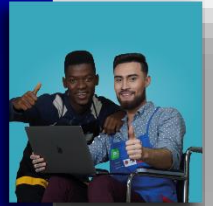


# Ruta Cambio de Género

Sodimac Colombia

**SODIMAC** corona





## 1. ANTECEDENTES O PREMISAS

*En Sodimac Colombia entendemos, celebramos y acogemos la diversidad en todas sus formas porque sabemos que es el motor de la innovación. Para nosotros, como organización, es importante promover la diversidad e inclusión de cada uno de nuestros/as colaboradores/as sin distinción alguna, en razón de su identidad de género u orientación sexual.*

*En este sentido, estamos comprometidos con garantizar siempre el cumplimiento de los derechos y velar por el bienestar y el respeto hacia nuestros/as colaboradores/as dentro y fuera de la empresa. Entendemos la importancia de apoyar el proceso de cambio de género pues somos conscientes de las implicaciones negativas que podría tener en el bienestar de nuestros/as colaboradores en caso de no hacerlo.*

*Adhiriéndonos siempre a la Carta de Derechos Humanos, a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, especialmente el No.4 sobre equidad de género y los lineamientos del Ministerio de Justicia con respecto a los temas de género, elaboramos esta ruta de Diversidad e Inclusión en Cambio de género.*

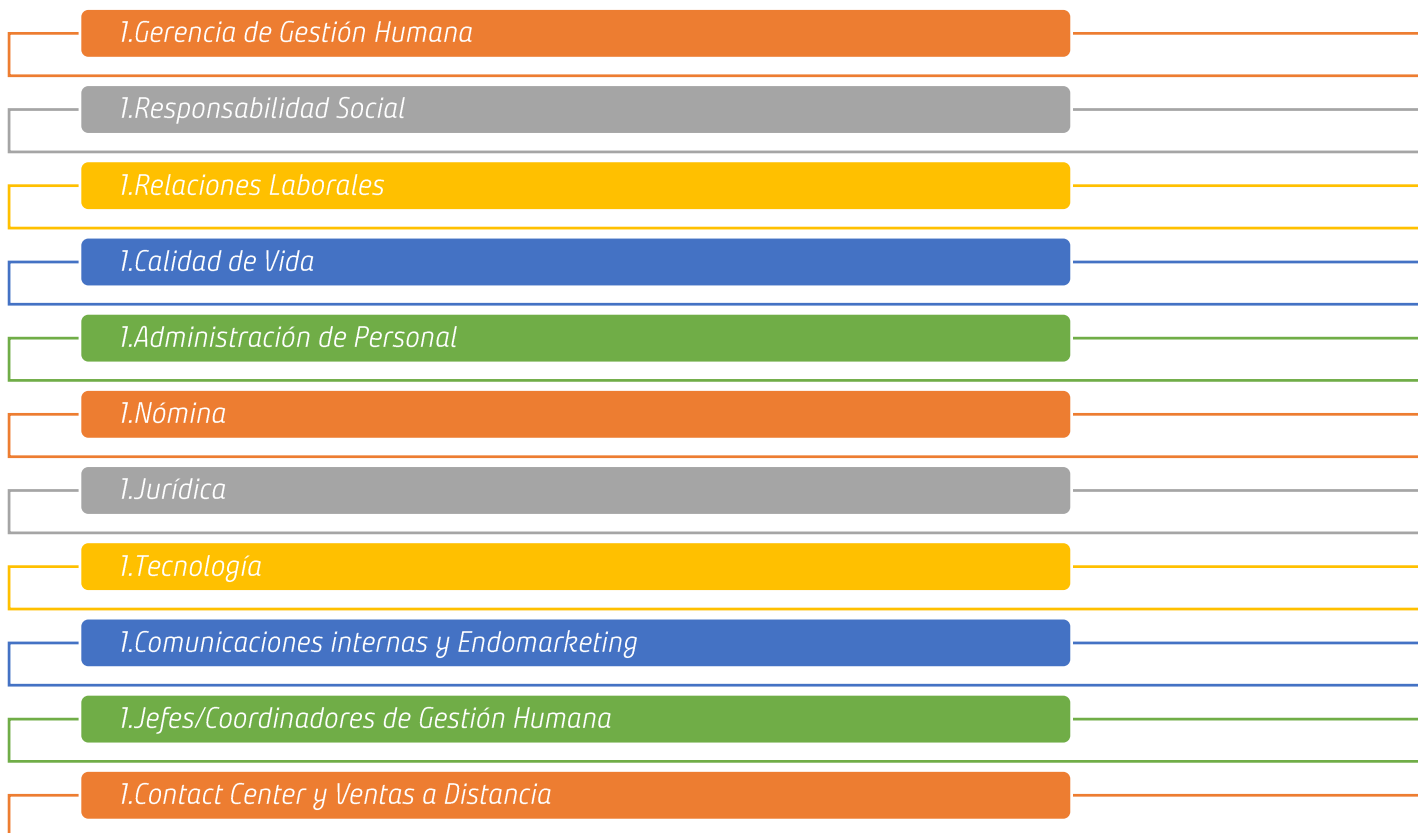
## 2. GLOSARIO:

- **Identidad de género:** hace referencia a cómo una persona se siente respecto de sí misma, es decir, si se siente hombre o mujer. Esto quiere decir entonces que una persona puede sentir subjetivamente una identidad de género distinta a sus características sexuales o fisiológicas.
- **Expresión de género:** se refiere a la forma en que una persona se expresa en su entorno respecto de su género, como, por ejemplo, su forma de vestir, sus gestos y las costumbres que puede llegar a tener.
- **Trans:** resulta ser el término paraguas más frecuentemente utilizado para describir las diferentes variantes de las identidades de género. El denominador común de toda persona trans es el hecho de que su identidad y/o su expresión de género no se condicen con las “socialmente establecidas” para el género que les fuera asignado al nacer.
- **Femineidades trans:** comprende a las personas que, al momento de nacer, fueron asignadas al género masculino, pero su identidad de género se inscribe en el ámbito de lo social y culturalmente construido, concebido y leído como femenino<sup>17</sup>. Entre ellas se inscriben quienes se identifican como mujeres trans, mujeres transgénero, mujeres transexuales y las travestis, entre otras.
- **Masculinidades trans:** comprenden a las personas que fueron asignadas al género femenino al momento del nacimiento, pero su identidad de género se inscribe en el ámbito de lo social y culturalmente construido, concebido y leído como masculino. Los términos “hombre trans”, “trans masculino”, o bien “varón trans”, suelen ser los más utilizados por este grupo de personas. En este universo también se encuentran quienes se identifican como hombres transexuales y los hombres transgénero.
- **Personas no binarias:** Personas que no se identifican con el género que les fue asignado al nacer, pero que tampoco se identifican como “trans”, ni con ninguna de las categorías identitarias.
- **Mujer cisgénero:** Persona mujer de acuerdo con el sexo asignado al nacer. Se identifica como femenina y acepta la correspondencia entre su sexo y su género.
- **Hombre cisgénero:** Persona hombre de acuerdo con el sexo asignado al nacer hombre, que se identifica como masculino y acepta la correspondencia entre su sexo y su género.
- **Transición física:** modificar la apariencia a través de medios hormonales, quirúrgicos, plásticos, etc.
- **Transición social:** consiste en hacer pública la identidad de género independientemente de la de transición física que esté o no viviendo una persona.



- **Transito legal:** *cambiar su partida de nacimiento para que se identifique legalmente con los nombres y género que auto percibe como propio.*

### 3. RESPONSABLES



### 4. PERSONAS QUE DEBEN CONOCER Y APLICAR EL PROTOCOLO

*Este protocolo tiene alcance a todas y todos los/as colaboradores/as directos, indirectos y temporales de Sodimac Colombia S.A. Igualmente extendemos la invitación a todos nuestros grupos de interés, accionistas, clientes, comunidades, proveedores y terceros (concesiones, mercaderistas, personal de seguridad, servicios generales y aseo, transportadores, contratistas y subcontratistas), para que conozcan la ruta y se adhieran al compromiso con la diversidad, equidad e inclusión.*

### 5. DESPLIEGUE

- *A nivel interno, este protocolo debe ser desplegado por Workplace, canal oficial de comunicación de la compañía, al igual que en reuniones de equipo y comités.*



- *Se deberá realizar una sensibilización en cada centro de trabajo dándolo a conocer en los 30 días posteriores a su lanzamiento. Por último, anualmente, se deberá reforzar su difusión y se deberá incluir dentro de las inducciones corporativas.*
- *Con el propósito de darlo a conocer a nuestros grupos de interés, se deberán difundir los puntos clave de la ruta por medio de redes externas.*

## 6. OBJETIVO

*La presente política tiene como objetivo el entendimiento de la ruta que se debe llevar a cabo para el cambio de género al interior de la organización para una persona que ingresa o una que ya se encuentra en la compañía y quiere iniciar el proceso. Lo anterior buscando garantizar el respeto de la identidad de género u orientación sexual de nuestros colaboradores, brindándoles el apoyo necesario y las herramientas para su bienestar.*

## 7. MARCO LEGAL:

*En Colombia, a partir de la Constitución Política de 1991 y con la implementación de la figura de la Corte Constitucional se inició un proceso de reconocimiento y reivindicación de derechos que ha llevado a algunos grupos poblacionales comúnmente conocidos como "minorías" a exigir el respeto y la aplicación en condiciones de igualdad de esas garantías constitucionales que en la carta política se encuentran en los primeros artículos.*

*En el caso de la comunidad LGTBQ+, se comienza a solicitar la protección de derechos a la igualdad, la salud, la vida, el libre desarrollo de la personalidad, especialmente desde 1993. En Sodimac nos adherimos al marco legal vigente en Colombia frente al cambio de género:*



**Artículo 13 de la Constitución Política:** establece la prohibición de discriminar a las personas por razón de identidad de género y la obligación del Estado de adoptar medidas en favor de grupos excluidos, con el fin de promover condiciones de igualdad real y efectiva, resulta cuestionable que no exista en el país una regulación al respecto.



**Sentencia T-152 de 2007:** La Corte Constitucional reitera la jurisprudencia sobre las categorías de diferenciación que se consideran como sospechosas de discriminación, entre las que se encuentra la orientación sexual y la identidad de género. Igualmente indica que el trato diferente, incluyendo el momento de la contratación de una persona por una empresa, está reservado para fenómenos que puedan presentarse, no obstante, que se fundamente en motivos razonables que justifiquen la diferencia.



**Sentencia T-476 de 2014:** Inaplicación de la obligación de presentar libreta militar para el proceso de contratación a una mujer transgénero.

**Sentencia T-99 de 2015:** precisa que la identidad de género y la orientación sexual de las personas son conceptos que se transforman continuamente, teniendo en cuenta la experiencia individual y la forma en que cada ciudadano se apropia de su sexualidad.



**Decreto 1227 de 2015:** establece el trámite para rectificar oficialmente su sexo en el Registro Civil, de una manera ágil y efectiva, con el fin de garantizar que su identidad sexual esté acorde con su identidad jurídica.



**Sentencia T-063 de 2015:** la Corte ordena que el cambio de sexo en los documentos de identidad de la accionante debe realizarse a través de escritura pública ante notario y con el cumplimiento de una serie de requisitos en donde la cirugía genital no es determinante. La escritura pública, se considera el medio idóneo y menos lesivo de derechos fundamentales.

## 8. PROCEDIMIENTO:

El siguiente procedimiento aplica para colaboradores/as que cuenten con su registro civil y documento de identificación actualizados (cédula o contraseña) con el nombre y género con el que se identifican.

	Responsable	Función	Soporte a enviar
1	Colaborador/a con intención de realizar el proceso de cambio de género	Deberán acercarse a gestión humana para presentar la solicitud. Deberá solicitar y diligenciar el formato de cambio de género (ver anexo 1).	En caso de contar con los documentos actualizados, debe enviar: registro civil y documento de identidad (cédula o contraseña)
2	Jefe/coordinador de Gestión Humana	Deberá brindarle el formato de solicitud de cambio de género (ver anexo 1).	Formato solicitud cambio de género



		<p>Notificar el caso a Responsabilidad Social y co-crear una sensibilización en tienda sobre el respeto a personas que deseen hacer el cambio de género.</p> <p>Resolver cualquier duda que pueda presentar el/la colaborador/a.</p>	
3	Colaborador/a	<p>Enviar el/la Analista y el/la Coordinador/a de comunicaciones: solicitud para realizar el cambio de nombre y género en Workplace. Gestión Humana deberá indicarle los correos a los que debe enviar la información.</p> <p>Enviar a: admpersonal@homecenter.co: Solicitud para realizar el cambio en peto. Se le deberá entregar un nuevo peto para que pueda marcarlo con su nombre.</p>	Formato de solicitud de cambio de género.
4	Colaborador/a	<p>Enviar a: admpersonal@homecenter.co: Solicitud para realizar el cambio en el carné corporativo.</p>	Formato de solicitud de cambio de género, cédula de ciudadanía actualizada.
5	Jefe de Gestión Humana	<p>Subir el caso en luanti con la solicitud de cambio de correo electrónico). Ver anexo 4 Manual de usuario Sodi.</p>	Adjuntar formato de solicitud de cambio de género.
6	Colaborador/a	<p>Enviar a: nomina-homecenter@homecenter.co: solicitud para realizar el cambio de género y nombre en las bases de datos relacionadas con la nómina.</p>	Formato de solicitud de cambio de género, registro civil y documento de identidad (cédula o contraseña).

**Nota:** En caso de que el proceso de actualización de cédula de ciudadanía y registro civil se encuentre en trámite, se podrán adelantar los pasos 1, 2, 3. Una vez se tengan estos documentos actualizados, se podrá proceder con los pasos 4, 5 y 6.

## 9. BENEFICIOS WONEST APOYO COMUNIDAD LGBTQ+ Y FAMILIAS DIVERSAS

Wonnest (anteriormente Albenture) cuenta con servicios de orientación sexual, identidad de género, autoestima, aceptación y problemas de familia. Igualmente, brindan asesoría legal en caso de negación de cambio de sexo, discriminación y limitaciones para el acceso a servicios de salud.

### 9.1. Apoyo a la Comunidad LGBTQ+ y Familias Diversas:

*Sensibilización:* organizan programas de sensibilización y formación para nuestras familias y colaboradores, con el objetivo de aumentar la comprensión y el respeto hacia la comunidad LGBTQ+ y las diferentes estructuras familiares (bajo cotización).



### 9.2. Primeros Auxilios Psicológicos:

*Capacitación: ofrecen capacitación en primeros auxilios psicológicos para que nuestros líderes y colaboradores puedan responder de manera efectiva en situaciones de riesgo relacionadas con la salud mental.*

### 9.3. Valores y Construcción de una Vida Valiosa:

*Enfocado en Valores: proporcionan recursos y sesiones para ayudar a nuestros colaboradores a explorar y definir sus valores personales, lo que les permite tomar decisiones y establecer objetivos coherentes con lo que es importante para ellos.*

### 9.6 Autocompasión y Lenguaje Interno Positivo:

*Prácticas de Autocuidado: fomentan la práctica de la autocompasión y el desarrollo de un lenguaje interno positivo a través de talleres y recursos que promueven una autoestima saludable y una mentalidad resiliente.*

*En caso de requerir alguno de los servicios anteriormente mencionados, debe comunicarse a las siguientes líneas de atención:*

*Whatsapp: 3102568737*

*TEL: 0180005189189 – 3819209*

*[info@wonnest.com.co](mailto:info@wonnest.com.co)*

## 10. CANALES DE DENUNCIA

*En caso de ser víctima de discriminación, acoso o cualquier tipo de violencia de género no dudes en reportarlo por alguno de los siguientes canales:*

### *Comité de Convivencia:*

*Es el espacio de confianza en el que se trabajan los mecanismos de prevención y/o corrección frente a conductas de acoso laboral. En caso de presentar este tipo de situaciones a causa del cambio de género, debe escribir al correo: [comitedeconvivencia@homecenter.co](mailto:comitedeconvivencia@homecenter.co)*

### *Línea ética:*

*Un colaborador/a puede presentar una denuncia o queja de manera anónima o directa en temas de diversidad, equidad e inclusión a la alta dirección para dar solución.*

*[lineaeticayanticorrupcion@homecenter.co](mailto:lineaeticayanticorrupcion@homecenter.co)*



## 11. MANEJO DE CASOS QUE SE PUEDAN PRESENTAR



## 12. RECOMENDACIONES

1. Si bien se pueden presentar casos donde los colaboradores no tengan su cédula de ciudadanía actualizada, en Sodimac debemos respetar su identidad de género y referirnos a la persona según su preferencia.

1. El/la colaborador/a deberá tramitar de manera autónoma el cambio de género en su fondo de pensiones, caja de compensación y banco. Sodimac podrá apoyar brindándole los permisos necesarios para realizar las diligencias pertinentes previo a consulta con su jefe directo y jefe de gestión humana y sujeto a que no afecte la operación del centro de trabajo.

1. Gestión humana deberá promover el respeto por el/la colaboradora realizando el proceso de cambio de género.

1. Junto a la Ruta de Cambio de Género, se deberá tener en cuenta la Política de Diversidad Equidad e Inclusión (ver anexo 2), Protocolo de atención a clientes diversos (ver anexo 3) y la Cartilla de Prevención de Acoso sexual (ver anexo 4).



## ANEXOS:

1. *Formato de solicitud de cambio de género.*
2. *Política de Diversidad Equidad e Inclusión.*
3. *Protocolo de atención a clientes diversos*
4. *Cartilla de Prevención de Acoso sexual.*
5. *Manual de Usuario Sodi.*

<b>Tabla de control de versiones</b>	<b>Ruta cambio de género</b>	<b>Última modificación VI: Ago. 2023</b>
<b>Elaborado Por:</b>	<b>Cargo</b>	<b>Fecha</b>
<i>María Alejandra Ceballos</i>	<i>Analista de Responsabilidad Social</i>	<i>14/09/2023</i>
<b>Revisado por</b>	<b>Cargo</b>	<b>Fecha</b>
<i>Andrea Carolina González</i>	<i>Especialista de Responsabilidad Social</i>	<i>14/09/2021</i>
<b>Aprobado Por:</b>	<b>Cargo</b>	<b>Fecha</b>
<i>Paola Ximena Hernández</i> <i>Juliana Soto</i>	<i>Gerente de Sostenibilidad</i> <i>Gerente de Relaciones Laborales</i>	<i>14/09/2021</i>