

Grupo GAMI 

PROCEDIMIENTO DE DIVERSIDAD SEXUAL, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN

GAMI-CAL-05-24 | REV.B



1. OBJETIVO

Promover tres pilares estratégicos de inclusión, no discriminación fomentando un trato justo y básico en el ámbito laboral, con visibilidad e involucramiento de la fuerza laboral LGBT de Grupo de Atención Médica Integral Tijuana S de R.L de C.V. con la comunidad y en todos nuestros espacios laborales.

1. Implementación de Políticas de No Discriminación.
2. Grupos de Empleados y/o Comité de Diversidad e Inclusión.
3. Actividades Públicas para Apoyar la Inclusión LGBT.

2. ALCANCE

Todos los trabajadores de Grupo de Atención Médica Integral Tijuana S. de R.L. de C.V.

3. POLÍTICAS

Grupo de Atención Médica Integral Tijuana S de R.L de C.V. busca garantizar la dignidad personal, la privacidad, los derechos personales de cada colaborador, respetando la diversidad y la inclusión por lo que no discrimina respecto a origen, nacionalidad, religión, raza, estado civil, clase social o económica, identidad o expresión de género, discapacidad, edad u orientación sexual.

- El comité DIVERSIDAD SEXUAL, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACION realizara reuniones bimestrales.
 - Gerente de D.O, Supervisor de RH, Auxiliar de RH verifican que las reuniones del comité se lleven a cabo, así como el cumplimiento de las actividades acordadas en el tiempo programado, a través de la minuta GAMI-CAL-00-08 y lista de asistencia GAMI CAL-00-07.
 - Gerente de D.O, Supervisor de RH, Auxiliar de RH una vez aprobada la propuesta por la Dirección General, delegan la actividad a desarrollar a la Jefatura de diseño y/o Supervisor de Sistemas y Desarrollo.
 - El comité presenta los resultados de las actividades realizadas a la dirección general.



- Los trabajadores transgénero de Grupo de Atención Médica Integral Tijuana S de R.L de C.V. tienen derecho a hablar abiertamente sobre su identidad o expresión de género, o a conservar esa información en privado, dependerá de la persona decidir con quién, cuándo y cuánta información privada desea compartir.
- El Gerente de D.O, Supervisor de RH, Auxiliar de RH o integrantes del comité de DIVERSIDAD SEXUAL, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACION deberán cuidar la información que pueda exponer la identidad transgénero de un colaborador frente a otras personas.
- Toda información personal será confidencial y sólo podrá compartirse con el consentimiento de la persona en cuestión y con los compañeros de trabajo que realmente necesiten tener conocimiento de dicha información para realizar sus actividades o cuando se trate de una atención médica.
- Toda persona transgénero de Grupo de Atención Médica Integral Tijuana S de R.L de C.V. tiene derecho a que se le llame por el nombre y pronombres correspondientes a su identidad de género. De igual manera, los registros oficiales se modificarán para reflejar su nuevo nombre y género si así lo solicita.
- Toda persona al momento de su ingreso o durante su proceso de transición, podrá solicitar o actualizar su fotografía de la credencial de trabajo entregada para que su identidad y expresión de género.
- Las personas que estén en proceso de transición mientras trabajan contarán con el apoyo del comité de DIVERSIDAD SEXUAL, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACION, quienes estarán a cargo de ayudar, facilitar a un trabajador a gestionar su transición en el lugar de trabajo, así como en el proceso de transición de forma individual para asegurar una transición adecuada y segura. Todo compañero deberá respetar la identidad de género de quien este en este proceso de transición por lo que deberá referírsele o preguntar a la persona en transición cómo le gustaría que se le llamara.
- Toda persona transgénero de Grupo de Atención Médica Integral Tijuana S de R.L de C.V. tendrá acceso a baños acordes a su identidad de género, por lo que se asignara y se etiquetara un baño individual unisex para los



trabajadores, el cual podrá ser usado por quien sea que necesite más privacidad, sin importar la razón subyacente.

- Grupo de Atención Médica Integral Tijuana S de R.L de C.V no restringirá la forma de vestir o la apariencia de los trabajadores en función de su género. Las personas transgénero tienen derecho a cumplir con los códigos de vestimenta de la empresa de acuerdo a su identidad o expresión de género.

4.METODOLOGÍA

El planteamiento de este PROCEDIMIENTO DE DIVERSIDAD SEXUAL, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACION se enmarca dentro del “Manual de Salud y Seguridad Ocupacional” del Grupo de Atención Médica Integral Tijuana S de RL de C.V.

4.1 La Creación del comité de DIVERSIDAD SEXUAL, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACION se hace través de un Acta de Constitución GAMI-RH-00-37 y en ella se designa a los integrantes, quienes tienen la obligación de exponer las propuestas e iniciativas, mismas que serán aprobadas o rechazadas por los integrantes de dicho comité. Aquellas propuestas que hayan sido aprobadas deben ser presentadas ante la Dirección General de GRUPO DE ATENCIÓN MÉDICA INTEGRAL TIJUANA S DE R.L. DE C.V. para su implementación. Las propuestas que lleguen a ser prospectos para ser implementadas deben ser agregadas al programa de actividades del comité de diversidad sexual GAMI-RH-00-38 inclusión y no discriminación, de acuerdo con su complejidad, el control de elaboración de la tarea asignada a desarrollar en donde se llevara el registro de avances en tiempos.

El comité de diversidad sexual, inclusión y no discriminación tienen la obligación de participar en todas las reuniones bimestrales, con el objeto de tomar decisiones sobre las acciones y programas viables, dando seguimiento a:

1. Facilitar y garantizar la implementación de la Política GAM-RH-01-00
2. Impulsar la aplicación de objetivos en materia de diversidad.
3. Realizar, programar, y/o direccionar cursos en plataformas digitales para la capacitación en temas de DIVERSIDAD SEXUAL, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACION a los colaboradores. En colaboración con el Jefe de Diseño y Supervisor de Sistemas y Desarrollo se programan, realizan actividades de comunicación interna y externa en los que se plasman temas de interés asociados a la Diversidad Sexual, Inclusión



y No Discriminación como videos, informativos, firma de correo electrónico y actualización de imagen inicial de software ICQUS.

4.2. Aplicación de la Política de Diversidad sexual, inclusión y No Discriminación. Gerente de D.O, Supervisor de RH, Auxiliar de RH entregarán o enviarán el enlace electrónico del código de ética a todo colaborador que ingrese a laborar a Grupo de Atención Médica Integral Tijuana S de R.L de C.V. de haber alguna modificación en el mismo, se hará extensivo a todos los colaboradores a través de comunicados vía correo electrónico o en la sección de avisos del software ICQUS.

4.2.1 Realizar, programar, y/o direccionar cursos en plataformas digitales. Gerente de D.O, Supervisor de RH, Auxiliar de RH deberán programar periódicamente cursos de capacitación en plataformas digitales, los cuales serán dirigidos para todos los colaboradores, según lo establecido al programa de capacitación GAMI-RH-00-34 y se mencionara de forma general como parte del curso de inducción empresarial a todos los colaboradores de nuevo ingreso.

4.2.2 Para la interpretación y aplicación del PROCEDIMIENTO DE SALUD MENTAL se deberán consultar las siguientes normas oficiales mexicanas y la norma mexicana, vigentes, o las que las sustituyan:

- NMX-R-025-SCFI-2015: En Igualdad Laboral y No Discriminación.
- Programa de HRC Equidad MX
- Programa Global de Equidad Laboral de Human Rights Campaign Foundation (HRCF) pero adaptados al mercado mexicano.

5.DEFINICIONES

Sexo: Hace referencia a los cuerpos sexuales de las personas; es decir, a las características biológicas (genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas) a partir de las cuales las personas son clasificadas como machos o hembras de la especie humana al nacer, a quienes se nombra como hombres o mujeres, respectivamente.

Género: Se refiere a los atributos que social, histórica, cultural, económica, política y geográficamente, han sido asignados a hombres y mujeres. Se refiere a las características que, social y culturalmente, han sido identificadas como “masculinas” y “femeninas”, que abarcan desde las funciones que históricamente se le han asignado a uno u otro sexo (tales como proveer vs. cuidar), las actitudes que



por lo general se les imputan (racionalidad, fortaleza, asertividad para los hombres, emotividad, solidaridad, paciencia, para las mujeres), hasta las formas de vestir, caminar, hablar, pensar, sentir y relacionarse.

Identidad de género: Es la vivencia interna e individual del género, tal como cada persona la siente, y puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer. Incluye la vivencia personal del propio cuerpo. Incluye otras expresiones de género como la vestimenta, el modo de hablar y los modales. Se desarrolla, por lo general, entre los 18 meses y los tres años de edad.

Orientación sexual: se refiere a un patrón perdurable de atracciones emocionales, románticas y/o sexuales hacia hombres, mujeres o ambos sexos. También se refiere al sentido de identidad de cada persona basada en dichas atracciones, las conductas relacionadas y la pertenencia a una comunidad que comparta esas atracciones. Se ha demostrado que la orientación sexual varía desde una atracción exclusiva hacia el otro sexo hasta una orientación exclusiva hacia el mismo sexo.

Lesbiana: una mujer que siente atracción emocional, romántica y sexual hacia otra mujer.

Gay: Un hombre o una mujer que se siente atraído emocional, romántica y sexualmente hacia otra persona del mismo género; algunas personas solo utilizan el término en referencia a los hombres gay. Es preferible usar la palabra gay en vez de "homosexual", palabra que tiene referencias clínicas y que algunas personas encuentran ofensivas.

Bisexualidad: Capacidad de sentir una atracción erótica afectiva por personas de un género diferente al suyo, tanto como de su mismo género, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con ellas. Esto no implica que sea con la misma intensidad, al mismo tiempo, de la misma forma, ni que sienta atracción por todas las personas de su mismo género o del otro.

Trans: Se trata de un término paraguas, que abarca a diferentes identidades y expresiones de género/s. En general, se aplica a las personas cuya identidad de género no coincide con la asignada al momento del nacimiento. Es decir, aquellas personas que hacen una transición de un género a otro/s. Algunas personas trans se identifican como hombres o mujeres, mientras que otras lo hacen con categorías de género no binarias.



Travesti: Las personas travestis, en términos generales, son aquellas que gustan de presentar de manera transitoria o duradera una apariencia opuesta a la del género que socialmente se asigna a su sexo de nacimiento, mediante la utilización de prendas de vestir, actitudes y comportamientos.

Transgénero: Las personas transgénero se sienten y se conciben a sí mismas como pertenecientes al género opuesto al que social y culturalmente se asigna a su sexo de nacimiento, y quienes, por lo general, sólo optan por una reasignación hormonal sin llegar a la intervención quirúrgica de los órganos pélvicos sexuales internos y externos para adecuar su apariencia física y corporalidad a su realidad psíquica, espiritual y social.

Transexual: Se refiere a las personas que se sienten y se conciben a sí mismas como pertenecientes al género y al sexo diferentes a los que social y culturalmente se les asigna en función de su sexo de nacimiento, y que pueden optar por una intervención médica hormonal, quirúrgica o ambas para adecuar su apariencia física y corporalidad a su realidad psíquica, espiritual y social.

Intersexual: una persona que nace con una combinación de características biológicas masculinas y femeninas, como cromosomas o genitales, que puede dificultarles a los médicos la tarea de asignarles un sexo masculino o femenino. La intersexualidad es una variación que sucede naturalmente en los seres humanos y no es un problema médico

Asexualidad: se caracteriza por una falta de atracción persistente hacia cualquier género. Se cree que por lo menos 1% de la población es asexual.

LGBT: Abreviación común utilizada para referirse a la comunidad de Lesbianas, gays, bisexuales y transgénero.

Identidad de género: El sentimiento interno y profundo de cada persona de identificarse como hombre, mujer u otro género dentro del espectro de expresión, sin importar el sexo que les fue asignado al nacer. Cada persona tiene identidad de género.

Expresión de género: Características y comportamientos de cada individuo, como la apariencia, forma de vestir, gestos, patrones de habla e interacciones sociales; los cuales suelen percibirse como masculino o femenino



6. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN

Contar con el registro correspondiente y un cumplimiento del 90% en comunicación interna y externa como videos, informativos, firma de correo electrónico y actualización de imagen inicial de software ICQUS.

Mantener un cumplimiento de al menos un 80% de cursos de capacitación realizados en plataformas digitales.

7. REFERENCIAS

HRC:<https://www.hrc.org/resources/hrc-equidad-mx-programa-global-de-equidad-laboral>

CONAPRED:https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Glosario_TDSyG_WEB.pdf

NMX<https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/norma-mexicana-nmx-r-025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion#:~:text=y%20No%20Discriminaci%C3%B3n%3F-,La%20Norma%20Mexicana%20NMX%2DR%2D025%2DSCFI%2D2015,de%20las%20y%20los%20trabajadores.>

CNDH:<http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/36-Cartilla-Diversidad-sexual-dh.pdf>

