fichas de ayuda para los entornos laborales.	 79
Pronombres neutros y pronombres específicos a un género.	79
Iniciar una conversación	80
Ser una persona aliada eficaz de las personas trans	81
Ser una persona compañera o colega que demuestre solidaridad	82
Apoyo laboral a una persona en transición	83
Transición en el entorno laboral	84
Sanitarios y vestidores	85
Creación de un entorno acogedor	86
Sus derechos como persona trans.	87
 Glosario	 88

Bienvenida

Esperamos que esta guía práctica le sea útil en el proceso de brindar su apoyo a las diversas identidades y expresiones de género. Dicho proceso es evolutivo y esta guía le ofrece ideas y pasos concretos que le ayudarán a saber dónde comenzar, a dónde ir y qué hacer.

Es importante que todas las organizaciones se esfuercen por ofrecer entornos en los que todas las personas se puedan expresar de manera franca y se sientan cómodas y seguras. En el plano jurídico, su organización también tiene la obligación legal de crear entornos sin discriminación basada en la **identidad de género** y la **expresión de género**, y dar acceso a las oportunidades y los beneficios a todas las personas por igual. Teniendo esto en cuenta, esta guía práctica servirá para orientarle a fin de crear un entorno de trabajo positivo para las personas que se identifican como trans y de **género no binario**. Un entorno positivo y favorable permite que cada persona exprese plenamente su propia identidad y cuando cada ser humano pueda hacer esto, entonces será capaz de alcanzar todo su potencial.

Le invitamos a leer esta guía práctica junto con la *Política sobre la prevención de la discriminación basada en la identidad de género* o la expresión de género de la Comisión de Derechos Humanos de Ontario (OHRC). De manera conjunta, estos dos documentos servirán para concientizar al personal de su organización y describirán plenamente las maneras en que se pueden implementar cambios estructurales positivos en estas áreas. En 2017, el Gobierno Federal de Canadá enmendó la Ley Canadiense sobre Derechos Humanos para añadir la identidad de género y la expresión de género a la lista de motivos prohibidos de discriminación. Desde 2012, las resoluciones de las Naciones Unidas también han bosquejado medidas de protección, tanto para la orientación sexual como para la identidad de género.

Identidad de género:
experiencia interna e individual de género vivida por cada persona.

Expresión de género:
Forma en que una persona expresa o presenta abiertamente su género.

Trans : Término genérico que agrupa a personas con diversas identidades y expresiones de género que no se ajustan a las concepciones estereotipadas en la sociedad de ser una chica/mujer o un chico/hombre.

Persona de género no binario: Persona que no sigue los estereotipos de género que corresponden al sexo que le fue asignado al nacer.

Nosotros fomentamos el uso de esta guía práctica dentro de un contexto global. Aunque hacemos referencia a la legislación sobre derechos humanos y las leyes canadienses y de Ontario, creemos que la prevención de la discriminación basada en la identidad de género o la expresión de género es una obligación social y moral que todas y cada una de las personas deben apoyar.

Si bien no existe un método universal, esta guía constituye un plan rector que le ayudará a comprender mejor los distintos caminos que su organización puede tomar para acatar la ley y las políticas organizacionales a fin de crear un entorno acogedor, seguro e inclusivo.

Resumen

Esta guía práctica contiene un conjunto de pasos constructivos y concretos para implementar políticas antidiscriminatorias relacionadas con la identidad de género y la expresión de género,¹ así como estrategias y sugerencias para crear entornos propicios en los que las personas que se identifican como trans o de género no binario puedan reafirmarse como tales. Esta guía fue creada con la colaboración de la Comisión de Derechos Humanos de Ontario (OHRC), teniendo en cuenta los comentarios de las comunidades trans de Toronto, Canadá. El proyecto tiene como objetivo actualizar el documento *Trans Inclusion Policy and Procedure Toolkit* creado por The 519 en 2011. Se recomienda leerlo junto con la *Política sobre la prevención de la discriminación basada en la identidad de género o la expresión de género de la OHRC*.

Esta guía práctica describe la definición de “identidad y expresión de género” de la OHRC, al tiempo que reconoce la enmienda de 2017 a la *Ley Canadiense sobre Derechos Humanos* (añadiendo la identidad de género y la expresión de género como motivos prohibidos de discriminación) y las medidas de protección de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. **Asimismo, esta guía explica en qué consisten las distintas formas de acoso y discriminación, así como las diferentes etapas que su organización puede seguir para cumplir con lo dispuesto en las políticas organizacionales y la legislación sobre derechos humanos, tales como:**

Cisgénero: Persona cuya identidad de género es acorde o corresponde al sexo que se les asignó al momento de nacer.

- ➔ la creación de sanitarios y vestidores adecuado para las personas trans;
- ➔ el planteamiento de soluciones para los cambios en los nombres y en los pronombres;
- ➔ el apoyo a una persona que realiza su transición en el entorno laboral;
- ➔ la adopción de medidas para la igualdad de oportunidades y las prácticas equitativas de contratación.

Hemos incluido fichas de evaluación sobre diversos aspectos organizacionales que le ayudarán a comprender mejor en dónde está teniendo más éxito su organización y en dónde puede necesitar un poco de ayuda. Nuestra guía práctica también incluye fichas de ayuda para los entornos de trabajo, las cuales le pueden servir de apoyo para lograr estos cambios. Entre estas fichas se incluyen “Ser una persona aliada” y “Pronombres neutros y pronombres propios a un género en particular”.

1 La identidad y la expresión de género son motivos prohibidos de discriminación en virtud del Código de Derechos Humanos de Ontario

Aunque esta guía proporciona información práctica para prevenir la discriminación basada en la identidad y la expresión de género, así como los pasos para implementar cambios estructurales, no existe una manera única de crear y mantener dichos cambios. Las etapas sugeridas en esta guía describen a grandes rasgos la manera en que pueden realizarse los cambios, pero serán de mayor utilidad si se aplican con la colaboración de los miembros de su organización y con los comentarios de la mayor comunidad a la que brinda servicios su organización.

La guía práctica

¿Para quién es esta guía práctica?

Esta guía práctica es para todas las personas que apoyan la creación de un entorno de trabajo positivo, inclusivo y agradable y una prestación de servicios acorde a dicho entorno. Puede ser utilizada por Recursos Humanos, el personal que trata con gente externa o quienes trabajan en el servicio a la clientela. También es para las empresas y las organizaciones que realizan sus actividades a escala local, nacional o internacional. Si bien esta guía práctica se centra esencialmente en prácticas positivas e inclusivas en torno a la identidad y la expresión de género, las etapas y las sugerencias que contiene le ayudarán a crear espacios positivos para todas las personas. Es esencial que las organizaciones adopten un método integral para hacer frente a la discriminación y al acoso. Las organizaciones no podrán ser inclusivas en tanto persistan en ellas el racismo, el sexismo, la transfobia, la homofobia, el capacitismo o alguna otra forma de discriminación.

Esta guía práctica ha sido elaborada principalmente para las personas cisgénero. Sin embargo, también contiene información importante para personas trans y de género no binario. Al comprender mejor la manera en que los entornos pueden servirle de apoyo a usted como persona trans o de género no binario, será más fácil estimular el cambio y hacer que perdure. Usted debe conocer sus derechos y es importante que sepa que usted debe recibir un trato digno y respetuoso.

¿Por qué esta guía práctica es importante para su organización?

Se trata de un recurso diseñado para ayudarle a comprender y cumplir con sus responsabilidades, a fin de que su organización cumpla con las políticas organizacionales y la legislación sobre derechos humanos. Esta guía le permitirá conocer y comprender mejor las sugerencias y las etapas a seguir con miras a crear entornos inclusivos y positivos para todas las personas, independientemente de su identidad o su expresión de género.

La política y la legislación sobre derechos humanos son para todas las personas. Otorga a todas las personas derechos iguales y las mismas oportunidades, sin discriminación, en áreas tales como el empleo, la vivienda y los servicios. El objetivo de esta política y legislación consiste en prevenir la discriminación y el acoso por características protegidas, tales como la identidad de género, la expresión de género, la raza, el sexo, la orientación sexual, la discapacidad y la edad.

Transfobia :

Aversión, temor, odio o intolerancia a las personas o comunidades trans.

Interseccionalidad :

Cuando dos o más formas de opresión se entrelazan en la experiencia vivida por una persona o un grupo (por ej. racismo combinado con homofobia)

Orientación sexual:

Se refiere a toda la gama de la sexualidad humana (por ejemplo, persona gay, heterosexual, lesbiana, bisexual).

La creación de entornos inclusivos y positivos para las personas que se identifican como trans o de género no binario, permitirá que cada una de las personas en su organización dé lo mejor de sí de la manera más auténtica y productiva. Cuando el bienestar físico y mental de una persona no está en peligro, la persona puede ser más eficaz y puede trabajar mejor individualmente o colaborando en un ambiente constructivo. Al permitir afirmar las diferencias, acoger la diversidad y cultivar la inclusión, una organización se hace más fuerte.

¿Quién produjo esta guía práctica?

Esta guía práctica fue elaborada por The 519 de Canadá, una organización comprometida con la salud, la felicidad y la plena participación de las comunidades LGBTQ (lesbianas, gays, bisexuales, transexuales y queer) en nuestra sociedad. Ubicada en la Ciudad de Toronto, cuenta con un modelo innovador en materia de servicios, entornos y gestión y trabaja sin descanso para mejorar realmente la vida de las personas al promover la inclusión, la comprensión y el respeto por cada ser humano. La organización responde a las necesidades evolutivas de los miembros de la comunidad LGBTQ, incluyendo servicios de asesoría, recursos para las personas queer con respecto a la paternidad y la maternidad, programas para las personas trans y apoyo para las personas de edad avanzada. The 519 ofrece un espacio gratuito, agradable y libre de prejuicios, donde los individuos, las organizaciones y los grupos sin fines de lucro puedan reunirse, organizarse y trabajar para lograr sus metas. Compartimos nuestros conocimientos y la información que obtenemos directamente a través de sesiones de consultas y talleres, de investigaciones sobre las mejores prácticas y de campañas en las que participa el público.

El equipo de Educación y Capacitación de The 519 proporciona información, herramientas y una mejor comprensión de los aspectos necesarios para crear entornos inclusivos, respetuosos y acogedores para las personas LGBTQ. Ofrecemos capacitación, talleres y servicios de consultoría para enriquecer la experiencia LGBTQ en Toronto y más allá. Creamos programas de capacitación a la medida para cada organización y ofrecemos capacitación adaptada a su contexto. Nuestro personal de capacitación ha vivido en la comunidad LGBTQ y puede ofrecer una perspectiva personal y constructiva que sirve de apoyo para el desarrollo de entornos inclusivos para las personas LGBTQ.

Esta guía práctica fue desarrollada en colaboración con la Comisión de Derechos Humanos de Ontario y los miembros de la comunidad trans de Toronto.

La importancia de los términos utilizados

El uso de términos respetuosos e inclusivos (como por ejemplo, escoger pronombres que correspondan a la identidad que la persona misma ha establecido) es una forma muy eficaz de demostrar un compromiso para crear un entorno acogedor. Es esencial proporcionar a las personas entornos y oportunidades para hablar abiertamente y con franqueza sobre los términos, como los pronombres, que reflejan su identidad y también es importante utilizarlos.

Comprender la importancia del lenguaje significa que se debe ser sensible al hecho de que ciertas palabras pueden lastimar a algunas personas, mientras que otras pueden ayudarles a reafirmarse. En este documento se utiliza, por ejemplo, el término **queer** para incluir una amplia gama de orientaciones sexuales; sin embargo, es importante darse cuenta de que

algunas personas no se identifican positivamente con ese término. Muchas personas creen que la comunidad LGBTQ (lesbianas, gays, bisexuales y queer) se ha apropiado del término después de haber sido usado durante años de manera peyorativa; sin embargo, algunas personas lo usan para identificarse con orgullo, mientras que a otras no les gusta en lo absoluto y no se identifican con dicho término. Al hablar de varias categorías de sexualidad, considere el uso del acrónimo LGBTQ. De esta manera, dará a las personas el entorno que necesitan para reconocerse en todo el espectro de las sexualidades.

En este documento utilizaremos el término “trans” para abarcar a las personas de género no binario, reconociendo, sin embargo, las distintas maneras en que las personas pueden identificarse como trans y el hecho de que las personas de género no binario pueden necesitar una forma distinta de apoyo. Las distintas comunidades que se pueden identificar con el término “trans” incluyen a las personas de doble espíritu, travestís o de género no binario. Sin embargo, no todas las personas trans se consideran a sí mismas personas de género no binario. **Muchas personas trans no sienten que sean de género no binario, sino que consideran que el proceso de su transición consiste en reafirmar la identidad de género con la que viven.** Las personas que se identifican como de género no binario no siempre se consideran trans. Este documento se puede utilizar para apoyar a las personas que trabajan para una empresa o que son usuarias de servicios y que viven algún tipo de transición relacionada con su identidad y con su expresión de género.

La importancia del contexto

Al comenzar este proceso, es importante observar a su alrededor para entender el contexto y comprender la naturaleza del lugar donde se encuentra su organización. ¿Su organización es parte de una comunidad multicultural y diversa? ¿Se encuentra usted en el corazón de la ciudad? ¿Está en un barrio suburbano? ¿Trabaja para apoyar a las comunidades rurales? ¿Cuáles son las características de estas distintas comunidades y cómo tienen acceso a sus servicios?

Un paso importante para iniciar su proceso consiste en comprender las necesidades de la comunidad en la que usted vive (incluyendo a las personas que utilizan sus servicios, sus clientes y su personal) y la manera en que las personas que son miembros de su comunidad pueden responder a los cambios en su organización con respecto a la inclusión de personas trans. No hay una receta que se deba seguir; más bien, hay varias medidas que puede tomar en momentos específicos para apoyar estos cambios importantes. Las sesiones educativas podrían ser un buen punto de partida. También puede comunicarse con miembros de la comunidad que han vivido esta experiencia o que son apasionados de estos temas. Al trabajar de manera colaborativa, podrá ayudar a una gran variedad de personas.

Las personas que viven en zonas rurales o suburbanas no son más homofóbicas ni **transfóbicas** que las que viven en las grandes ciudades. Las personas que pertenecen a una religión o una cultura en particular no son más homofóbicas ni transfóbicas que las de otras culturas o religiones. La inclusión de las personas trans se da en todas partes y en diversos contextos. Usted puede buscar organizaciones similares a la suya para ver qué tipo de trabajo han realizado. Si no puede encontrarlas, recurra a otras organizaciones que han hecho un trabajo semejante. Cree redes de apoyo para ayudar a implementar ese trabajo en su comunidad.

La importancia de comprender que la opresión es interseccional

La presente guía práctica reconoce el carácter **interseccional** de la opresión. Esto significa que las experiencias de discriminación y acoso se deben considerar teniendo en cuenta el contexto histórico y social. Esta perspectiva también considera que las experiencias de opresión están motivadas por las diversas facetas de la identidad de una persona (es decir, una experiencia de acoso puede basarse en varios motivos protegidos legalmente, como la identidad de género, la raza, **la orientación sexual** o la discapacidad). Por ejemplo, el hecho de que a una persona se le niegue un trabajo debido a su raza y orientación sexual es una forma de opresión interseccional.

Identidad de género, expresión de género y transfobia

¿A qué obstáculos se enfrentan las personas trans por su identidad?

Los principales obstáculos que enfrentan las personas trans son la ignorancia y la falta de respeto, que frecuentemente conducen a la hostilidad y la violencia.

Para las políticas y la legislación sobre derechos humanos, la transfobia es un conjunto de creencias y actitudes similares al racismo y la homofobia. Es «una aversión, un temor, un odio irracional hacia las personas y las comunidades trans».¹ Aunque la transfobia no es en sí misma una forma de discriminación, la discriminación sí ocurre cuando una persona actúa con base en tales prejuicios.

Se han realizado muchos trabajos sobre la inclusión de las personas LGB, pero la «T» frecuentemente queda olvidada. En muchas circunstancias, por ejemplo, se pide a las personas trans que se identifiquen como lesbianas, gays, bisexuales o trans. Pero, ¿qué pasa si son a la vez lesbianas, gays, bisexuales y trans? Es importante incluir todas las identidades LGB, pero es igualmente importante reconocer que ser trans implica una categoría totalmente distinta. La identidad de género y la orientación sexual son fundamentalmente dos cosas diferentes. La identidad de género se refiere a la forma en que una persona vive íntimamente su género, mientras que la orientación sexual se refiere a la atracción que siente por cierto tipo de persona y forma parte del espectro de la sexualidad humana, como por ejemplo, el hecho de que una persona sea gay, heterosexual, lesbiana, bisexual, etc.

Frecuentemente, la gente cree que las personas trans simplemente no existen en nuestras organizaciones o que no hacen uso de nuestros servicios. Algunas personas pueden preguntarse, por ejemplo, por qué es importante actuar de manera inclusiva para las personas y las comunidades trans. Las personas trans están en todas partes, sin importar si se les puede reconocer o identificar o no. Quizás las personas trans no se puedan sentir seguras trabajando en su organización. Los cambios en sus políticas podrían cambiar las cosas. Quizás usted ya esté trabajando con personas trans sin saberlo.

Con frecuencia, las personas trans sufren de hostilidad o incluso violencia si alguien más revela su identidad. Esto hace que sientan inseguridad en muchas circunstancias. Esta hostilidad puede tomar muchas formas: se les pueden negar servicios o se les puede despedir de su empleo. También puede no haber sanitarios neutros ni personal apto para apoyar

1 Comisión de Derechos Humanos de Ontario, “Anexo B: Glosario para comprender la identidad y la expresión de género”, Política sobre la prevención de la discriminación basada en la identidad de género o la expresión de género, en línea: <http://www.ohrc.on.ca/en/policy-discrimination-and-harassment-because-gender-identity>

a las personas trans; también pueden ser víctimas de violencia física u otras formas de discriminación o acoso.

Otro problema que las personas trans pueden experimentar es que se les use como símbolo. Este problema no se limita a este segmento de la población sino que afecta a todas las comunidades marginadas. Por ejemplo, si una persona se declara trans en su lugar de trabajo, puede convertirse involuntariamente en un símbolo de inclusión de la empresa en la que trabaja. Sin embargo, a menudo esta persona no se siente segura, porque la inclusión en esta empresa no se ha realizado adecuadamente.

Es importante tener en cuenta que las personas trans no son solo trans. Pueden ser madres, padres o progenitores. Pueden ser personas con piel oscura o negra. Autóctonos. Personas con discapacidades. Personas de la clase trabajadora. O personas con problemas de la visión.

Somos personas de razas mixtas. Somos personas con problemas auditivos. Somos gente de clase media. Somos heterosexuales. Somos gays. Somos profesionales de negocios. Somos bisexuales. Somos lesbianas. Somos queer. Somos personas de la política. Somos personas recién llegadas. Usamos sillas de ruedas. Somos personas vecinas. Hablamos muchos idiomas. Pertenecemos a su clientela. Somos personas empleadas. Ocupamos cargos directivos. Y en todos los casos, tenemos derecho a que se nos trate con respeto.

Lo más importante que hay que recordar, es que ninguna organización que quiera hacer cambios puede hacerlo sin tomar medidas concretas y sin la colaboración y los comentarios de las personas trans. Somos personas que saben qué es bueno para ellas, y no se puede hacer nada que nos concierna sin nuestra participación.

¿Por qué es importante promover la plena participación en la sociedad de las personas trans conforme a la identidad y la expresión de género con la que viven?

La creación de un entorno favorable y positivo ayuda a garantizar que todas las personas de su organización, así como las personas que forman parte de su clientela, puedan ser ellas mismas y actuar como tales en su comunidad y durante todo el proceso de la prestación de servicios. Se necesita mucha energía para ocultar una parte importante de su existencia y esto puede tener un impacto en la capacidad de una persona para ser plenamente productiva en el trabajo.

La inclusión contribuye a un ambiente de trabajo más abierto. Por último, esta apertura contribuye a un movimiento social más amplio que conduce a la aceptación de todas las personas, por parte de todas las personas.

El Proyecto Trans PULSE de Canadá, un proyecto de investigación comunitaria que abarca toda la provincia de Ontario, se centra en la salud y el bienestar de las personas trans y, en 2010-2011, realizó una encuesta a 433 personas trans.

- ➔ 71% de las personas trans tiene un título universitario o de educación postsecundaria y, sin embargo, el 50% tiene un ingreso anual de menos de \$15,000 (dólares canadiense por año).
- ➔ 49% de las personas trans reportó haber sufrido acoso verbal debido a su identidad trans.
- ➔ 55% de las personas trans tiene dificultades para hacer frente a sus costos de vivienda.
- ➔ 51% de las personas trans ha sido diagnosticada con depresión o ansiedad.

Es importante tener en cuenta estas estadísticas, las cuales pueden ayudar a las personas cisgénero a comprender que las personas trans se ven afectadas por prejuicios basados en su identidad y expresión de género. También hay casos de personas trans que son discriminadas por otros aspectos de su identidad y que pueden ser víctimas de perjuicios en muchos niveles. El ofrecer a todas las personas entornos inclusivos y seguros en los que cada persona pueda trabajar y vivir, es parte de un movimiento más amplio, para el cual es necesario contar con el apoyo de todas las personas. El hacer estos cambios en su organización contribuirá al impulso que estimula esta evolución en el plano social y ayudará a garantizar que todos puedan participar plenamente en el lugar de trabajo y en el entorno social.

Las estadísticas listadas muestran una visión general de las dificultades a las que se enfrentan las personas trans y de género no binario. Sin embargo, a pesar de todos estos obstáculos, las personas trans y las de género no binario son frecuentemente parte de comunidades vibrantes que se movilizan para el cambio: un cambio que mejorará las vidas de sus miembros cada día. Y es importante seguir su ejemplo.

Espectro de género:

La representación de género como un continuo, en contraposición al concepto binario.

Sexo asignado al nacer:

La identidad sexual asignada por un médico a una persona al momento de nacer (por ejemplo hombre, mujer o intersexual).

Cis :

Diminutivo del término
cisgénero; puede utilizarse
como prefijo.

Comprensión de la identidad y la expresión de género

La identidad de género es la experiencia íntima y personal de su género, tal como la vive cada persona. Se refiere al hecho de sentirse mujer, hombre, ambos, ninguno, o donde quiera que se sitúe en el espectro de la identidad de género. La identidad de género de una persona puede o no corresponder con el género que le fue asignado al nacer. La identidad de género es fundamentalmente diferente de la orientación sexual, la cual se relaciona más bien con el tipo de persona con la que alguien disfruta de la intimidad física y amorosa y con la cual comparte su vida.

La expresión de género es la manera en que una persona se expresa frente a los demás. Puede ser transmitida por el comportamiento y la apariencia exterior, en términos de ves-

Un buen ejemplo de este tipo de expresión podría ser el hecho de que un hombre cisgénero o trans se ponga un vestido para ir a trabajar. Su derecho a expresar su género usando un vestido está protegido por la ley. Otro ejemplo sería una mujer cisgénero o trans que se presenta al trabajo vestida con prendas de vestir asignadas culturalmente a los hombre como camisas y corbatas.

Una integración plena: el centro del círculo

¿A qué nos referimos?

El concepto de integración plena varía según los lugares de trabajo. Piense en los niveles de gestión de su organización. ¿Qué puestos de alto nivel hay en su organización? ¿Quién tiene acceso a sus servicios? Una organización plenamente inclusiva está abierta a la integración de las personas trans en todos los niveles. También proporciona servicios de apoyo a la clientela trans y también piensa en estas personas al hacer anuncios de publicidad o al realizar eventos.

¿Por qué es importante?

Como todo el mundo, las personas trans pueden aportar mucho a las organizaciones cuando tienen la oportunidad de ser ellas mismas. Asimismo, tienen una amplia gama de habilidades, conocimientos y experiencias. A menudo hemos tenido que ser fuertes y demostrar mucha creatividad para prosperar a pesar de los riesgos de discriminación y acoso. También poseemos una perspectiva particular que otros podrían no tener, y vivimos experiencias que otros pueden no haber vivido. Nuestros puntos de vista son importantes y podemos tener ideas que otras personas podrían no tener. Las personas trans son tan competentes como las personas cisgénero que podrían solicitar el mismo trabajo.

Hacer que las personas trans participen en la toma de decisiones dentro de su empresa podría ser un paso interesante e importante. Para convertirse en una organización plenamente inclusiva y positiva, es importante dar más espacio y apoyo a las personas trans a fin de que ellas indiquen el camino a seguir. Para lograr este objetivo, vea si alguien en su organización puede ayudarlo. Si no hay gente dispuesta a “salir del clóset” o a participar, puede hacer uso de recursos externos. De esta manera, usted demostrará su deseo de actuar de manera inclusiva y que su organización toma en serio las necesidades de las personas trans y respeta sus opiniones.

Al igual que involucrar a las personas que se identifican como trans en todos los niveles de la toma de decisiones la integración plena también implica buscar a las personas trans y alentarlas a usar sus servicios ofreciéndoles un entorno seguro.

Lo que se debe evitar

No dependa de una sola persona trans para expresar las prioridades de todas las comunidades trans. Las personas trans son tan diversas como las personas cisgénero y sus

necesidades son igualmente variadas. Una sola persona no puede comprender las necesidades de todo un grupo de personas. El hablar de integración plena implica que las personas trans tengan acceso a la atención médica que necesitan y a un lugar de trabajo libre de discriminación; asimismo, que tengan derecho a una vida que corresponda a la identidad y la expresión de género que viven.

Según el Tribunal de Derechos Humanos de Ontario (HRTO), “para las personas trans, el insistir en tratarlas según el sexo que se les atribuyó al nacer es discriminatorio porque no se tiene en cuenta la identidad de género con la que viven dichas personas”.¹ A menos que una persona trans lo solicite expresamente, o si es probable que la adaptación sea excesivamente difícil (ver la pág. 45), un trato especial o separado se considera discriminatorio. Todas las personas de todos los niveles de la sociedad merecen estar plenamente integradas en la sociedad y participar plenamente en ella, dependiendo de la identidad de género con la que viven.

Trabajar para lograr una integración plena

Preguntas que deben hacerse

- ¿Tiene su organización personas trans en los puestos directivos? ¿Hay decisiones que hubieran sido distintas si hubieran participado personas trans en ellas?
- ¿Su organización tiene personas trans entre su personal? ¿Por qué sí o por qué no? En caso afirmativo, ¿su organización ofrece apoyo adecuado al personal trans?
- ¿En qué consiste este apoyo?
- ¿Ha habido personas trans que han trabajado en su organización en el pasado? ¿Por qué se fueron?
- ¿Las personas trans tienen acceso a sus servicios? ¿Por qué sí o por qué no? Si tienen acceso a sus servicios, ¿su organización ofrece apoyo adaptado a estas personas?
- ¿Cómo tienen acceso a estos servicios? ¿En qué consiste este apoyo?
- ¿Qué tipos de obstáculos enfrentan las personas trans en su organización? ¿Qué oportunidades puede aprovechar su organización para fomentar una mayor participación de las personas trans?
- ¿En qué consisten las prácticas laborales que incluyen a las personas trans?
- ¿Cómo son las descripciones de empleo en su organización? ¿Quién realiza las entrevistas de trabajo? ¿Esta persona sabe crear un entorno seguro? ¿Qué información se espera que los candidatos divulguen en los formularios?
- ¿Su organización especifica que incluye a las personas trans y que se adhiere a la igualdad en el empleo?

¹ Vanderputten v. Seydaco Packaging Corp. [2012] OHRTD no. 1946.



Qué hacer

- ➔ Revise los comentarios y las opiniones de las personas trans de su organización y tome nota de las áreas que requieren un poco más de atención.
- ➔ Aliente a las personas trans a que den opiniones francas y honestas sobre su experiencia en su organización. Asegúrese de que toda la información (incluyendo los documentos y las experiencias personales) se mantenga como confidencial, a menos que reciba un consentimiento explícito de la persona en cuestión. Tome estos comentarios en serio y haga cambios concretos.
 - Si no hay gente trans en su organización que pueda participar en decisiones importantes en todos los niveles, use recursos externos o tenga en cuenta la posibilidad de capacitar a personas trans que ya estén trabajando en su organización.
 - Trate de reunir una amplia gama de experiencias y comentarios de las personas trans.
 - Pregunte a los clientes y al personal trans por qué eligieron su organización. Utilice esta información de manera constructiva para fomentar el trabajo que dedica a tener una mayor proximidad y accesibilidad.

Ejemplo

¿HA TENIDO ÉXITO?

Puede ser difícil medir su éxito. Como ayuda, puede responder a las siguientes preguntas:

- ➔ ¿Las personas trans o de género no binario utilizan los servicios de su organización?
- ➔ ¿Ha tenido comentarios positivos o negativos de personas trans o de género no binario que hayan utilizado sus servicios? ¿Ha habido alguna queja sobre estos servicios?
- ➔ ¿Las personas trans han solicitado algún empleo en su organización? ¿Hay personas trans o de género no binario trabajando actualmente para su organización? ¿Sus experiencias son positivas?
- ➔ ¿Dónde publica ofertas de empleo y anuncios solicitando voluntarios? Piense de manera realista con respecto a las personas que tendrán acceso a sus ofertas o anuncios.
- ➔ ¿Con qué comunidades mantiene vínculos regularmente? ¿De qué manera se pueden adaptar mejor estas acciones a una noción de universalidad en cuanto a quiénes desea que lleguen sus mensajes?
- ➔ Si su organización tiene políticas de atención médica, ¿tienen en cuenta las necesidades de las personas trans?
- ➔ ¿Han cambiado sus respuestas a estas preguntas con el tiempo? ¿Por qué sí/por qué no?

Nota :

Al responder a estas preguntas, también puede recabar más datos sobre los derechos humanos de las personas que trabajan en su organización o que utilizan sus servicios. Por ejemplo, puede obtener datos sobre el número de personas trans o de género no binario que trabajan en su organización o que utilizan sus servicios. Para obtener ayuda con respecto a la obtención de datos sobre derechos humanos, consulte la guía *Count me in! Collecting human rights-based data*, publicada por la OHRC para dicho fin.

Cuestionar los prejuicios

Cuestionar los prejuicios puede ser algo difícil. No está claro qué términos usar, cómo hablar con una persona, o cómo tener la seguridad de no hacer preguntas inapropiadas. A veces el prejuicio surge de una falta básica de conocimientos.

La falta de conocimientos en torno la transfobia y las cuestiones relacionadas con las personas trans puede manifestarse de varias maneras. Esta ignorancia puede llevarnos a hacer suposiciones usuales sobre los hombres y las mujeres o a hacer preguntas irrespetuosas o demasiado íntimas. Si bien la reflexión sobre las políticas y la realización de los cambios para lograr una mayor inclusión son pasos importantes para contrarrestar los prejuicios, es esencial recordar que se trata de un proceso continuo.

Las personas trans son mucho más que su identidad de género: Las personas trans viven sus vidas como todas las demás personas y tienen perspectivas y pensamientos tan diversos como los de cualquier otra persona. Del mismo modo, las personas trans y de género no binario pueden ser víctimas de prejuicios basados en el racismo, el capacitismo, el clasismo y otras formas de opresión. Es importante tener conciencia de las maneras en que las diversas identidades de las personas pueden ocasionar que enfrenten problemas de opresión

¿Qué es la transfobia?

La transfobia es la manifestación de creencias y actitudes que reflejan una intolerancia a las personas de género no binario, a la varianza de géneros y a las personas trans. La transfobia se basa en la noción de que solo hay dos sexos biológicos: el femenino y el masculino, los cuales son atribuidos al nacer y que cada uno se traduce en una cierta expresión de género apropiada e inalterable. En la transfobia se cree también que las personas que parecen, hablan o se comportan como “hombres de verdad” o “mujeres reales” (es decir, como cisgénero) son superiores a quienes no se comportan así. La transfobia se manifiesta a través de ideas, lenguaje, gestos y tipos de comportamientos físicos. Puede ser intencional, accidental, activa o pasiva. Estos gestos, independientemente de su motivación, marginan a las personas trans y de género no binario y les impiden tener acceso a servicios o a puestos de trabajo. Además, estos actos discriminatorios basados en la transfobia representan violaciones a las políticas organizacionales y la legislación sobre derechos humanos.

He aquí algunos ejemplos de transfobia a los que muchas personas trans se enfrentan todos los días.

Uso indebido de nombres y pronombres

Estas situaciones surgen cuando a una persona trans femenina se le refiere con pronombres de género masculino (él) o cuando a una persona trans masculina se le refiere con pronombres femeninos (ella). Esto puede suceder por error, pero también ocurre deliberadamente. Si alguien no “cree” que una persona trans femenina es una mujer “real” o una persona trans masculina es un hombre “real”, estará reafirmando sus prejuicios al seguir usando los pronombres inadecuados. Para información más detallada, por favor consulte la página 26.

El uso inapropiado de los pronombres también se da cuando alguien se refiere a una persona trans como “eso” o “ese/esa”. Estos son términos ofensivos y degradantes. Cuando esto sucede en el lugar de trabajo, también constituye acoso y contribuye a crear un entorno de trabajo dañino.

El insistir en referirse a una persona por su nombre legal o por su nombre de nacimiento es muy similar a usar pronombres equivocados. Esto demuestra que usted no está permitiendo que esta persona realice su transición. Nadie tiene el derecho de impedir que otra persona dé este paso. Lo anterior también es considerado como una forma de acoso.

Hacer suposiciones

La gente hace muchas suposiciones sobre los hombres y las mujeres. Pensamos, por ejemplo, que todas las mujeres tienen menstruación y que todos los hombres tienen pene. Asumimos que los hombres tienen una voz grave y que las mujeres son menos fuertes físicamente. Estas suposiciones son incorrectas. Los hombres y las mujeres tienen una amplia gama de formas y características corporales y todas las personas deben ser respetadas independientemente de sus características físicas u otros atributos.

Muchos de estos supuestos se hacen notar por medio del humor. Cuando nos reímos de un chiste en el que un “hombre” usa un vestido, estamos adoptando un comportamiento transfóbico. Este tipo de chistes crea un entorno dañino para todas las personas, tanto para las personas trans como para las cisgénero. Actuar de esta manera equivale a decir a las personas trans o de género no binario que su existencia es considerada un chiste y que no vale la pena tomarla en serio.

Transfobia y homofobia

Es importante comprender que la orientación sexual y la identidad de género son dos cosas diferentes. La homofobia es el miedo, la discriminación o el odio basados en la orientación sexual de una persona. La transfobia es el miedo, la discriminación o el odio basados en la identidad trans que se percibe de una persona.



Pasos concretos para cuestionar la transfobia

Practicar

Si se le dificulta usar nombres propios y pronombres para referirse a las personas, impóngase retos: practique y repita los nombres y pronombres correctos en su mente. Propóngase practicar con personas con las que trabaja y que puedan tener dificultades similares. Si se equivoca, prosiga como se lo indique la persona a la que se está dirigiendo, continúe y no se detenga por ese error. Persista. Ninguna sensación de incomodidad o confusión es más importante que el derecho de las personas a ser respetadas por lo que son.

Dejar atrás nociones

Deje de creer que todos los hombres tienen características similares y que todas las mujeres tienen ciertos atributos. Cada mujer y cada hombre es diferente. Cada persona tiene distintas necesidades.

Prepararse para escuchar

Si dice algo ofensivo y alguien se lo hace ver, no insista en decirle a esa persona que está equivocada y no intente justificarse. Simplemente agradezca su comentario, acepte lo que le haya dicho y luego piense en la retroalimentación de la persona. Cuando alguien le hace ver un comportamiento ofensivo, lo hace porque confía y cree en usted. Responda a esa confianza demostrando que es capaz de aceptar las críticas y modificar su comportamiento. ¿Cómo puede incorporar el comentario de esa persona en el lenguaje cotidiano que usted utiliza y en su percepción?

Evitar los supuestos

No crea que usted puede saber todo acerca de una persona con tan solo mirarla. Es imposible decir en qué etapa de su transición se encuentra la persona que está con usted, o incluso si es una persona trans. No asuma inmediatamente qué pronombre desea esta persona que se use para referirse a ella.

Las personas trans están por todas partes. Tenemos diferentes formas, tamaños, habilidades y cuerpos, venimos de diferentes partes del mundo y expresamos nuestra identidad de género de varias maneras. Somos de todas las razas. Somos parte de todas las orientaciones sexuales. Pertenecemos a todas las clases sociales. Tenemos diferentes tipos de géneros. Somos de todas las generaciones. Y tenemos derecho a que se nos trate con respeto.

Hablar

Si usted escucha que alguien en su lugar de trabajo hace bromas o comentarios transfóbicos y usted puede hablar con esa persona sobre eso de manera individual, hágalo. No la ignore. No se conforme con asumir que debe ser una persona trans quien resuelva el problema. Si siente que no puede decir algo de inmediato, piense en hablar con esa persona

posteriormente; o bien, consulte a alguien con quien pueda hablar sobre el comportamiento transfóbico que ha observado (por ejemplo, la persona que supervisa su trabajo o una persona de mayor jerarquía). Hable de manera constructiva con personas cisgénero acerca de cómo convertirse en mejores personas aliadas.

Cuestionar mitos

Una creencia común es que las personas trans femeninas o trans masculinas no son “mujeres reales” u “hombres de verdad” en comparación con las personas cisgénero. Esta creencia hace que las personas trans se enfrenten a diversos grados de violencia, discriminación y acoso.

Frecuentemente, las personas trans están en mayor riesgo de abuso emocional, físico o sexual. Estas experiencias de violencia se basan en el hecho de que algunas personas cisgénero creen que las personas trans o de género no binario no tienen derecho a existir. Es importante cuestionar esta creencia. Las personas trans femeninas y trans masculinas son tan auténticas y reales como las mujeres y los hombres cisgénero. Y todas estas personas tienen los mismos derechos fundamentales a la dignidad, el respeto y la vida.

Preguntas que deben hacerse

- ¿Hasta qué punto la transfobia afecta a las personas que trabajan en su organización, que son sus colegas o que son parte de su clientela?
- ¿Qué pasos debe tomar para detener la transfobia, y todas las formas de opresión, y ponerles fin?
- ¿Cuál es la diferencia entre el humor respetuoso y los chistes malintencionados y de mal gusto?
- ¿Cómo puede su organización intervenir para apoyar a las personas trans?
- ¿Qué medidas puede tomar para reducir la transfobia en su organización?
- ¿Qué medidas puede tomar su organización para apoyar a las comunidades trans?

Qué hacer

- ➔ Apoye a todas las personas que se manifiesten contra el lenguaje y los gestos transfóbicos y opresivos en su organización.
- ➔ Cree una carta de derechos para las personas que trabajan en su organización y las que utilicen sus servicios, y coloque esta carta en un lugar visible.
- ➔ Haga saber a todas las personas de manera muy clara cómo procede su organización ante casos de acoso y discriminación. ¿A quién debe dirigirse alguien en caso de discriminación o acoso? ¿Cuáles son las medidas disciplinarias en este caso? ¿Cómo apoyará su organización a las personas que han sufrido discriminación o acoso en el lugar de trabajo?

- ➔ Revise sus políticas en el lugar de trabajo para garantizar que se atiendan las cuestiones de identidad y expresión de género.
- ➔ Apoye a las personas trans que trabajan en su organización. Reconozca y valore el buen trabajo que realizan y las habilidades con las que ellas contribuyen a su organización.
- ➔ Apoye a las personas trans que utilizan sus servicios. Demuestre su aprecio a la variedad de experiencias y conocimientos que poseen.
- ➔ Muestre el orgullo de su organización por trabajar con y para las comunidades trans y de género no binario.

“Las personas trans están por todas partes. Tenemos diferentes formas, tamaños, habilidades y cuerpos, venimos de diferentes partes del mundo y expresamos nuestra identidad de género de varias maneras. Somos de todas las razas. Somos parte de todas las orientaciones sexuales. Perteneceemos a todas las clases sociales. Tenemos diferentes tipos de géneros. Somos de todas las generaciones. Y tenemos derecho a que se nos trate con respeto.”

Hacer frente a la resistencia

Es importante darse cuenta de que este proceso puede ser difícil; su organización y usted mismo podrían enfrentar resistencia al tratar de iniciar estos cambios y estas conversaciones. Sin embargo, es importante recordar que este trabajo es parte integral de la creación de entornos de trabajo más seguros donde todas las personas puedan ser totalmente ellas mismas y actuar de manera auténtica.

En su posición de persona u organización que emplea a otras personas o de persona u organización que proporciona servicios, he aquí algunos pasos que puede tomar para contrarrestar la resistencia:

- ➔ Cree políticas positivas e inclusivas que estén claramente descritas y accesibles para quienes trabajan en su organización y para quienes comienzan a trabajar allí. Haga que todas las personas que se unan a su personal estén bien informadas sobre el entorno de trabajo de su organización; al poner muy en claro sus expectativas, las conversaciones delicadas y las medidas disciplinarias que se tomen no darán lugar a sorpresas.
- ➔ Asegúrese de que los valores de diversidad e inclusión de su organización se expresen claramente a todas las personas que trabajan en la organización.
- ➔ Promueva la educación. Implemente talleres obligatorios sobre entornos de trabajo diversificados donde el respeto es la norma (por ejemplo, talleres sobre la inclusión de personas trans, contra el racismo o para lidiar con el sexismo en el lugar de trabajo).

- Como persona que trabaja en una organización, presentamos a continuación algunas cosas que puede hacer para contrarrestar la resistencia:

- 22 THE 519
- 
- CREAR ENTORNOS AUTÉNTICOS

Derechos humanos en pugna

Una situación de derechos humanos en pugna se dan en disputas donde ambas partes declaran que el disfrute de los derechos y libertades de un individuo o grupo, protegido por la ley, interferirían con los derechos y libertades de otras personas. Este problema puede ser muy difícil de resolver, pero es importante que su organización ayude a todas las partes involucradas a mostrar dignidad y respeto mutuo. Según la Comisión de Derechos Humanos de Ontario, los casos de derechos humanos en pugna pueden examinarse en su contexto particular y caso por caso. Para más información, por favor consulte “Derechos humanos en pugna”, en la página 45.

¿HA TENIDO ÉXITO?

Puede ser difícil medir su éxito. Como ayuda, puede responder a las siguientes preguntas:

- ➔ ¿Las personas que trabajan en su organización comprenden las diferencias entre la identidad de género, la expresión de género y la orientación sexual?
- ➔ ¿Comprenden la importancia de respetar la identidad y la expresión de género de una persona?
- ➔ En su organización, ¿es posible hablar sobre la inclusión de todas las personas según su identidad y expresión de género?
- ➔ ¿Su organización tiene en cuenta las preocupaciones de todas las personas, independientemente de la identidad de género y la expresión de género?
- ➔ ¿Qué pasos ha tomado su organización para incluir a personas de todas las identidades y expresiones de género?

Asumir la responsabilidad y ser una persona aliada eficaz

En Canadá y otros países del mundo, las organizaciones tienen el deber jurídico y la responsabilidad final de garantizar un entorno libre de discriminación y acoso basados en la identidad y expresión de género. Deben tomar medidas para prevenir y responder ante las violaciones de los derechos humanos y darles seguimiento, o de lo contrario pueden ser consideradas responsables y recibir sanciones económicas u otras órdenes judiciales o administrativas de un tribunal. No es aceptable cerrar los ojos ante situaciones posibles o reales de violaciones de derechos humanos, ni ignorar tales situaciones, ni evitar intervenir para resolverlas, independientemente de que se haya presentado una denuncia o no.

Como es el caso de todos los movimientos en pro de la igualdad, los movimientos trans necesitan personas que sean aliadas y que los apoyen. Es importante comprender que las personas aliadas y las que apoyan a las personas trans deben inspirarse en las personas trans. También es importante comprender el papel que puede desempeñar su organización para fomentar un comportamiento que incluya a las personas trans.

Para ser una persona aliada eficaz, su organización debe entender cómo puede trabajar con y para las personas trans. Cuando se trabaja para la inclusión de las personas trans, las experiencias con las que viven las personas trans deben ser un elemento primordial al tratar estas cuestiones. ¿Cómo puede su organización atender mejor a las personas que trabajan allí y a las que recurren a sus servicios? Estas son las cuestiones que se podrían tratar.

Las personas aliadas y las que apoyan a las personas trans deben estar preparadas para actuar cuando presencien casos de transfobia; deben trabajar para comprender las diversas formas en que las personas trans son objeto de violencia, agresiones, acoso y daños, y deben saber qué hacer para detener estas acciones. Del mismo modo, las personas aliadas y las que apoyan a las personas trans deben informarse sobre las experiencias de las personas trans para saber cómo podrían ayudarles más. No les corresponde solo a personas trans derribar las estructuras transfóbicas; todas las personas tienen que participar en este proceso. Del mismo modo, las personas trans no deben ser las únicas responsables de corregir a alguien que utiliza un nombre o pronombre equivocado, ni de revisar las políticas de atención de la salud, ni de encontrar soluciones cuando la formulación de las políticas no incluya a las personas trans. Estas son cosas que todas las personas pueden hacer.

Ser una persona aliada y que apoye a las personas trans también significa que las personas cisgénero pueden dar cabida a las personas trans para que tengan puestos de poder en una organización. Es importante que la voz y las perspectivas de las personas trans sirvan de guía para que su organización sea más inclusiva con ellas, pero también es importante tener en cuenta la manera en que su organización está estructurada desde un punto de vista

Futuro

El proceso de inclusión de las personas trans y el cuestionamiento de la transfobia, como en cualquier otro tipo de discriminación, es un proceso continuo que perdura en la organización durante su existencia. Por supuesto, es normal que se cometan errores y es importante tomar conciencia de ello. Todo está en la forma en que elegimos actuar ante estos errores. Al igual que con los errores del pasado y del presente, evite estar a la defensiva cuando alguien le comente la existencia de esos errores. Es necesario comprender que estas personas tienen respeto por usted y por eso tratan estas cuestiones con usted. Corresponda con respeto de su parte y haga todo lo posible para reconocer las malas acciones, sean intencionales o no. El tomar conciencia de los errores que se pueden cometer en su organización ayudará a mantener la confianza entre usted y las comunidades trans (y otras comunidades).

Al reconocer los errores pasados, presentes y futuros, se demuestra la transparencia y se resumen las medidas que tomará su organización y lo que hará para involucrar a las personas trans en el proceso. Las disculpas sinceras deben ir acompañadas de medidas concretas de su parte. Diga con franqueza cuánto tiempo será necesario. La inclusión de personas trans no ocurrirá de la noche a la mañana. Si eso es lo que cree su organización, está equivocada. Asegúrese de que su organización esté lista para realizar el trabajo necesario para incluir a las personas trans y no renuncie al primer error.

No olvide que si sus errores ocurren públicamente, es importante que su organización también se disculpe públicamente.

Ganarse la confianza o recuperarla requiere tiempo, pero vale la pena el esfuerzo. Su organización puede marcar la diferencia designando a personas trans en puestos directivos para mostrar su compromiso con el cambio.

Cómo actuar como persona aliada

Compasión y empatía

Un primer paso realmente importante para ayudar a las personas trans consiste en demostrarles compasión y empatía. Pregúntele a esta persona cómo estuvo su día, cómo está y demuestre un interés genuino en su respuesta. Cultive relaciones, cree un entorno social acogedor y agradable. Todas las personas necesitan, en un momento u otro, un lugar para sentarse y charlar un poco.

Escuchar activamente

Es difícil dar ayuda cuando no se ha tomado el tiempo para escuchar y entender claramente las necesidades de una persona. Escuche sin juzgar, respete y sea receptivo a lo que esta persona le confíe. No tenga miedo de hacer preguntas para entender más claramente lo que le diga.

Brindar apoyo

Las personas trans son personas fuertes que han luchado durante mucho tiempo por la inclusión, pero también necesitan apoyo. Acepte y reconozca la lucha de las personas trans e inspírese en lo que están haciendo. Si una persona trans propone una manera de apoyarla y usted no está de acuerdo, trate de entender lo que ella está viviendo. En el momento de decidir cómo ofrecer su apoyo, ¿su papel consiste en proteger, demostrar solidaridad o respaldar a esa persona?

Favorecer los intercambios de ideas de manera franca y directa

Si sabe que hay personas trans que trabajan en su compañía o utilizan sus servicios, piense en hablar con ellas primero en privado y pregúnteles si estarían dispuestas a conversar abiertamente sobre las experiencias que han tenido en su organización. Si aceptan, tome en serio sus comentarios e impresiones. Si no desean hablar directamente con usted ni con la dirección de la organización, pregúnteles si prefieren hablar con una persona externa o participar en un grupo de discusión separado. Asegúrese de que toda la información que reciba se mantenga confidencial y que se proteja la privacidad de estas personas.

Del mismo modo, no se base únicamente en el punto de vista de una sola persona trans o de un solo punto de vista de cualquier situación. Las personas trans y las de género no binario y sus comunidades son maravillosas, complicadas y diversas. Es importante que cada decisión que tome su organización respete las diferencias.

Conocer los privilegios de las personas cisgénero

Las personas cisgénero pueden haber tenido experiencias muy distintas a las de las personas trans. Las personas cisgénero no saben necesariamente lo que significa luchar por el derecho a que se les llame de una manera en particular o lo que significa no poder usar el sanitario por miedo al acoso o a la violencia. Piense en las oportunidades y los privilegios de los que puede disfrutar cada día como persona cisgénero.

Mantener la voluntad y la mente abierta para aprender

Tómese el tiempo y la energía que necesita para aprender sobre temas que afectan a las personas trans en su organización y en todo el mundo. Mientras más sepa, más eficaz será como persona aliada. Si una persona habla de uno de estos temas con usted, escúchela, tenga la mente abierta y la voluntad para aprender. Ninguna persona es perfecta, eso no es ningún problema.

Hablar o actuar

Si usted presencia un acto de transfobia, no ignore la situación. Diga o haga algo al respecto. No se arriesgue personalmente, pero trate de ver cómo podría actuar ante esta situación. ¿Puede hacer algo inmediatamente? Si no, espere a que las circunstancias sean más propicias, más seguras. ¿Puede hablar con la persona que ha demostrado transfobia? Si no, hable con alguien de la dirección o con alguien que trabaje con usted y piense en una estrategia para enfrentar la situación.

Pensar en grande

Ser una persona aliada de las personas trans no solo consiste en trabajar para combatir la transfobia. Al igual que las identidades, la opresión es interseccional. Cuando enfrenta la transfobia, también puede enfrentar casos de racismo, prejuicios de clase y sexismo (por mencionar algunos).

Lleve la noción de “persona aliada” a la práctica. Significa escuchar, aprender y actuar.

Preguntas que deben hacerse

- ➔ ¿Se considera usted una persona aliada? ¿Por qué sí o por qué no?
- ➔ Si no es así, ¿cuáles son las razones de su decisión?
- ➔ Como persona aliada de las personas trans, ¿qué ha hecho? ¿Qué le gustaría hacer más frecuentemente?

- ➔ Como persona aliada de las personas trans ¿qué medidas puede tomar para contribuir a su inclusión en la organización?
- ➔ ¿Qué medidas concretas ha tomado?
- ➔ ¿Qué errores han ocurrido en su organización en el pasado? ¿Qué medidas puede tomar para reconstruir la confianza?
- ➔ ¿Qué errores se están cometiendo ahora en su organización? ¿Qué medidas podría tomar para que ya no se cometan más errores?
- ➔ ¿Qué errores le preocupa que se puedan cometer en su organización? ¿Qué medidas puede tomar de manera proactiva para enfrentar estas situaciones o reducir los riesgos que surjan?
- ➔ ¿Qué grupos externos podrían ayudar a su organización a avanzar?

Qué hacer

- ➔ Luche contra todas las formas de discriminación relacionadas con la identidad de género y la expresión de género. Actúe contra todas las formas de opresión en su lugar de trabajo y apoye a las personas que hacen lo mismo en su lugar de trabajo.
- ➔ Utilice el poder que tiene para actuar y contribuir a la inclusión de personas trans en su organización.
- ➔ Haga una lista de los cambios que se deben realizar en su organización. Comprométase a que se realicen. Haga una lista de líderes y comités para cada cambio que puso en su lista.
- ➔ Reconozca el hecho de que es un proceso continuo. Su organización debe comprometerse con la mejora continua.
- ➔ Haga que en su organización participe una amplia gama de tipos de personas trans o de género no binario, u obtenga ayuda de organizaciones como The 519, que trabajan con una gama muy variada de comunidades y otras organizaciones.
- ➔ Cree un plan general que describa los pasos que su organización debe tomar para hacer frente a los errores y resolverlos.
- ➔ Adopte medidas positivas para priorizar las necesidades de las personas trans y haga de la inclusión de las personas trans un componente de la política central de su organización.

¿HA TENIDO ÉXITO?

Puede ser difícil medir su éxito. Como ayuda, puede responder a las siguientes preguntas:

- ➔ ¿Su organización está abierta a la crítica?
- ➔ ¿Ha progresado su organización como resultado de las quejas presentadas? ¿Qué ha hecho su organización? ¿Las medidas adoptadas han sido eficaces?
- ➔ ¿Su organización ha participado en la capacitación para la inclusión de personas trans? ¿Por qué sí o por qué no?
- ➔ ¿Su organización tiene un plan integral para hacer frente a los errores?
- ➔ ¿Su organización hace que la inclusión de las personas trans sea una prioridad?
- ➔ ¿La inclusión sin importar la identidad o la expresión de género es sistemática en todos los niveles de su organización?
- ➔ ¿En qué medida están representadas las personas trans en su organización? Piensa recabar datos de autoidentificación de las personas que trabajan allí. Si lo hace, utilice la guía de la OHRC llamada *Count Me!* – *Collecting human rights-based data*, la cual explica cómo proceder.

Crear y promover espacios acogedores e inclusivos, donde todo el mundo pueda afirmarse.

Los entornos positivos donde las personas pueden afirmarse se crean de forma verbal, emocional y física. Son posibles gracias a acciones acogedoras y empáticas con respecto a las personas trans, así como a espacios físicos inclusivos.

Factores que influyen en el entorno verbal y emocional

- ➔ Nombres
- ➔ Pronombres
- ➔ Preguntas planteadas
- ➔ Privacidad de la información
- ➔ Actitud
- ➔ Material escrito y sitios web
- ➔ Factores que afectan al entorno físico
- ➔ Sanitarios
- ➔ Vestidores
- ➔ Códigos de vestimenta
- ➔ Contenido de salas de espera
- ➔ Formularios

“Sobre todo, asegúrese de que toda persona contratada por su organización, o que interactúe con su organización, sea tratada con dignidad y respeto. Nadie tiene derecho de conocer el estado de transición de otra persona. Si nunca le preguntaría a una persona cisgénero sobre su cuerpo o su vida privada, ¿por qué se lo preguntaría a alguien que se identifica como trans?”

El entorno verbal y emocional

Nombres y pronombres

Las personas trans pueden ser conocidas con un nombre diferente a su nombre legal. Por ejemplo, es posible que el cheque de paga de una persona esté a su nombre legal, pero sus colegas o las personas que utilizan el servicio la conozcan por otro nombre.

Es importante referirse a cada persona por el nombre que refleja la identidad con la que viven. Es posible que ese nombre se considere el nombre “preferido” por alguien, pero el término “preferido” puede implicar que el uso de ese nombre es optativo, cuando en realidad es obligatorio. Si necesita saber el nombre legal de alguien por razones laborales oficiales, pregúntelo a la persona en cuestión. Si alguien le dice que desea que se les llame por un nombre distinto, sea flexible y considere como un honor el hecho de que hayan compartido esa información con usted.

Demuestre respeto y practique en su mente el uso de dicho nombre. Es hiriente y ofensivo seguir llamando a alguien por su nombre legal o de nacimiento sin su consentimiento explícito.

Pronombres específicos de género son palabras como “él” o “ella”. Existen asimismo pronombres de género neutro, tales como “le” y “elles”.

“Ellos” o “les” son asimismo pronombres singulares de género neutro aceptables. Los pronombres de género neutro y los pronombres específicos describen el género de alguien (o la ausencia de género en tercera persona). Es importante no asumir nunca cuál es el pronombre correspondiente a una persona.

Si bien las personas cisgénero pueden dar por hecho el uso de pronombres específicos de género, dichos pronombres implican a menudo un punto de conflicto y dificultad para las personas trans y de género no binario. Usar el pronombre correcto permite a las personas sentirse reconocidas por quienes son, lo que constituye un derecho básico. Respete los pronombres de cada persona. Igual que con un cambio de nombre, practique en su mente el uso de dichos pronombres. Si no sabe el pronombre de alguien, pregúntese por qué necesita saberlo.

¿Es simplemente por curiosidad? Si es así, piense dos veces antes de preguntar. Si la elección del pronombre resulta de algún modo información importante y relevante, intente obtener dicha información preguntando a las personas cercanas a la persona en cuestión.

Si la persona parece ser receptiva, pregúntele directamente. Sin embargo, no llame la atención respecto a la situación cuando lo pregunte. Adopte una actitud respetuosa.

Si sigue cometiendo errores o actuando con indiferencia con respecto a la transición de alguna persona a la identidad de género con la que vive o a su nombre, estará generando un entorno dañino. Usted podría incluso estar incurriendo en acoso basado en el género, el cual está prohibido por la legislación y las políticas de derechos humanos. Como resultado, usted y su organización podrían ser objeto de una denuncia de violación de derechos humanos.

En lugar de decir “Buenos días, señora”, intente decir algo como “Buenos días, ¿cómo le va?” Si la persona al otro lado de la línea le pide que utilice un nombre diferente, anótelo en su expediente o memorícelo para referencia futura.

Autenticación de la voz

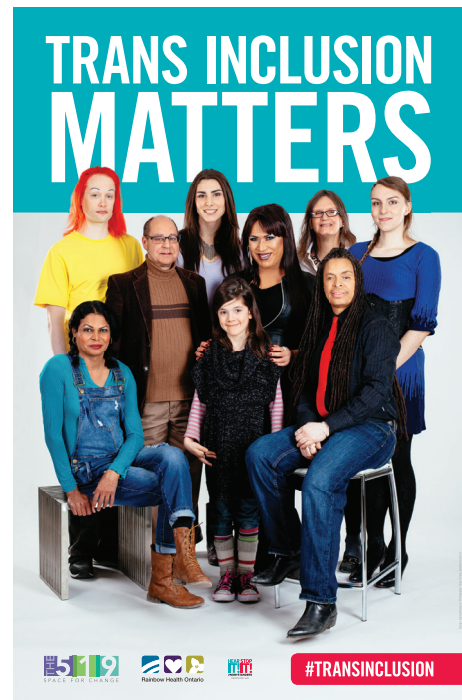
Como se mencionó anteriormente, el tono de voz de una persona no convierte a dicha persona en hombre o mujer: Tanto si es por teléfono como en persona, es importante recordar que la voz no define a una persona. Si necesita algún tipo de verificación de identidad, ya sea para acceder a archivos confidenciales o para hacer una cita, recuerde hacer las mismas preguntas que le haría a cualquier otra persona. Verifique información como la fecha de nacimiento, el nombre completo de la persona titular de la cuenta, etc. Este es un modo mucho más original y confiable de verificar la identidad de una persona, y no asumir su identidad a partir de la voz.

Materiales escritos y sitios web

Tal como ocurre con el espacio físico de su organización, asegúrese también de que todo el material escrito y en línea refleje su compromiso con la inclusión de las personas trans. Considere la posibilidad de incluir una nota en la página de inicio del sitio web de su organización que indique que se están tomando dichos pasos y que se aceptan comentarios al respecto.

El entorno físico

El modo en que organiza el espacio físico transmite un mensaje a su personal y a las personas que utilizan sus servicios. Por ejemplo, si los pasillos de su organización son extremadamente estrechos o están repletos de objetos, se vuelven inaccesibles para personas con dispositivos de movilidad. Puede colocar pictogramas y letreros inclusivos en un lugar visible para demostrar que su organización realiza esfuerzos por incluir a las personas trans. Los pictogramas también indicarán que no se tolerará el lenguaje homófobico o transfóbico. Puede asimismo colocar contenidos favorables y acogedores con respecto a las personas trans en los espacios de su organización. Esto constituye un mensaje claro de que las personas trans son bien recibidas, valoradas, y tienen derecho a usar dicho espacio. Asegúrese de contar con panfletos o revistas con contenido favorable a las personas trans. De este modo, usted indicará a toda la gente que las personas trans y de género no binario son bienvenidas y respetadas en su empresa.



Sanitarios y vestidores

Es importante proporcionar a las personas trans y de género no binario un acceso seguro y respetuoso a sanitarios y vestidores, que esté basado en su identidad y expresión de género. Las personas trans y de género no binario a menudo son acosadas en sanitarios asignados a un género, y pueden verse públicamente humilladas o físicamente atacadas por usar un sanitario o vestidor en lugar de otro. Se les puede incluso negar la entrada a los mismos.

Esta forma de acoso se basa a menudo en la noción de que las personas trans no son mujeres reales, ni hombres de verdad. Es importante que su organización muestre claramente que todas las personas, incluyendo las personas trans y de género no binario, pueden utilizar el sanitario que convenga a la identidad de género con que viven, sin miedo ni violencia. Todo el mundo tiene derecho a usar los sanitarios y los vestidores sin temor a ser víctimas de violencia y es inaceptable que alguna persona sufra acoso o violencia al usar dichas instalaciones. Es asimismo importante que los sanitarios y vestidores sean físicamente accesibles y tengan contenidos favorables a las personas trans en las paredes.

Consejos útiles

- ## Códigos de vestimenta

THE 519  CREAR ENTORNOS AUTÉNTICOS 37

Prácticas de contratación y empleo

Es importante asegurar que las prácticas de contratación no sean discriminatorias con respecto a las personas trans. En su *Política sobre la prevención de la discriminación basada en la identidad de género o la expresión de género*, la OHRC escribió lo siguiente sobre las conclusiones del Tribunal de Derechos Humanos de Canadá (CHRT) en el caso *Montreuil v. National Bank of Canada*, 2004 CHRT 7: “El CHRT llegó a la conclusión que se había dado un caso de discriminación. Declaró que si existía una persona trans calificada y se seleccionaba a alguien diferente sin mejores aptitudes (o si la organización rechazaba a la persona trans pero seguía buscando personas candidatas con las mismas aptitudes), la organización debería proporcionar una explicación no discriminatoria por la cual no contrataba a la persona trans”.

En Canadá, por ley, una organización debe asimismo apoyar y mantener el puesto de personas empleadas que estén en transición mientras ocupan dicho puesto de trabajo (favor de consultar la sección sobre el apoyo a un miembro del personal en transición, incluida como anexo). Es importante que su organización siga asignando a dichas personas el mismo tipo de trabajo que tenían antes de su transición. Asignar trabajos diferentes o inferiores podría ser considerado una forma de discriminación, a menos que exista una razón no discriminatoria para ello: por ejemplo, si la persona trans solicita un puesto diferente como forma de adaptación durante la transición.

Consejos útiles

- ➔ Si su organización exige que las personas llenen documentos y requiere legítimamente el nombre legal de una persona, incluya una sección que solicite el nombre legal y otra sección que solicite el nombre por el cual la persona quisiera que se le llame.
- ➔ De igual modo, si un documento contiene una pregunta que legítimamente requiere la información sobre el sexo biológico de una persona, incluya un espacio en blanco que les permita auto-identificar su género.
- ➔ Nunca ponga el género de una persona trans entre comillas: por ejemplo escribir, para una mujer que fue designada como niño al momento de nacer, una “mujer”. Esto implica que una mujer trans no es realmente una mujer y que su género tiene menos valor.
- ➔ Reconozca diferentes identidades y use un lenguaje preciso. Si su organización habla de personas LGBTQ, asegúrese de que en verdad se asigne el significado debido a la “T”.
- ➔ Use un lenguaje inclusivo: en lugar de decir “hombres y mujeres”, diga “personas”.
- ➔ La identidad de una persona trans no la convierte sistemáticamente en gay, lesbiana o bisexual. Recuerde que las personas trans pueden también ser heterosexuales.
- ➔ Cuando selecciona a personas para sus materiales promocionales, ¿son todos sus modelos cisgénero? Comuníquese con las comunidades trans con las que trabaja su organización y solicíteles representantes para que aparezcan en su material de marketing.

- ¿Tiene su organización revistas en la sala de espera, o publica historias de actualidad en su sitio web? ¿Tienen sus revistas e historias una representación favorable de las personas trans? Coloque posters favorables para las personas trans en su oficina o sala de espera. Suscríbase a publicaciones favorables para las personas LGBTQ.

Privacidad de la información

Piense en lo que su organización realmente necesita saber. ¿Es verdaderamente importante conocer la identidad de género de las personas que trabajan para la empresa o que utilizan sus servicios? ¿Es importante conocer sus nombres legales? ¿Es importante conocer sus antecedentes médicos? Si es así, ¿qué tipo de antecedentes médicos necesita conocer? Piense en lo que su organización en realidad necesita saber y plantee únicamente las preguntas aplicables. Si su organización decide que realmente necesita saber cierta información precisa, asegúrese de poder proporcionar las razones necesarias para ello. Y sobre todo, cuando recabe información, debe asegurarse de mantenerla privada y confidencial.

Confidencialidad

Asegúrese de que toda la información recabada acerca de las personas que trabajan para su organización y que utilizan sus servicios se conserve como confidencial. No debería divulgarse ninguna información respecto a la identidad de género o al estado de transición de una persona. Respete el deseo de una persona de proteger su vida privada, y tenga presente que divulgar información confidencial sobre una persona puede exponerla a situaciones de violencia, discriminación y acoso. Una divulgación de este tipo indica al público que su organización no brinda la seriedad necesaria al tema, y como consecuencia se crea un entorno de inseguridad. Divulgar información confidencial sobre la identidad trans de una persona puede violar las leyes de derechos humanos.

Consejos

Si necesita conocer el sexo asignado a alguien al nacer, pregunte “masculino”, “femenino” o “intersexual”. Si necesita saber la identidad de género de una persona, no use solamente “hombre” o “mujer”. Intente usar “hombre”, “mujer”, “trans”, y/o considere dejar un espacio en blanco en el que las personas puedan escribir su género. Permita que cada persona defina su propio género.

Actitud amable

Esto es importante cuando se interactúa con cualquier tipo de persona. Si su organización tiene mucha interacción personal con personas que utilizan el servicio, es importante que todo el mundo goce del mismo grado de respeto. Lo anterior también es aplicable a las personas empleadas por su organización. Si sus colegas están trabajando con una persona que se identifica como trans, o con alguien que piensan que puede ser trans, asegúrese de

Si una de las personas empleadas por su organización se identifica como trans, asegúrese de que su organización haya implementado medidas de apoyo para evitar situaciones hirientes o peligrosas. Asegúrese de que estos mecanismos de apoyo estén implementados antes de que ocurra algún incidente.

Preguntas que plantearse

- ➔ ¿Saben las personas a quién dirigirse si son víctimas de acoso en el trabajo?
- ➔ ¿Se sienten las personas lo suficientemente seguras como para hablar entre ellas durante el horario laboral? ¿Se trata el tema de la seguridad personal durante la capacitación del personal?
- ➔ ¿Cómo demuestra su organización su compromiso de ser inclusivo con las personas trans?
- ➔ ¿A qué barreras pueden enfrentarse las personas trans cuando trabajan con su organización?

Muchas organizaciones reciben financiamiento que exige que entreguen datos basados en varios aspectos, incluyendo el género. Es importante que sus formularios permitan a las personas auto-identificarse. Considere la posibilidad de incluir un campo vacío cuando solicite información respecto al género. Esta práctica es adecuada, ya que la identidad de género se basa en el sentimiento propio y no la puede definir nadie más.

¿Está su organización creando nuevos formularios para recabar datos? ¿Es el género o el sexo una de las categorías sobre las que pregunta? Es importante cuestionarse por qué se está pidiendo esta información. ¿Es de verdad pertinente en cierto modo para los servicios que proporciona? ¿Está relacionada con los requisitos de financiamiento? ¿Necesitan sus patrocinadores realmente conocer esta información? Esta es una oportunidad para que su organización analice a fondo lo que realmente necesita saber. ¿Conocer la identidad de género de una persona o el sexo que se asignó al nacer realmente repercute sobre el modo en que le brinda un servicio?

Si resulta que **sí** necesita esta información debido a las fuentes de financiamiento u otra razón específica, se espera que su organización respete y cumpla con el derecho de cada persona de definir su género. Incluso si otros miembros del personal no perciben a alguien como hombre o mujer, deben respetar la identificación escrita en el formulario.

- ## Qué hacer

- THE 519 CREAR ENTORNOS AUTÉNTICOS 41

¿HA TENIDO ÉXITO?

Puede ser difícil medir su éxito. Como ayuda, puede responder a las siguientes preguntas:

- ➔ ¿Ha implementado su organización políticas de igualdad en el empleo? ¿Y políticas contra la discriminación y el acoso? ¿Tienen en cuenta la identidad y la expresión de género? En caso afirmativo, ¿las personas que trabajan en su empresa han leído y firmado dichas políticas?
- ➔ ¿Conocen las personas que trabajan para su empresa o que utilizan sus servicios las políticas de igualdad en el empleo y contra la discriminación y el acoso, y la forma de acceder a las mismas?
- ➔ ¿Se cumplen dichas políticas?
- ➔ ¿Ha cambiado la señalización de las instalaciones de su organización?
- ➔ ¿Pueden las personas empleadas o usuarias del servicio vestirse de un modo que les permita expresar su identidad de género sin miedo a represalias?
- ➔ ¿El material escrito de su organización utiliza un lenguaje inclusivo?
- ➔ ¿Mantiene su organización la confidencialidad de todos sus registros? ¿Entiende su organización por qué solicita ciertos datos y no otros?
- ➔ ¿Respetan todos los miembros del personal los pronombres y nombres de género de las personas?

Trans 101 (mejores prácticas): Los derechos humanos del personal trans en Canadá

Por Nicole Nussbaum (extracto)

En Canadá, desde hace muchos años, se reconocen los derechos humanos de las personas trans y de género no binario. Dichos derechos surgieron de prohibiciones a la discriminación y el acoso por motivos de “sexo”. Con la adopción en 2012 del proyecto de ley 33, la ley Toby sobre el derecho a la ausencia de discriminación y acoso basado en la identidad o la expresión de género, promovido por Cheri DiNovo, miembro del Parlamento Provincial de Ontario, las expresiones “identidad de género” y “expresión de género” fueron añadidas al *Código de Derechos Humanos* de Ontario como motivos de discriminación y acoso expresamente prohibidos. Si bien estos motivos de discriminación podrían posiblemente ser invocados con mayor frecuencia por las personas trans y de género no binario, estas categorías protegen la identidad y la expresión de género con la que viven todos los habitantes de la provincia de Ontario.

La Política de derechos humanos y de lucha contra el acoso de la Ciudad de Toronto establece en la sección 2(4) que todas las personas tienen derecho a la igualdad de trato en materia de empleo en la Ciudad, sin discriminación ni acoso por motivos de sexo (incluyendo el embarazo, el amamantar o la identidad de género). A pesar de existir actualmente protecciones no explícitas que se contemplan en el marco del sexo y/o la discapacidad, hoy se realizan esfuerzos a nivel provincial y federal para añadir explícitamente la protección a los derechos humanos de las personas trans. El exjefe de la Corte Suprema de Canadá, Gérard La Forest, reconoce en su informe *Promoting Equality: A New Vision* (publicado en 2000), la necesidad de emprender acciones legislativas y aboga por la inclusión de la identidad de género como un motivo prohibido de discriminación en virtud de la Ley Canadiense sobre Derechos Humanos.

Siguiendo esas recomendaciones, el miembro del parlamento Bill Siksay presentó el proyecto de ley C-389, una ley para modificar la Ley Canadiense sobre Derechos Humanos y el Código Criminal (identidad de género y expresión de género), que pasó a una segunda lectura antes de ser abandonado al momento de convocar a las elecciones de mayo de 2011. Una nueva versión del proyecto de ley C-279 se volvió a presentar ante la Cámara de los Comunes por el miembro del parlamento Randall Garrison. Después de muchos años y grandes esfuerzos, este proyecto de ley fue también abandonado en la etapa del informe del Senado cuando se convocaron las elecciones de 2015. (En 2016, el gobierno Liberal del primer ministro Justin Trudeau presentó el proyecto de ley C-16 para modificar Ley

Canadiense sobre Derechos Humanos y el Código Criminal a fin de incluir la protección a la identidad de género y a la expresión de género. El proyecto de ley fue aprobado en 2017.)

Las medidas explícitas de protección generan una certitud con respecto a los derechos humanos de las personas trans y garantizan que tanto las personas trans como las entidades empleadoras y proveedoras de servicios conozcan la existencia de estas protecciones y puedan tomar las medidas necesarias para comprender sus derechos y obligaciones.

Problemas frecuentes que enfrenta el personal trans

Cada una de las personas de género no binario, en proceso de transición, o que han hecho la transición tienen derechos y necesidades propias y particulares en el ámbito laboral.

En el caso de las personas en proceso de transición, es importante comprender que la transición de cada individuo es única. Sin embargo, desde la perspectiva del empleo, elementos importantes de la transición del género pueden incluir la transición a nivel social (incluyendo la adopción de un nuevo nombre y pronombre que corresponda al género con el que se identifique la persona y el cambio del nombre legal) y/o la transición a nivel médico. Dichos elementos de la transición pueden presentarse rápidamente o durar un periodo prolongado de tiempo.

Las preocupaciones de las personas que hayan vivido una transición, especialmente si no se han dado a conocer como trans, pueden centrarse en la privacidad; por su parte, el personal de género no binario puede estar más interesado en que se le proteja del acoso o que se traten las políticas relativas al código de vestimenta según el género.

Discriminación

Conforme al Código, es obligación de las entidades empleadoras ofrecer un sitio de trabajo sin discriminación y acoso. La Comisión de Derechos Humanos de Ontario (OHRC) contempla que la identidad de género con la que se vive incluye la identidad de las personas con identidad de género fluido o no binario. Los miembros del personal pueden creer, posiblemente con las mejores intenciones, que el personal trans se sentiría más cómodo con sanitarios o vestidores privados, o que preferirían no ocupar puestos donde deben hacer frente a la clientela. Asimismo, pueden sentir que una persona en transición a nivel social requiere una licencia por razones médicas antes de regresar al trabajo, aún si no se ha realizado ninguna cirugía.

No obstante, según reiterada jurisprudencia, una persona de la clientela o colega con una preferencia discriminatoria no se considera una defensa ante una denuncia de discriminación. Las buenas intenciones de una entidad empleadora no se consideran una defensa ante una queja por discriminación si el resultado de la conducta de una entidad empleadora es discriminatorio. En consecuencia, es importante preguntar a la persona en transición que trabaja para su empresa acerca de las adaptaciones que requiere durante su transición, si hay alguna. Si la persona en transición indica cualquier tipo de adaptación relativa al empleo, dichas adaptaciones pueden ser recomendables únicamente como medidas temporales para otorgar un período de adaptación a la persona y a sus colegas, aunque si la persona

recibe todo el apoyo de la entidad empleadora, generalmente se otorgan todas las medidas de adaptación necesarias.

Acoso

Conforme al *Código*, el acoso se define como “participar en un tipo de comentarios o conductas molestas que se consideran o que debe razonablemente ser consideradas como no deseadas”. El uso de epítetos u otros términos despectivos es un ejemplo claro de acoso. Asimismo, las entidades empleadoras y las personas que son colegas deben también comprender que la utilización del nombre anterior o de pronombres no deseados puede no ser bien recibida y constituir el motivo de una denuncia por derechos humanos.

Si se tiene duda sobre la identidad de género de una persona de la clientela o del personal, se debe preguntar respetuosamente cómo se identifica la persona o qué pronombre prefiere que se utilice. Además, debe advertirse al personal directivo y al resto del personal que no deben preguntar sobre el estado quirúrgico ni genital a menos de encontrarse en una muy poco frecuente situación social en la que se haga la misma pregunta a una persona cisgénero.

Contratación

Si una persona trans vive una experiencia laboral negativa, las redes que la persona tenía pueden verse dañadas y la persona puede verse forzada a buscar empleo fuera de su sector o industria. En estos casos, la antigüedad puede constituir una barrera para un nuevo empleo. Las personas postulantes trans y de género no binario deben ser consideradas para el empleo conforme a sus méritos y no según su identidad o expresión de género.

Privacidad

A pesar de que esta guía práctica no pretende analizar la legislación sobre privacidad de manera detallada, por lo general, la *Ley provincial sobre la protección de los datos personales sobre la salud* y la *Ley federal de protección de la información personal y los documentos electrónicos* dictan la obligación de una entidad empleadora de mantener la privacidad con respecto a la salud y la información personal de quienes laboran ahí.

La Política sobre la prevención de la discriminación basada en la identidad de género o la expresión de género de la Comisión de Derechos Humanos de Ontario también asienta claramente que el divulgar información personal o relativa a la salud de una persona trans que trabaja para la empresa, tal como su historia de género, puede constituir una violación al Código y puede exponer al empleador a una denuncia de derechos humanos. De hecho, la política establece qué información acerca del sexo /género debe únicamente ser solicitada en caso de existir una sincera necesidad de tenerla. En cualquier caso, las entidades empleadoras deben tratar dicha información como privada y la pueden divulgar únicamente cuando exista la necesidad de darla a conocer, cuando sea posible, contando con el conocimiento y la autorización de la persona que trabaja para la empresa.

No todas las personas trans y de sexo no binario que trabajan para su organización realizarán la transición en el sitio del empleo. Algunas personas trans habrán hecho la transición años antes de haber comenzado con su empleo y muchas personas de género no binario no requieren realizar una transición para expresar su identidad de género. Sea cual sea

el caso, toda información que recaba la entidad empleadora acerca del estado trans o de género no binario de las personas que trabajan para su empresa es información personal y/o información médica privada y debe ser tratada como información confidencial por el empleador.

Cambio de nombre y designación de sexo

Como una de las primeras etapas del proceso de transición, las personas trans frecuentemente adoptan un nombre que corresponda al género reasignado. Lo anterior, con frecuencia puede acarrear dificultades relativas a las referencias y requiere que las personas trans aclaren la situación a su entidad empleadora presente o futura. La Sección 9 de la Ley de Cambios de Nombre [*Change of Name Act*] (Ontario) establece que la persona que ha cambiado su nombre tiene derecho a realizar el cambio de nombre en todos los registros o documentos que indican su nombre anterior, tras haber obtenido la prueba de identidad y el certificado de cambio de nombre o el nuevo certificado de nacimiento.

En consecuencia, una entidad empleadora anterior que proporcione referencias acerca de una persona trans que trabajaba para la organización, deberá utilizar el nuevo nombre de la persona. Asimismo, la identificación laboral y toda comunicación empresarial interna y externa deberán reflejar el género con el que vive la persona y el nombre seleccionado. La forma en que le persona desea que se le dirijan y el pronombre que seleccionó también deben ser utilizados.

Sanitarios

En Ontario, la política de la Comisión de Derechos Humanos de Ontario establece claramente que las personas trans tienen legalmente el derecho de utilizar los sanitarios y los vestidores que correspondan a la identidad de género con la que viven.

Las decisiones de la cortes y de los tribunales han ratificado el derecho de las personas trans al reconocimiento y respeto del género con el que viven (a pesar de las opciones médicas que haya adoptado, si hubiesen tomado alguna), y no ha identificado ningún elemento de inquietud pública con respecto a una política de instalaciones que integre a las personas trans. Algunas opciones adicionales de privacidad, tal como las cortinas en las duchas o vestidores, u otros elementos semejantes de diseño, pueden contribuir a que las instalaciones sean más accesibles y cómodas para todos.

Códigos de vestimenta

Los códigos de vestimenta deben ser de género neutro y las opciones de uniforme deben ser ofrecidas con base en la identidad o expresión de género de la persona que trabaja para la empresa. Al comienzo de la transición, con frecuencia resulta difícil para una persona tener una idea clara acerca de la vestimenta laboral que sería más apropiada, o es factible que no tengan la posibilidad de adquirir un nuevo guardarropa inmediatamente después de la transición.

5. Actualizar los registros del personal:

Cambiar el nombre y género de la persona en transición en todos los registros administrativos y de personal, incluyendo los directorios de personal internos y externos, las direcciones de correo electrónico y las tarjetas de presentación.

6. Ofrecer acceso a los sanitarios y los vestidores de acuerdo con el género con el que se presente la persona:

Permitir a la persona que trabaja para su organización utilizar instalaciones que correspondan a su identidad de género, sin importar la etapa en la que se encuentra dicha persona en términos de una transición.

7. Establecer códigos de vestimenta que sean de género neutro y aplicarlos de manera consistente:

Los códigos de vestimenta deberían ser modificados para evitar los estereotipos de género y deben aplicarse de manera uniforme para todo el personal. Se ha de permitir a las personas trans que trabajan para su organización vestirse sistemáticamente conforme al género con que decidan presentarse de tiempo completo.

8. Eliminar las exclusiones discriminatorias contenidas en los seguros médicos:

Los tratamientos y procedimientos médicos necesarios, tales como los definidos por la Asociación Mundial de Profesionales para la Salud Transgénero en su versión más reciente... binario deben estar incluidos en la cobertura de atención médica y de discapacidad a corto plazo.

La política a fondo. Un ejemplo de las mejores prácticas: el *Código de Derechos Humanos de Ontario*

El objetivo de las siguientes secciones es comprender el Código de Derechos Humanos de Ontario (el Código), y ofrecen un esquema de cómo proceder para cambiar las políticas de su organización.

Las políticas de la Comisión de Derechos Humanos de Ontario (OHRC) resultan útiles para la prevención de la discriminación. Como herramienta, el objetivo del Código es crear conciencia de las diferentes formas de discriminación existentes y cómo éstas pueden manifestarse. Los problemas de discriminación pasan por un proceso de varias etapas para lograr un resultado que restaure la dignidad de las personas implicadas.

Comprender el *Código de Derechos Humanos de Ontario*

- 1) El *Código* especifica que todas las personas tienen derecho a un trato igualitario sin discriminación basada a su identidad de género o expresión de género, en lo que respecta a
- 2) alojamiento, es decir, vivienda (párrafo 2(1) del *Código*);
- 3) contratos (artículo 3 del *Código*);
- 4) empleo (párrafo 5(1) del *Código*); y
- 5) pertenencia a un sindicato, asociación profesional o laboral, o profesiones autónomas (artículo 6 del *Código*).

El *Código* especifica que toda persona tiene derecho a verse libre de acoso basado en su orientación sexual, identidad o expresión de género con respecto a

- 1) alojamiento (párrafos 2(2) y 7(1) del *Código*); y
- 2) empleo (párrafos 5(2) y 7(2) del *Código*).

¿Qué significa esto?

Significa que, por ley, debe brindar servicios y entornos de trabajo libres de discriminación y acoso para todas las personas, independientemente de su identidad o expresión de género. Si no cumple con dichos requisitos, cualquier organización con sede en Ontario podría considerarse jurídicamente responsable. Todas las organizaciones sujetas al Código deben prevenir la discriminación y el acoso basado en la identidad y la expresión de género, y deben asimismo adaptarse a las necesidades de las personas con base en dichos aspectos.

Para ello, las organizaciones deberían conocer las barreras a las que se enfrentan las personas debido a su identidad o expresión de género.

Cambiar y desarrollar políticas que reflejen los conocimientos en este ámbito ayuda a asegurar que todas las personas sean tratadas con dignidad y respeto. Esto garantiza que todas las personas tengan los mismos derechos y no exista discriminación. La OHRC se basa en la noción de “identidad de género con la que se vive”. Es decir, el género que una persona siente en su interior y expresa públicamente en su vida cotidiana. Un ejemplo de esto sería una mujer transgénero que ha realizado la transición de hombre a mujer y expresa su género en su vida cotidiana en modos tales como usar el sanitario de mujeres.

El Código asegura que todas las personas trans y de género no binario se encuentran protegidas de la discriminación en cinco áreas generales, que se detallan a continuación (consultar página 12 de la Política sobre la prevención de la discriminación basada en la identidad de género o la expresión de género):

- 1) Obtención de bienes y servicios, y uso de instalaciones
 - Esto debería interpretarse de manera amplia, y puede incluir acceso a servicios públicos o privados.
 - Algunos ejemplos serían el acceso a pólizas de seguro, escuelas, atención médica, centros comerciales y albergues.
- 2) Acceso a alojamiento
 - Esto incluye, sin limitarse a, unidades de renta privadas, viviendas cooperativas, viviendas subvencionadas, y viviendas con servicios de apoyo.
- 3) Firma de contratos con otras personas
 - Esto incluye el establecer o rechazar un contrato.
 - Un ejemplo es recibir un presupuesto de una empresa de servicios de construcción.
- 4) Empleo
 - Esto incluye, sin limitarse a, trabajos de tiempo completo, de tiempo parcial, por contrato y voluntariado; programas de prácticas y empleo especiales; y trabajos con período de prueba y temporales.

- Esto incluye pertenencia a sindicatos y profesiones autónomas.

- revisar todas las políticas existentes para garantizar que no contienen barreras para las personas trans

- el proceso de entrevista: hacer que el proceso y las decisiones de contratación sean equitativas para todas las personas, independientemente de su identidad o expresión de género
- nunca divulgar información personal sobre el sexo de nacimiento de ninguna persona
- usar lenguaje inclusivo y respetuoso en diálogos y documentos escritos
- no asumir ni cuestionar el género o nombre de nadie
- respetar y adoptar cualquier cambio de pronombre o nombre
- proporcionar privacidad en cuanto a cualquier cambio de pronombre o nombre
- proporcionar acceso seguro a sanitarios y vestidores
- garantizar la confidencialidad de documentos médicos o personales
- ofrecer un proceso de presentación de quejas y de apoyo para todas las personas que hayan vivido incidentes transfóbicos o asuntos que puedan surgir en el entorno laboral
- brindar a las personas que trabajan para la organización opciones con respecto a los uniformes que deseen llevar, con base en la identidad de género con la que viven

- no asumir ni cuestionar el género o nombre de alguien
- nunca divulgar información personal sobre el sexo de nacimiento de ninguna persona
- respetar y adoptar cualquier cambio de pronombre o nombre
- proporcionar servicios de forma respetuosa
- proporcionar acceso seguro a sanitarios y vestidores
- proporcionar privacidad en cuanto a cualquier cambio de pronombre o nombre
- garantizar la confidencialidad de documentos médicos o personales

- ofrecer un proceso de presentación de quejas y de apoyo para todas las personas que hayan vivido incidentes transfóbicos o asuntos que puedan surgir o estén relacionados con el espacio de su organización
- no dictar qué prendas de vestir son las adecuadas con base en el género

Entender el *Código de Derechos Humanos de Ontario* y la discriminación

Según la *Política sobre la prevención de la discriminación basada en la identidad de género o la expresión de género* de la Comisión de Derechos Humanos de Ontario, existen muchas formas de discriminación (favor de consultar la Sección 7 de la *Política*). A continuación se listan siete de esas formas, con sus ejemplos correspondientes.

1) Discriminación directa

- Una organización despide a una mujer tras recibir reclamaciones médicas por un examen de próstata. Dado que este procedimiento médico no está asociado con la “salud femenina”, se le despide porque realizó su transición en algún momento de su vida.

2) Discriminación indirecta

- Una empresa que contrata servicios de una empresa de trabajadores temporales contrata a una persona; más adelante, la compañía descubre que esa persona es trans. La empresa solicita a la agencia que no les envíe más personas trans o que no parezcan hombres o mujeres “normales”.

3) Discriminación sutil

- Tras realizar su transición mientras está en un puesto de trabajo, las evaluaciones de desempeño de una joven han comenzado a mostrar un descenso y ahora contienen lenguaje sexista. Es posible que dichos cambios en sus evaluaciones no sean detectables como discriminatorios, a menos que se examinen en el contexto de su desempeño laboral general desde que comenzó su trabajo.

4) Solicitud sexual no deseada

- Las insinuaciones sexuales son un tipo de acoso y discriminación; esto incluye la publicación de fotos de personas desnudas o mantener charlas explícitas sobre sexualidad. Incluye asimismo cualquier venganza debido al rechazo de las insinuaciones sexuales de una persona que ostente un cargo superior. Por ejemplo, una persona ha hecho su transición recientemente y se identifica ahora como lesbiana. Su directora, que es también mujer, le pide salir en una cita. Como no quiere complicar las cosas en el trabajo, rechaza la cita con su directora. No obstante, cuando recibe su horario, se da cuenta de que le han colocado en el turno nocturno únicamente.

- Una organización tiene un espacio que podría contar con sanitarios totalmente accesibles y de género neutro. Sin embargo, la dirección sigue ignorando las solicitudes al respecto por parte de las personas que trabajan para la empresa. No tener sanitarios accesibles y de género neutro cuando es posible tenerlos, niega claramente a las personas el acceso a los mismos. Este tipo de comportamientos favorecen la opresión estructural y sistémica.

- Las personas que viven situaciones de discriminación y acoso con base en varias dimensiones interrelacionadas que las definen. Por ejemplo, una joven trans que se identifica como raza mixta recibe notas amenazadoras en su casillero. Las notas le dicen que deje su trabajo. Tras una investigación realizada por la dirección, se concluye que ha sido víctima de acoso con base en su identidad trans y su identidad como persona de raza mixta.

- El permitir la presencia de un entorno nocivo se considera una forma de discriminación. Dicha situación puede darse cuando persisten comentarios y/o modos de conducta no deseados en una organización, o cuando son generalizados; este tipo de comportamiento puede provenir de cualquier persona, independientemente de su nivel de autoridad o condiciones de empleo. Un entorno nocivo crea condiciones no favorables que resultan en hostilidad y opresión (consultar la página 21 de la Política de la OHRC).

Responsabilidad corporativa (consultar página 32 de la *Política* de la OHRC):

Obligación de ofrecer adaptaciones (consultar las páginas 23 a 27 de la *Política* de la OHRC):

En Canadá, su organización es legalmente responsable de ofrecer adaptaciones a las personas trans y de género no binario con base en su identidad o expresión de género, a menos que cause dificultades excesivamente gravosas. El objetivo de ofrecer adaptaciones es ayudar a todas las personas a que tengan las mismas oportunidades, acceso, y beneficios. El no

ofrecer adaptaciones puede dar como resultado un veredicto de discriminación de acuerdo con el *Código*, y su organización puede ser declarada responsable.

El deber de ofrecer adaptaciones se basa en los principios siguientes:

- a) respeto por la dignidad humana: todas las personas merecen ser tratadas con dignidad y respeto conforme a su identidad y expresión de género.
- b) individualización: no hay reglas establecidas para las personas que requieren adaptaciones con base en su identidad y expresión de género.
- c) integración y participación completa: todas las medidas de adaptación deberían diseñarse para integrar plenamente a las persona según su identidad y expresión de género.

Los empleos, la vivienda, los servicios y las instalaciones deberían estar diseñados de forma que incluyan a las personas trans, para así reducir al mínimo la necesidad de ofrecer adaptaciones individuales. No obstante, una organización debería estar preparada para ofrecer adaptaciones cuando las personas tienen necesidades particulares relacionadas con su identidad o expresión de género. Esto debería hacerse siempre de un modo que promueva la plena integración y participación de las personas trans y de género no binario. La mayoría de las adaptaciones requeridas no resultan difíciles y no causarán una carga importante para la empresa.

Acoso

Según la OHRC, el acoso se define como una serie de comentarios o acciones que se consideran, o deberían razonablemente considerarse, como no deseados. Puede implicar palabras o acciones que se sabe o que se debería saber son ofensivas, vergonzosas, humillantes, denigrantes o no deseadas, según los motivos de discriminación establecidos en el *Código*. El acoso puede producirse con base en cualquier motivo de discriminación.

Algunos ejemplos incluyen chistes y comentarios relacionados con la raza, identidad de género, expresión de género, sexo, discapacidad, orientación sexual, credo, edad, o cualquier otra razón.

Otra forma de acoso que a menudo experimentan las personas trans es el acoso sexual. Según la OHRC, el acoso sexual es “utilizar una serie de comentarios o conductas vejatorias que se saben, o se debería saber, son no deseadas”. Entre los ejemplos de acoso sexual se incluye peticiones de contacto físico no deseadas, pedir citas repetidamente y no entender “no” como respuesta, contacto físico innecesario, lenguaje grosero, nombres derogatorios específicos al sexo, pedir sexo a cambio de favores, hacer comentarios relacionados con el sexo sobre las características físicas o acciones de una persona, chistes de contenido sexual, y publicar o compartir pornografía o imágenes con contenido sexual.

Dificultades excesivamente gravosas

Según el *Código*, existe una dificultad excesivamente gravosa únicamente en los casos siguientes:

- Requisitos de salud y seguridad costosos; o

- ## Una cuestión de intenciones

Derechos humanos en pugna

Al tratar estas situaciones, es importante que las organizaciones:

- La *Política* de la OHRC sobre derechos humanos en pugna establece que ningún derecho es absoluto y que los derechos de una persona no son más importantes que los derechos de otra. La ley reconoce que todos los derechos deberían recibir igual consideración y que los derechos tienen límites en ciertas situaciones en las que “interfieren sustancialmente con los derechos de otras personas”.

Los derechos humanos en pugna se tratan a nivel individual, puesto que la OHRC reconoce que dichos casos pueden ser difíciles y requieren soluciones particulares. Es importante tratar esos casos con respeto mutuo y consideración por la dignidad de todas las personas involucradas. Como entidad que contrata personal, es importante favorecer el reconocimiento de los derechos y las responsabilidades de todas las personas, además de promover la cooperación y el respeto con el objetivo de encontrar una solución aceptable.

¿Por qué existen las políticas sobre derechos humanos?

Las políticas sobre derechos humanos constituyen un plan rector para las organizaciones. Son herramientas importantes que describen modos específicos en los que su organización debería funcionar y tratar a las personas. Sin embargo, las políticas son dinámicas y pueden cambiar a medida que su organización vaya adquiriendo una mejor comprensión de aquellas personas con las que interactúa. Crear esta conciencia ayuda a su organización a prevenir y evitar problemas relacionados con los derechos humanos, lo que constituye una responsabilidad legal en Canadá. Además, una buena comprensión e implementación de dichas políticas puede atraer y retener a los mejores talentos de la organización y puede contribuir a aprovechar al máximo su rendimiento. Puede, asimismo, minimizar las frustraciones, el desgaste laboral, la alienación, la rotación de personal, el acoso, la violencia, la discriminación y los entornos nocivos.

Las políticas de derechos humanos en materia de discriminación y acoso de las personas trans son muy importantes. Debido a que una cantidad desproporcionada de personas trans o de género no binario se encuentra desempleada y vive bajo el umbral de pobreza, estas políticas esenciales comunican que el personal en su organización respeta sus derechos en cuanto a empleo, servicios, y otras áreas. Al momento de crear estas políticas, es también importante tratar ampliamente otras formas de discriminación y acoso.

En este proceso, resulta asimismo vital asegurarse de que las políticas de derechos humanos sean representativas. Asegúrese de que las personas empleadas por su organización puedan proporcionar comentarios y sugerencias para estas reglas y procedimientos. Si su organización ofrece servicios públicos, es igualmente importante brindar a las personas que usan sus servicios oportunidades de ofrecer comentarios.

El proceso de creación de estas políticas, así como el resultado final, debería ser accesible y comprensible para todas las personas de su organización. Estas políticas, no obstante, deberían tomar en consideración la cultura, el tamaño y la complejidad de su organización. No existe un modelo único para las políticas de derechos humanos.

Es importante, no obstante, contar con políticas contra el acoso y la discriminación que traten específicamente la discriminación y el acoso basados en la identidad y la expresión de género. Esto envía un mensaje claro de que esos comportamientos nocivos no se tolerarán en su organización, que dichos problemas se tomarán en serio, y que su organización hace lo posible por ofrecer un entorno laboral favorable. En última instancia, también es responsabilidad legal de su organización cumplir con la legislación sobre derechos humanos. Todas las políticas de derechos humanos deben integrarse en las políticas y procedimientos organizacionales existentes, y deben aplicarse a diario. Asegúrese de que todas las políticas distingan claramente las funciones, las responsabilidades, las expectativas, y las consecuencias.

Ejemplos de políticas de derechos humanos

- Estas políticas deben establecer claramente el compromiso de su organización de crear entornos de trabajo más seguros.

Ejemplo: “XX organización se ha comprometido a crear estrategias para tratar el acoso y la discriminación”.

- Ejemplo: “El objetivo de esta política es asegurar que toda la clientela y las personas empleadas por la organización entiendan que cualquier forma de discriminación y acoso es inaceptable. Estas acciones son incompatibles con las normas de esta organización y están en contra de la ley”.

- Ejemplo: “Proporcionaremos capacitación y formación para asegurar que todo el mundo esté consciente de sus derechos y responsabilidades”.

1. La página web del gobierno de Ontario que contiene el texto del Código de Derechos Humanos (<http://www.ontario.ca/laws/statute/90h19>) y usar el lenguaje del mismo Código.
2. Las Resoluciones de las Naciones Unidas sobre orientación sexual e identidad de género: <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Discrimination/Pages/LGBTUNResolutions.aspx>
3. El Ministerio de Justicia del Gobierno de Canadá sobre el Proyecto de ley C:16, una ley para enmendar la Ley Canadiense sobre Derechos Humanos y el Código Penal <http://www.justice.gc.ca/eng/csj-sjc/pl/identity-identite/statement-enonce.html>

Además de precisar explícitamente los objetivos, las metas y el lenguaje a adoptar, resulta igualmente importante describir las funciones y las responsabilidades organizacionales.

Ejemplo: “Se espera que todas las personas defiendan y respeten esta política. Las personas con cargos de supervisión tienen responsabilidades adicionales para actuar inmediatamente cuando se observe o alegue un acto de acoso o discriminación”.

- Finalmente, es muy importante implementar y describir claramente los mecanismos con los cuales su organización tratará cualquier queja potencial. Este es un paso importante, ya que demuestra el compromiso de su organización con la inclusión de las personas trans y los derechos humanos en general.

Es responsabilidad legal de su organización implementar dichos cambios de manera inmediata. A partir de 2012, la identidad y la expresión de género se añadieron al Código de Derechos Humanos de Ontario como motivos explícitamente prohibidos de discriminación. En el caso de violaciones anteriores a 2012, una organización de Ontario podía ser declarada legalmente responsable de discriminación por razones de sexo. La Ley Canadiense sobre Derechos Humanos fue enmendada en 2017, añadiendo tanto la identidad de género como la expresión de género a la lista de motivos prohibidos de discriminación.

Visión general del plan rector para la implementación de una política

Fase 1: Puesta en marcha

Establezca un grupo de trabajo para desarrollar políticas destinadas a la inclusión de las personas trans.

- ➔ Obtenga la aprobación de recursos humanos y/o la junta directiva.
- ➔ Describa sus metas, objetivos, y el respaldo obtenido de parte de la junta directiva.
- ➔ Reclute a miembros del personal y miembros de la junta que puedan ser relevantes.
- ➔ Evalúe la base de conocimientos (utilice la ficha de evaluación de mejores prácticas).
- ➔ Consulte con expertos (p.ej., The 519 o personas trans o de género no binario de su organización que deseen ayudar).

Desarrolle políticas encaminadas a la inclusión de las personas trans en su organización.

- ➔ Desarrolle un plan y un calendario.
- ➔ Efectúe una revisión de la política:
 - Revise las políticas de su organización (incluya todas las políticas en su revisión: igualdad en el empleo, prácticas de contratación, atención médica, privacidad y confidencialidad, procedimientos de admisión, códigos de vestimenta, adaptaciones, etc.).
 - Revise las políticas de otras organizaciones.
 - Examine las mejores prácticas y las normas de organizaciones similares.
- ➔ Hable con las personas trans y de género no binario que se vean afectadas por sus decisiones.
- ➔ Examine las prácticas actuales:
 - ¿Cómo se trata a las personas trans en su organización?
 - ¿Cómo se toman las decisiones en su organización?
 - ¿Cómo repercuten las mismas en las personas trans?
- ➔ Hable de los resultados con el grupo de trabajo:
 - ¿Qué es lo que está funcionando bien en su organización?
 - ¿Qué debe mejorar?
- ➔ Redacte políticas que integren a las personas trans:
 - Asegúrese de que dichas políticas traten temas como los sanitarios adaptados, los cambios de nombre, la privacidad de los documentos, los uniformes, los espacios segregados con base en el género, etc.
- ➔ Finalice las políticas inclusivas para las personas trans:
 - Presente la nueva política a la junta para su aprobación.
- ➔ Establezca una fecha de reporte anual.

Fase 2: Implementación – poner la política en práctica

- ➔ Desarrolle un plan de capacitación: ¿Quién necesita recibir capacitación?
- ➔ ¿Será la capacitación diferente para la junta directiva? ¿Para el personal?
- ➔ ¿Qué tipo de actividades serían las mejores para su entorno de trabajo (p.ej., ejercicios de fortalecimiento del espíritu de equipo, trabajo introspectivo, etc.)
- ➔ ¿Transmite la capacitación las políticas de la organización?
- ➔ Desarrolle un plan de comunicación: ¿Quién debe conocer estas políticas?
- ➔ ¿Cuál es la mejor forma de comunicarlas?
- ➔ Realice y evalúe sesiones de capacitación: ¿Cómo puede asegurar su organización que las sesiones de capacitación sean accesibles? (piense en la ubicación física, realizar varias sesiones a diferentes horas del día, utilizar material para trabajar en casa)
- ➔ ¿Qué dio buenos resultados en la sesión?
- ➔ ¿Qué podría mejorar?
- ➔ ¿Cuál fue el resultado?
- ➔ Monitoree la implementación de la política: ¿Se implementa con regularidad?
- ➔ ¿Se implementa de manera justa?
- ➔ ¿Cuáles son algunos de los principales temas que surgen?
- ➔ Revise las políticas (anualmente): ¿Están ayudando a cambiar las cosas? ¿Cómo?
- ➔ ¿Cuáles son las nuevas estadísticas de su organización?
- ➔ Modifique y enmiende la política según sea necesario: Con base en las revisiones, ¿Qué cambios son necesarios?
- ➔ ¿Qué está dando buenos resultados?

Fase 3: Convertirse en líderes – desarrollar mejores prácticas

- ➔ Sea inclusivo y amable con las personas trans: ¿Cómo ha cambiado la representación de las personas trans y de género no conforme entre su personal?
- ➔ ¿Busca, entrevista y contrata activamente su organización a personas trans cualificadas?
- ➔ Asegúrese de que todas las personas que trabajan para la empresa firmen estas políticas.
- ➔ Mida su éxito: Haga un seguimiento de los cambios en las estadísticas de personas empleadas.

- ➔ ¿Cómo se sienten sus colegas?
- ➔ ¿Qué ha dado buenos resultados? ¿Qué no ha dado buenos resultados?
- ➔ Tome nota de ello y compártalo con organizaciones similares.
- ➔ Permanezca en contacto con todas las organizaciones que le hayan respaldado en este proceso. Mantengan la comunicación, demuestren su importancia, continúe siendo relevante, apoye el cambio, y participe en eventos comunitarios.

A la hora de crear políticas inclusivas para las personas trans, es importante integrar consideraciones relativas a la identidad y expresión de género en sus políticas de derechos humanos. Dicha integración es también importante en las actividades diarias, a nivel estructural de su organización. Es importante pensar en la inclusión de las personas trans a nivel de la diversidad en el entorno de trabajo. Piense en los compromisos que su organización podría adoptar para llegar a ser más inclusiva con todas las personas, incluyendo las personas trans y de género no binario.

Anexos

- **Ejemplos de declaraciones empresariales**
 - Declaración relativa a la inclusión
 - Declaración relativa a las políticas
 - Alcance de esta política
 - Consecuencias del incumplimiento
- **Señalización y política de utilización de sanitarios**
 - Antecedentes
 - Enunciado de política
 - Aplicación
 - Sanitarios separados por género
 - Sanitarios para todos los géneros
 - Accesibilidad
 - Señales
 - Implementación
 - Cumplimiento
 - Aprobaciones y revisiones
 - Información relacionada
- **Ficha de evaluación de las mejores prácticas**
- **Ficha de evaluación de la organización**
- **Ficha de evaluación del entorno**
- **Ficha de evaluación de la gestión de riesgos**
- **Lineamientos personalizados relativos a las adaptaciones al momento de la transición**
- **Ayudas para los entornos laborales**
 - Pronombres neutros y pronombres específicos a un género
 - Iniciar una conversación
 - Ser una persona aliada eficaz de las personas trans
 - Ser una persona compañera o colega que demuestre solidaridad
 - Apoyo laboral a una persona en transición
 - Transición en el entorno laboral
 - Sanitarios y vestidores
 - Creación de un entorno acogedor
 - Sus derechos como persona trans

Ejemplos de declaraciones empresariales

Declaración relativa a la inclusión

(Nombre de su organización) se compromete a ofrecer un entorno seguro e inclusivo a todo el personal y a todas las personas que utilizan sus servicios. Como organización, nos comprometemos a incluir a todas las personas, independientemente de su identidad o su expresión de género, y a respetar la identidad y la expresión de género de todas las personas. Nos comprometemos a crear un entorno organizacional que reconozca la dignidad y el valor de cada persona. Nos comprometemos a mantener la privacidad y la confidencialidad. Nos comprometemos a respetar los distintos antecedentes sociales y culturales de cada persona. Somos fieles a los valores de respeto, integridad y honestidad. Como organización, nos comprometemos a respetar estos principios básicos de forma que cada persona pueda desarrollarse y alcanzar todo su potencial.

Declaración relativa a las políticas

En esta organización, creemos que todas las personas tienen derecho a acceder a los servicios, independientemente de su identidad o su expresión de género. Nuestra organización se esfuerza por eliminar los obstáculos que tengan como fundamento la identidad y la expresión de género y trabajamos para crear un entorno inclusivo. Nuestra organización garantiza que todas las personas trans y de género no binario sean tratadas con dignidad. La presente política es aplicable a todo el personal, los miembros del consejo, las personas voluntarias, las personas que utilizan los servicios, los directivos y el público en general.

Esta organización alienta a todas las personas, independientemente de su identidad o su expresión de género, a participar plenamente y a acceder a nuestros servicios, a nuestros empleos, a nuestra estructura gubernamental y a nuestras oportunidades de voluntariado. Haremos todos los esfuerzos necesarios para que nuestras estructuras, nuestras políticas y nuestros sistemas reflejen a toda la comunidad y promuevan el acceso equitativo para todos.

Esta política se concibió para servir de fuerza que impulse la igualdad y la eliminación de toda conducta discriminatoria. Los miembros del consejo, el personal y las personas que utilizan nuestros servicios se remitirán a la legislación sobre derechos humanos en caso de discrepancia o controversia.

Alcance de esta política

Esta política es aplicable a: personal, contratistas, personas voluntarias, estudiantes, miembros/o personas que participan en la comunidad, junta directiva y visitantes.

Consecuencias del incumplimiento

Las consecuencias del incumplimiento de esta política pueden ser negativas para su organización, su personal, las personas que utilizan sus servicios y las personas voluntarias, y pueden ocasionar que:

- ➔ las personas que utilizan sus servicios, las que son miembros de la junta y el personal empleado y voluntario se encuentren en una posición insegura
- ➔ se incurra en una violación a la legislación sobre derechos humanos
- ➔ se incurra en violaciones a la reglamentación que regula las prácticas

Toda violación a esta política y a los componentes que ella contiene será tratada como conducta indebida.

Las conductas indebidas serán evaluadas y pueden resultar en medidas disciplinarias, incluyendo la posible terminación del empleo (si se trata de una persona que pertenezca al personal o al voluntariado) o la expulsión de las instalaciones.

Señalización y política de utilización de sanitarios (tal como la propone The 519 de Canadá)

Antecedentes

La utilización de los sanitarios puede ser complicada para muchas personas debido a que en la mayoría de los edificios públicos los sanitarios se encuentran destinados a un género específico. Las personas que cuidan a un menor de otro género o las personas identificadas como trans deberían poder utilizar el sanitario de su elección, sin temor a ser discriminadas por los otros usuarios del sanitario.

La organización The 519 decidió fungir como líder en materia de política para la utilización de los sanitarios y se encargó de diseñar baños con cuatro sanitarios individuales y baños con dos sanitarios múltiples para ser utilizados por las personas de todos los géneros.

Enunciado de política

La organización The 519 se compromete a promover el respeto, la inclusión y la equidad de todas las personas que utilizan sus programas, de su personal, de su personal voluntario y del público. En nuestro carácter de centro comunitario que ayuda a una comunidad diversa, nos esforzamos por ofrecer un espacio acogedor para todas las personas, independientemente de su orientación sexual, su identidad de género, su situación familiar o sus capacidades. Con el objetivo de aplicar nuestra filosofía de apertura y acogida a las instalaciones sanitarias, decretamos la siguiente política concerniente a la utilización de los sanitarios, a fin de responder a diversas capacidades, usos y expresiones de género.

Aplicación

Esta política se aplica a todo el personal, los voluntarios, las personas que participan en nuestros programas y que visitan las instalaciones de The 519.

Señales

Debe haber señales en cada uno de los sanitarios con la finalidad de precisar si se trata de sanitarios para hombres, mujeres o todos los géneros. La señalización de los sanitarios para todos los géneros debe indicar la ubicación de los sanitarios más cercanos, sean para hombres o para mujeres.

La señalización de los sanitarios no debe utilizar imágenes de personas a fin de evitar los estereotipos de género. En su lugar, la señalización debe indicar las instalaciones disponibles dentro del sanitario (por ejemplo, excusado, lavabo, urinal, cambiador de bebés, etc.). Todas las señalizaciones deben también incluirse en versión Braille.

Implementación

Esta política entró en vigor en abril de 2010.

Cumplimiento

Se han presentado menos denuncias de transfobia y de problemas relacionados con el género de los sanitarios, en comparación con las cifras previas a abril de 2010.

En particular, se han recibido comentarios favorables de parte de los programas enfocados en menores y de los programas enfocados en las personas trans.

Aprobaciones y revisiones

Dirección Ejecutiva

El 8 de abril de 2010

El 31 de enero de 2013

El 6 de agosto de 2015

Información relacionada

Política contra el acoso y la discriminación

Enunciado de valores de la misión de The 519

Acta constitutiva de The 519

Fichas de evaluación

Evalúe a su organización con la ayuda de estas fichas:

- ➔ 1 indica que su organización nunca ha reflexionado sobre ese aspecto.
- ➔ 5 indica que su organización ha reflexionado sobre ese aspecto y comienza a realizar cambios y/o a abordar ese aspecto.
- ➔ 10 indica que su organización ha reconocido y abordado ese aspecto y continúa supervisando el desempeño relativo a ese aspecto.

Ficha de evaluación de las mejores prácticas

	Evalúe a su organización
Privacidad y confidencialidad	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
¿Su organización garantiza la máxima confidencialidad y privacidad cuando se trata de la información relativa a la identidad de género de las personas? Lo anterior incluye la información que permite identificar directa o indirectamente el sexo asignado a una persona (por ejemplo, documentación médica, documentos legales anteriores).	Razones: Explicación:
¿Su organización garantiza la confidencialidad y la privacidad de los antecedentes y la información médica de una persona? ¿Su organización garantiza que únicamente se transmita la información pertinente en caso de ser útil o importante?	Razones: Explicación:
¿Su organización reconoce los nombres y los géneros seleccionados por las personas en todo su sistema y sus documentos administrativos (tanto en los documentos impresos como en los documentos electrónicos)?	Razones: Explicación:
Documentos y registros de identificación	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
¿La información se encuentra segura y puede ser consultada únicamente por el personal designado (por ejemplo, recursos humanos)?	Razones: Explicación:
¿Las exigencias relativas al nombre “legal” y al género de una persona son legítimas (razonables y establecidas en buena fe)?	Razones: Explicación:
¿Su organización ha procedido a un análisis con el objetivo de determinar la manera en que las bases de datos electrónicos y los sistemas de TI podrían ser modificados para reconocer el nombre y el género seleccionado por una persona cuando estos no concuerdan con los de los documentos oficiales?	Razones: Explicación:

	Evalúe a su organización									
Obtención de datos acerca del sexo y del género	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Ha considerado su organización si existe una verdadera necesidad de solicitar y recabar información sobre el sexo y el género de las personas?	Razones: Explicación:									
¿Su organización permite a las personas identificar ellas mismas su sexo o identidad de género?	Razones: Explicación:									
¿Su organización mantiene toda la información como confidencial?	Razones: Explicación:									
Código de vestimenta	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Su organización establece los códigos de vestimenta con base en los géneros? ¿El código se aplica de manera uniforme a todas las personas, independientemente de su identidad o expresión de género?	Razones: Explicación:									
¿Su organización da a conocer que todas las personas pueden vestirse conforme a la identidad o la expresión de género con la que viven?	Razones: Explicación:									
Nueva designación del acceso a las instalaciones	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Su organización reconoce el derecho de todas las personas a tener acceso a las instalaciones conforme a la identidad de género con la que viven?	Razones: Explicación:									

	Evalúe a su organización
¿Su organización da a conocer que las personas trans no requieren utilizar instalaciones separadas, a menos que así lo deseen?	Razones: Explicación:
¿Su organización deja claro que se realizarán adaptaciones conforme a las necesidades de cada individuo, si así se solicita?	Razones: Explicación:
¿Su organización ofrece alternativas de privacidad a todas las personas que utilizan los vestidores?	Razones: Explicación:
¿Su organización ofrece información sobre la ubicación de los sanitarios accesibles y destinados a las personas de todos los géneros?	Razones: Explicación:
Lineamientos para la organización relativos a la transición de género	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
¿Su organización cuenta con lineamientos para asistir al personal en transición, y ofrece información clara a los directivos acerca de la forma de respetar y ayudar a dichas personas?	Razones: Explicación:

Puntuación final: /60

La ficha de evaluación de mejores prácticas es una adaptación de la *Política sobre la prevención de la discriminación basada en la identidad de género o la expresión de género* de la Comisión de Derechos Humanos de Ontario, páginas 58-60.

Ficha de evaluación de la organización

	Evalúe a su organización	Cambios por realizarse en
¿La inclusión de las personas trans es posible en su organización? ¿Por qué sí/por qué no? Considere los obstáculos existentes en su organización para la inclusión de las personas trans.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	30 días: 1 año:
¿Qué tan cómoda se siente su organización con trabajar con personas trans y de género no binario?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	30 días: 1 año:
Evalúe el conocimiento existente en su organización acerca de los obstáculos que enfrentan las personas trans y de género no binario en el marco de los servicios que ofrece su organización.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	30 días: 1 año:
Evalúe la capacidad de su organización de hacer frente a conductas transfóbicas. ¿Qué obstáculos se presentan en su organización para la inclusión de las personas trans?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	30 días: 1 año:
¿Su organización ha transferido personas de la clientela trans a otros proveedores de servicios? ¿Por qué?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	30 días: 1 año:
¿En su organización se ha impartido capacitación acerca de la forma de trabajar con personas trans y de género no binario? ¿Durante el último año? ¿Nunca?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	30 días: 1 año:

Puntuación final: /60

Ficha de evaluación del entorno

	Evalúe a su organización	Cambios por realizarse en
Su organización cuenta con políticas escritas en contra de la discriminación y el acoso que incluyen explícitamente la orientación sexual y la identidad y expresión de género.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	30 días: 1 año:
Todas las políticas contra la discriminación y el acoso se encuentran incluidas en la documentación proporcionada al personal de contratación reciente y en los programas de capacitación que se les otorgan.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	30 días: 1 año:
Se comentan las políticas contra la discriminación y el acoso con todas las personas que se integran al personal empleado y voluntario.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	30 días: 1 año:
Todo el personal voluntario o empleado por la organización debe leer las políticas contra la discriminación y el acoso y aceptarlas por escrito.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	30 días: 1 año:
Las políticas contra la discriminación y el acoso se exhiben claramente en todas las oficinas y en todas las instalaciones de la organización.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	30 días: 1 año:
Las políticas se revisan cada año y ofrecen al personal la posibilidad de dar su opinión y de recibir capacitación acerca del tema de manera constante.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	30 días: 1 año:

	Evalúe a su organización	Cambios por realizarse en
Los comentarios relativos al rendimiento del personal incluyen una evaluación de cada persona relativa a la capacidad de incluir a las personas LGBTQ en la práctica empresarial.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	30 días: 1 año:
La organización cuenta con un enunciado de política claro que promueve el lenguaje, las conductas y los comportamientos inclusivos en materia de orientación sexual, de identidad y de expresión de género.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	30 días: 1 año:

Puntuación final: /60

Ficha de evaluación de la gestión de riesgos

	Sí	No	¿Cómo puede cambiar? ¿Cuáles son las barreras para realizar cambios?
¿En su organización existen prácticas discriminatorias hacia las personas trans?			
¿Su organización respeta las leyes existentes en materia de derechos humanos?			
¿Su organización se encuentra al día con respecto a las enmiendas a las leyes sobre derechos humanos?			
¿Su organización ofrece condiciones seguras de trabajo y realiza regularmente verificaciones de seguridad?			
¿Su organización aplica y respeta todas las enmiendas hechas a las leyes en materia de derechos humanos?			
¿Su organización ofrece una capacitación detallada en materia de derechos humanos (incluyendo los aspectos que conciernen a las personas trans) al personal y al voluntariado en funciones o que acaban de integrarse a la organización?			
¿Su organización cuenta con políticas, procedimientos y comités que favorezcan la inclusión de las personas trans?			

	Sí	No	¿Cómo puede cambiar? ¿Cuáles son las barreras para realizar cambios?
¿Su organización cuenta con políticas encaminadas a prevenir el acoso, la discriminación y el abuso?			
¿Su organización cuenta con políticas en materia de privacidad y confidencialidad?			
¿Las personas voluntarias, los usuarios de servicios y las personas empleadas tienen acceso fácil a dichas políticas?			
¿Su organización ofrece adecuada supervisión y apoyo en todo momento?			
¿Su organización cuenta con un sistema de gestión del rendimiento?			
¿Su organización realiza un control de la conducta del personal empleado y voluntario?			
¿Su organización cuenta con descripciones escritas y precisas acerca de las tareas del personal empleado y voluntario?			

	Sí	No	¿Cómo puede cambiar? ¿Cuáles son las barreras para realizar cambios?
¿Su organización realiza un seguimiento cuando las descripciones de los puestos se consideran irrespetuosas o discriminatorias?			
¿Su organización ha alguna vez tomado en consideración su reputación en la comunidad?			

Plan personalizado de adaptaciones al momento de la transición Crear un calendario que refleje las necesidades y los deseos particulares de la persona en transición, así como las condiciones individuales que prevalecen. Dicho calendario podría incluir los elementos siguientes:	
¿Cuándo desearía la persona que se utilice su nuevo nombre y/o pronombre?	Fecha
¿Cuándo comenzará la persona a reflejar su identidad de género por medio de su elección de vestimenta?	Fecha
¿Cuándo comenzará la persona a utilizar sanitarios y otras instalaciones conforme a su identidad de género?	Fecha
¿Cuándo, de ser necesario, tomarán días de descanso por cuestiones médicas relacionadas con la transición?	Fecha
¿Si/cuándo/cómo los documentos, registros y bases de datos laborales (por ejemplo, tarjetas de presentación, nómina) reflejarán el nuevo nombre y género?	Fecha: Ubicación de los documentos:
¿Si/cuándo/cómo se informará al personal, a la clientela, a quienes proveen servicios, etc., sobre el cambio de nombre y pronombre?	Fecha
Creación de un documento sencillo que indique la forma de reaccionar de manera rápida y eficiente ante cualquier experiencia de acoso o discriminación	Fecha: Ubicación de los documentos:

PRONOMBRES NEUTROS Y PRONOMBRES ESPECÍFICOS A UN GÉNERO

LOS PRONOMBRES ESPECÍFICOS A UN GÉNERO

se usan cuando se habla de una persona en tercera persona; las personas en transición pueden optar por cambiar los pronombres con los que las otras personas se dirigen a ellos.

LO

ÉL

LA

PRONOMBRES DE GÉNERO NEUTRO

ELLES
SU
LES



Hoy vi a Lauren en la oficina. Elles aparacio de muy buen humor. Me pregunto si fue por su fin de semana. ¡Espero verles pronto para que pueda decirme más!

ZE [ZI]
SIE [SI]
ZIE [ZI]
HIR [HIR]



Hoy vi a Lauren en la oficina y ze vi realmente de muy buen humor. Me pregunto si fue por hir fin de semana. ¡Espero verle pronto para que hir pueda decirme más!

No puede saber el nombre de una persona o el pronombre apropiado para dirigirse a ella con tan solo mirarla.

Si una persona se toma la molestia de especificar el nombre y el pronombre que prefiere, respete su deseo. No le corresponde a usted decidir la identidad de los demás.

Si tiene dificultad para usar el nombre o pronombre que desea una persona, practique. Pida a los demás que le corrijan cuando se equivoque.

¡Hola! Me llamo
Lauren. Se
dirigen a mí
como ella o la.



Comience las reuniones pidiendo a cada persona que se presente y que especifique su pronombre.

¡PREGUNTE!

Si no tiene certeza del pronombre de una persona, observe lo que dicen las demás personas. Si cree que los demás no usan el pronombre adecuado, pregunte cortésmente y en privado a la persona en cuestión qué pronombre usar.

Todos los
gafetes también
pueden contar
con un espacio
donde se
especifiquen
los pronombres
de cada
persona.

HOLA
me llamo

LAUREN

PRONOMBRES: Ella y la

INICIAR UNA CONVERSACIÓN

EVITE DEDUCIR LOS TÍTULOS ESPECÍFICOS DE GÉNERO

SEÑORA

SEÑOR

SEÑORITA

SOLO UTILICE ESTOS
TÍTULOS DESPUÉS DE
CONFIRMAR CÓMO LA
PERSONA DESEA SER
LLAMADA.

INTERCAMBIOS POR CORREO ELECTRÓNICO

AL ESCRIBIR EL MENSAJE,
PUEDE COMENZAR POR ...

EN UN CORREO ELECTRÓNICO,

no es necesario utilizar un saludo específico de género (Sr., Sra., Srta., etc.); recuerde usar simplemente el apellido y el nombre de la persona.



BUENOS DÍAS SHONDRA
COOPER, O SHONDRA COOPER,

EJEMPLOS DE CONVERSACIONES SIN TÍTULOS ESPECÍFICOS DE GÉNERO



Buenos días,
¿cómo está?

¿Cómo puedo ayudarle?
¿En qué puedo ayudarle?



Solo quisiera confirmar con qué nombre podría dirigirme a usted.
[...] Gracias por proporcionarme esta información. Lo anotaré en su expediente para asegurarme de que todas las personas que están aquí sepan exactamente cuál es su nombre.



¿Hay algo más que le gustaría informarme para que podamos responder a sus necesidades?

SER UNA PERSONA ALIADA EFICAZ DE LAS PERSONAS TRANS

ES IMPORTANTE ACTUAR COMO PERSONA

LA ALIADA. De esta manera, todas las personas a su alrededor sabrán que usted apoya y es sensible a las necesidades de los demás. Ser una persona aliada demuestra que quiere cambiar el mundo en beneficio de las comunidades marginadas, incluso si usted no es necesariamente parte de un cierto grupo en particular.



Utilice las redes sociales, blogs, sitios web y libros para aprender sobre los problemas que afectan a las personas trans.



¡SEA AMABLE!

Demuestre su cortesía, paciencia y atención a los demás. Sonreír y preguntar cómo le va a alguien puede significar mucho para una persona acostumbrada a las miradas y al acoso.

ACTÚE COMO “PERSONA ALIADA”

Se trata de actuar y generar cambios con y para las comunidades trans.

¡DISCÚLPESE CUANDO SE EQUIVOQUE!

Todas las personas pueden cometer errores, ¡es normal! Cuando alguien le diga que cometió un error, reconózcalo, discúlpese y prosiga. No es una cuestión de intención, sino de las consecuencias de su acción.

¡PERDÓNEME!

COMPRENDER SU PRIVILEGIO

Tenga en cuenta que ser una persona cisgénero le da acceso fácil a los sanitarios y a los cuidados de la salud y las cosas son más fáciles. Piense en los privilegios que ya tiene y por los que otros están luchando.



ESCUCHE

Los incidentes transfóbicos pueden pasarse por alto, según la experiencia de las personas trans. Escuche cómo puede ayudar y convertirse en una persona aliada.

DISTINTAS MANERAS DE AYUDAR



AL LADO



Puede estar al lado de una persona para apoyarla. Escúchela y acompáñela durante ciertas circunstancias.



DELANTE



Quizás tenga que colocarse
delante de una persona para
evitar que la lastimen o sea
víctima de prejuicios.



DETRÁS



Quizás tenga que estar detrás de una persona para apoyarla, pero reconociendo que ella sigue siendo la experta y que sabe lo que es mejor para ella.

Ser una persona aliada va más allá de crear un entorno laboral favorable; también es necesario crear entornos sociales favorables y acogedores. En términos de inclusión, vea las cosas con una perspectiva global.

SER UNA PERSONA COMPAÑERA O COLEGA QUE DEMUESTRE SOLIDARIDAD

SI SE ENTERA

que una persona de entre sus colegas o alguien que usted conozca o con quien interactúa en el trabajo es trans y realiza su transición en el sitio del empleo, siga tratando a esa persona con respeto, sensibilidad y dignidad.

TRATE A LA PERSONA CON RESPETO, SENSIBILIDAD Y DIGNIDAD.

ESCUCHAR

Si alguien pasa por un momento difícil y necesita ayuda, escuche activamente sus necesidades. Valide sus experiencias y demuestre compasión y empatía.



¡INFÓRMESE!

Hay una gran cantidad de recursos interesantes en Internet y en varios centros comunitarios. Dese tiempo para verlos.



¿TIENE PREGUNTAS

sobre el cuerpo o la identidad de una persona? Pregúntese por qué debe hacer esas preguntas.

SI ES UNA PREGUNTA SOBRE UNA CIRUGÍA O SOBRE EL CUERPO DE ESA PERSONA, MUY PROBABLEMENTE NO TIENE CASO HACERLA.

PRONOMBRES

Utilice los nombres y pronombres que estas personas quieran que use,

por ejemplo él/lo/le, ella/la, “elles”/”su” o ze/hir. Si tiene alguna dificultad para hacer este cambio, no dude en practicar en su mente o con sus colegas.

APOYO LABORAL A UNA PERSONA EN TRANSICIÓN

ESTABLECER UN PLAN DE APOYO

Al establecer un plan de apoyo para una persona en transición, es importante permitirle dirigir el proceso. Cada proceso de transición es particular y plantea etapas diferentes.

**PERMITA QUE LA
PERSONA DIRIJA EL
PROCESO.**

PODRÍA SER ÚTIL PLANTEAR LOS SIGUIENTES CUESTIONAMIENTOS A LA PERSONA EN TRANSICIÓN QUE TRABAJA EN LA EMPRESA.

1. APOYO

¿Cómo puedo/podemos brindar nuestro apoyo durante este proceso?

2. CUÁNDO Y CÓMO

¿Cuándo y cómo desea abordar el tema de su transición con sus colegas, directivos y clientes?

3. DÍAS DE DESCANSO ✓

¿Desea tomar algunos días de descanso cuando se haya dado a conocer la noticia?

4. SANITARIOS

¿Qué sanitarios prefiere utilizar?
¿Cómo puedo ayudarle al
respeto?

5. PRONOMBRES

¿Cuándo y cómo desea que
comencemos a dirigirnos a usted
por el nombre y el pronombre
que usted seleccionó?

6. EN CASO DE ERROR ✓

¿Cómo desea que le ayudemos si alguna persona comete un error y utiliza el pronombre o nombre equivocado para dirigirse a usted?

7. SEGURO

¿Conoce la cobertura del seguro de gastos médicos que ofrece su empresa?

8. LICENCIA MÉDICA

Si planifica solicitar una licencia médica, ¿ya pensó en las fecha?

9. SENTIRSE APOYADO ✓

¿Hemos tratado los aspectos que son más importantes para usted? Ayúdenos a comprender qué otras medidas de apoyo podemos ofrecer.

REVISE OCASIONALMENTE EL CALENDARIO INICIAL ESTABLECIDO

Verifique si han habido cambios; es factible que la persona desee hacer alguna modificación al calendario. Demuestre flexibilidad y apertura ante dichos cambios. Asegúrese de que la persona en transición comprenda que el calendario establecido es provisional y puede ser revisado y modificado conforme a sus necesidades.

TRANSICIÓN EN EL ENTORNO LABORAL

¡USTED! Al momento de tomar decisiones acerca de su transición en el entorno laboral, es importante considerar todos los elementos que desea incluir en el establecimiento de un plan de apoyo realizable. Una vez establecido, el plan no debe considerarse como algo definitivo; debe existir la posibilidad de revisarlo y modificarlo a lo largo del proceso.

CONSIDERE TODOS LOS ELEMENTOS QUE DESEA INCLUIR EN EL ESTABLECIMIENTO DE UN PLAN DE APOYO REALIZABLE Y QUE PUEDA SERLE DE UTILIDAD.

CONSIDERACIONES PARA LA ELABORACIÓN DEL CALENDARIO

¿CUÁNDO COMPARTIR SU DECISIÓN?

¿En qué momento deseo que mi decisión se dé a conocer?

¿ANUNCIARLO PERSONALMENTE?

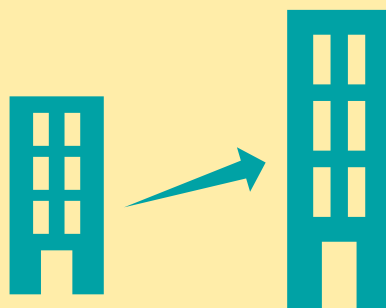
¿Hay colegas, personas de la clientela u otras personas a quienes prefiero anunciarlo personalmente?

¿HABLAR SOBRE SU DECISIÓN?

¿Cómo deseo anunciar mi decisión con respecto a la transición?

¿DÍAS DE DESCANSO?

¿Necesitaré algunos procedimientos que me obligarán a ausentarme del trabajo o pedir días de descanso?
¿Cuándo podría hacerlo?



SI DESEA CAMBIAR SU LUGAR DE TRABAJO...

Su superior debe hacer lo posible para que usted sea transferido a un cargo de trabajo semejante a una distancia adecuada. Después de cambiar de ubicación, su privacidad y confidencialidad deben ser respetadas.

La decisión de hablar acerca de su transición o su identidad le pertenece a usted.

SANITARIOS Y VESTIDORES

TODOS TIENEN DERECHO

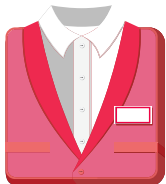
a utilizar el sanitario sin temor de violencia o humillación. Las leyes de derechos humanos protege a las personas en función de su identidad y expresión de género, lo que implica que todas las personas tienen derecho a utilizar los sanitarios, vestidores y otros espacios destinados a cierto género en función de la identidad con la que viven (es decir, la manera en que la persona decide presentarse ante los demás). El sexo atribuido al nacer no está necesariamente vinculado con la identidad con la que se vive.

**SI USTED ES UNA
PERSONA TRANS,
USTED TIENE
DERECHO A UTILIZAR
LOS SANITARIOS QUE
CORRESPONDAN A LA
IDENTIDAD CON LA
QUE VIVE.**

UNIFORMES

CONSIDERE LA UTILIZACIÓN DE UNIFORMES NEUTROS

**PERMITA AL
PERSONAL
ELEGIR SUS
PROPIOS
UNIFORMES.**



Diseñar un uniforme estándar que permita a cada una de las personas seleccionar lo que le agrada es una excelente manera de brindar apoyo al personal.



OFREZCA ALTERNATIVAS

Indique la ubicación de todos los sanitarios. Permita a la persona decidir qué sanitario desea utilizar.

NO ASUMA

No asuma que una persona que se identifica como trans desea necesariamente utilizar sanitarios neutros.

OFREZCA ACCESO

Idealmente, se debe tener al menos un sanitario neutro individual en las instalaciones de su organización.

SI A ALGUIEN AFECTA que una persona que se identifica como trans utilice un sanitario o un vestidor en particular, es obligación de la persona que se siente afectada retirarse de esa situación. La obligación de ofrecer adaptaciones implica brindar a la persona trans acceso a los sanitario o vestidores de su elección



CREAR UN ENTORNO ACOGEDOR

EL MARCO DE LA “PERCEPCIÓN” Y EL “SENTIMIENTO”

Un entorno acogedor permite que las personas se sientan seguras. Es un entorno en el que todas las personas se sienten representadas y tomadas en consideración y donde toda la gente comprende que cada una de las personas debe ser tratada con dignidad y respeto. Lo anterior se logra cuando los servicios toman en consideración y son accesibles y equitativos para todas las personas de la comunidad LGBTQ, incluyendo la clientela, el personal y las personas voluntarias.

UN ENTORNO EN EL QUE TODO EL MUNDO SE SIENTE REPRESENTADO Y TOMADO EN CONSIDERACIÓN Y DONDE SE COMPRENDE QUE CADA UNA DE LAS PERSONAS DEBE SER TRATADA CON DIGNIDAD Y RESPETO.

PERCEPCIÓN

del entorno físico y el lenguaje



Las personas que utilizan los servicios y los miembros del personal deben ver en su entorno símbolos, imágenes y carteles favorables e inclusivos.



Las personas que utilizan los servicios y el personal deben poder ver en su entorno folletos y desplegados con contenido inclusivo y favorable sobre sus experiencias de vida.



Las personas que utilizan los servicios y el personal deben poder escuchar y utilizar un lenguaje inclusivo y positivo.

SENTIMIENTO

del entorno en general que brinda una sensación de seguridad.



La identidad y la expresión de género del personal y de las personas que utilizan los servicios son reconocidas, afirmadas y respetadas.



Presencia de recordatorios visuales y verbales para ratificar que el organismo es un sitio seguro.



Procedimientos accesibles y de apoyo que permitan a todas las personas compartir sus inquietudes, sentir que son tomadas en consideración y que se dará seguimiento.



Las personas que utilizan los servicios y los miembros del personal saben que la comunicación debe ser recíproca.

DOCUMENTACIÓN



Instale carteles y calcomanías inclusivos. Piense acerca de la documentación de lectura en la sala de espera y en las personas que representa.

LENGUAJE



Asegúrese de que prevalezca un lenguaje favorable e inclusivo. Capacite a los miembros del personal y verifique que las políticas de la organización reflejen las enmiendas las leyes de derechos humanos.

FORMULARIOS



Asegúrese de que los formularios cuenten con un espacio para el nombre legal y otro espacio para otro nombre (algunas personas no utilizan su nombre legal). Verifique que los formularios soliciten únicamente la información que se precisa conocer.

SUS DERECHOS COMO PERSONA TRANS

EN CALIDAD DE PERSONA QUE UTILIZA SERVICIOS O QUE FORMA PARTE DEL PERSONAL. al momento de adquirir bienes o servicios, usted tiene derecho a un trato

DEL PERSONAL, al momento de adquirir bienes o servicios, usted tiene derecho a un trato equitativo y sin discriminación basada en la expresión o la identidad de género. Usted tiene derecho a vivienda, empleo y a formar parte de un sindicato o una profesión autorregulada. Usted tiene derecho a un entorno en que no exista acoso basado en la identidad o la expresión de género al acceder a vivienda, al realizar sus funciones como parte del personal y al adquirir bienes o servicios.

USTED TIENE DERECHO A ACCEDER A BIENES Y SERVICIOS SIN SUFRIR DISCRIMINACIÓN NI ACOSO



Usted tiene derecho a acceder a sanitarios o vestidores que correspondan a la identidad de género con la que usted vive, la cual no corresponde necesariamente al sexo que se le atribuyó al nacer.



Usted tiene derecho a acudir a los refugios para mujeres o para hombres, y seleccionar el que corresponda mejor a la identidad con la que usted vive.



Usted tiene derecho a utilizar los servicios de atención médica.



Usted cuenta con protección en caso de que se le impida entablar o firmar un contrato con base en su identidad o expresión de género.

USTED TIENE DERECHO A REALIZAR SU TRANSICIÓN EN EL TRABAJO

La dirección y sus colegas deben brindarle apoyo y respeto durante y después de su transición.



Usted tiene derecho a conservar su empleo, siempre y cuando mantenga el mismo nivel de rendimiento.

En todo momento,
usted tiene derecho
a ser llamado por
el nombre y los
pronombres que
usted seleccionó.



Usted tiene derecho a no perder su empleo a causa de su transición.

Glosario

(Tomado de la *Política sobre la prevención de la discriminación basada en la identidad de género o la expresión de género* de la Comisión de Derechos Humanos de Ontario.)

Cisgénero y cisnormatividad: La mayoría de las personas son “cisgénero” (no trans). Es decir, su identidad de género es acorde o “corresponde” al sexo que se les asignó al momento de nacer. La “cisnormatividad” (“cis” significa “lo mismo que”) hace referencia a la suposición generalizada de que todas las personas son cisgénero y esa es la “norma aceptada”. Este término se utiliza para describir los prejuicios con respecto a las personas trans que son menos palpables o directos, y más difundidos o sistemáticos en el seno de la sociedad, las organizaciones y las instituciones. Esta forma de prejuicio sistemático puede incluso no ser intencional y pasar desapercibida por las personas y las organizaciones responsables.

Diferencia entre orientación sexual e identidad de género: La orientación sexual describe la orientación sexual de la persona, desde gay y lesbiana hasta bisexual y heterosexual.¹ La identidad de género de una persona es totalmente diferente y no se relaciona con su orientación sexual. El hecho de que una persona se identifique como “persona trans” no deja ver su orientación sexual. Tanto como las personas que no se identifiquen como “persona trans”, las personas trans pueden identificarse como gay, lesbiana, queer, heterosexual bisexual.

Dos-espíritus: Término usado por las poblaciones indígenas para describir desde una perspectiva cultural a las personas que se identifican con la orientación homosexual, lesbiana, bisexual, transgénica, transexual o intersexual. Se utiliza para identificar un concepto que existe en muchas culturas e idiomas indígenas diferentes. Para algunos, el término “dos espíritus” describe un rol social y espiritual que ciertas personas desempeñaron en sus sociedades tradicionales (a menudo, estas personas fueron mediadores o guardianes de ciertas ceremonias) ubicándose más allá de los roles aceptados de hombre y mujer e identificándose con un rol y género intermedio establecido.

Espectro de género: La representación de género como un continuo, en contraposición al concepto binario.

Expresión de género: Forma en que una persona expresa o presenta abiertamente su género. Esto puede incluir conductas y apariencia externa, tal como vestimenta, peinado, maquillaje, lenguaje corporal y voz. El nombre y pronombre que una persona elige son también formas en que las personas expresan frecuentemente su género. Dichos atributos determinan cómo la expresión de género va a ser percibida por las otras personas. Todas las personas, sea cual sea su identidad de género, tiene una expresión de la identidad de género que puede tomar diversas formas. En el caso de las personas

¹ La orientación sexual es también un aspecto protegido en virtud del *Código*.

Interseccionalidad: Cuando dos o más formas de opresión se entrelazan en la experiencia vivida por una persona o un grupo y crean obstáculos interrelacionados y formas complejas de discriminación que pueden ser insidiosas, encubiertas y exacerbadas.

Intersexual: Un término utilizado para describir a una persona nacida con sistemas reproductivos, cromosomas y/o hormonas que no se pueden identificar fácilmente como pertenecientes a un hombre o una mujer. Esto podría incluir a una mujer con cromosomas XY o a un hombre con ovarios en lugar de testículos. Las personas intersexuales pueden identificarse como transgénicas o no, dependiendo de su preferencia. Las características intersexuales ocurren en uno de cada 1 500 nacimientos. Por lo general, al momento del nacimiento se asigna un sexo a las personas intersexuales, masculino o femenino. Algunas personas intersexuales se identifican con el género asignado, mientras que otras no se identifican. Algunas prefieren identificarse como intersexual. Las personas intersexuales, por lo general, no se identifican como transgénero o transexuales.⁵

Normas de género: La clasificación binaria hombres/mujeres influye en lo que la sociedad juzga como “normal” o aceptable desde el punto de vista del comportamiento, del código de vestido, de la apariencia y de las actividades de las mujeres y de los hombres. Las normas de género ejercen un poder dominante en la vida cotidiana. La fuerza, la acción y la dominación son vistas de manera estereotipada como características “masculinas”, mientras que la vulnerabilidad, la pasividad y la receptividad son vistas de manera estereotipada como características “femeninas”. Una mujer que adopta características “masculinas” puede ser calificada de manera estereotipada como demasiado “agresiva”, mientras que un hombre que adopta características “femeninas” puede verse calificado como “débil”. Las normas de género pueden contribuir al desequilibrio de poder y a las desigualdades entre los géneros en los hogares, los trabajos y las comunidades.⁶

Persona de género no binario /no conforme /queer o fuera de la norma desde el punto de vista del género: Persona que no sigue los estereotipos de género que corresponden al sexo que le fue asignado al nacer. Pueden identificarse como “hombre femenino” o “mujer masculina”, o ubicarse como andrógenos, ajenos a lo que podría considerarse como “niño/hombre” y “niña/mujer”. Las personas de género no binario pueden identificarse o no como trans.⁷

Sexo asignado al nacer: La identidad sexual asignada por un médico a una persona al momento de nacer (por ejemplo hombre, mujer o intersexual).

Sexo: Clasificación de la persona como hombre, mujer o intersexual. El sexo se asigna usualmente al momento de nacer con base en una evaluación del sistema reproductivo de la persona, sus hormonas, cromosomas u otras características físicas.

5 Organización Rainbow Health Ontario (n.d.), *RHO Fact Sheet: Intersex Health*, disponible en línea: http://www.rainbowhealthontario.ca/wp-content/uploads/woocommerce_uploads/2014/08/Intersex.pdf

6 MenEngage (2012) *Engaging Men, Changing Gender Norms: Directions for Gender-Transformative Action*, disponible en línea: www.menengage.org.

7 Jake Pyne et al., “Improving the Health of Trans Communities: Findings from the Trans PULSE Project” (Presentación en el Trans Health Advocacy Summit, 24 de agosto de 2012), disponible en línea en: <http://transpulse-project.ca/research/improving-the-health-of-trans-communities-findings-from-the-trans-pulse-project/>. p. 9, n. 34.

Trans o transgénero: Un término genérico que agrupa a persona con diversas identidades y expresiones de género que no se ajustan a las concepciones estereotipadas en la sociedad de ser una chica/mujer o un chico/hombre. El término “trans” puede significar “ir más allá” de las categorías de hombre/mujer, y pasar a una categoría ubicada en algún sitio entre los dos. Incluye, pero no se limita, a personas que se definen como personas trans o transexuales, travestis o persona de género no conforme (variantes de género o queer/género no binario).

El término “trans” se aplica a las personas cuya identidad de género difiere del sexo que se les asignó al momento de nacer. Las personas “trans” pueden o no utilizar un tratamiento médico, como la terapia hormonal y diversos procedimientos quirúrgicos para que su cuerpo corresponda a la identidad de género que sienten.

Las personas que han realizado la transición de un género a otro pueden simplemente identificarse como mujeres u hombres. Otros pueden identificarse como trans — como hombre trans o mujer trans. Algunas personas pueden también calificarse como trans sin utilizar el término “mujer” u “hombre”. Otros pueden identificarse como viviendo entre la identidad de hombre y mujer, o más allá de la concepción binaria de género.

Las personas Trans pueden definir su identidad de género de diversas formas. No existe una experiencia definitiva o universal de la realidad trans. Consecuentemente, diferentes personas trans hacen frente a distintas formas de discriminación social. Lo anterior puede estar vinculado con el hecho de que se identifiquen como hombre, mujer, persona con antecedentes trans, persona en el proceso de transición, hombre trans, mujer trans, transexual o de género no conforme.

Transexual: Persona cuya identidad de género difiere del sexo que se le asignó al momento de nacer. Pueden o no utilizar tratamientos médicos (por ejemplo: terapia hormonal, cirugía de reasignación sexual, etc.) para que su cuerpo corresponda a la identidad de género que sienten. También pueden realizar otras modificaciones para que sus características exteriores sean acordes a su identidad de género.

Transfobia: Aversión, temor, odio o intolerancia a las personas o comunidades trans. Se trata de un prejuicio que, como todos los otros, se basa en estereotipos e ideas falsas utilizadas para justificar la discriminación, el acoso y la violencia hacia las personas trans.

Transición: Término que se refiere a diversas actividades que pueden emprender ciertas personas trans a fin de afirmar su identidad de género. Estas actividades pueden incluir cambios a su nombre, designación de género, vestimenta, uso de pronombres específicos y posiblemente el uso de tratamientos médicos como la terapia hormonal, cirugía de reasignación sexual, etc. No existe una lista de verificación de la transición, ni un tiempo promedio u objetivo estándar. Cada persona establecerá lo que responde a sus necesidades.

Travesti: Persona que, por diversas razones, utiliza vestimenta no característica para una persona de su género. Estas personas pueden identificarse o no como travestis. Generalmente, el término “travesti” hace referencia a hombres heterosexuales que tienen con frecuencia una marcada preferencia por la vestimenta utilizada por las mujeres.