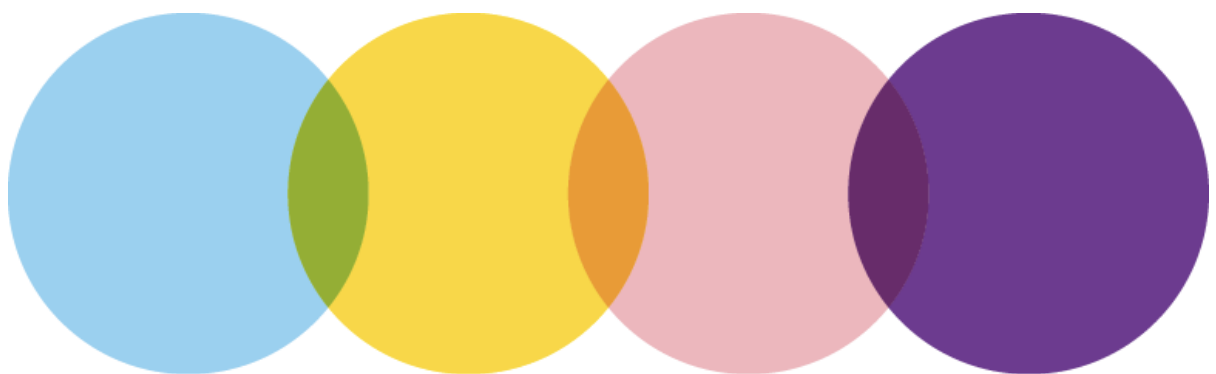


INCLUSION4ALL:

Caixa d'eines per a la
formació de personal de
recursos humans



INCLUSION **4** **A** **L** **L**

TRANS, INTERSEX AND NON-BINARY PEOPLE AT WORK

Títol: ***Inclusion4All: Caixa d'eines per a la formació de personal de recursos humans***

Autoria: **Lis Dekkers, Freya Terpstra, Wesley Lluïsen.**

Editat per: **Transgender Netwerk Nederland (TNN)**

Traduït per: **L'Apòstrof, sccl**

Data: **Juliol de 2022**



Aquesta publicació ha estat elaborada en el marc del projecte *Inclusion4All: Trans, Intersex and Non-binary People at Work*, cofinançat pel programa Drets, Igualtat i Ciutadania de la Unió Europea (2014-2020).

El contingut d'aquesta publicació representa únicament les opinions dels autors i n'és la seva responsabilitat exclusiva. La Comissió Europea no accepta cap responsabilitat per l'ús que es pugui fer de la informació que conté.



Aquesta publicació es pot descarregar de manera gratuïta a inclusionforall.eu.

Índex

Introducció	4
1. Consells generals i coneixement	9
2. Com: tractar i planificar la transició de gènere del personal	13
3. Com: abordar la discriminació a través de les polítiques internes	18
4. Com: crear espais inclusius	26
ANNEX	35
Bibliografia	37

Si teniu alguna pregunta sobre aquesta caixa d'eines o el seu contingut, no dubteu a enviar un correu electrònic a TNN a info@transgendernetwerk.nl

Introducció

Aquesta caixa d'eines és un producte del projecte *Inclusion4All: Trans, Intersex, and Non-Binary People At Work*, cofinançat per la Comissió Europea dins el programa Drets, Igualtat i Ciutadania. Aquesta caixa d'eines ha estat pensada perquè s'utilitzi a escala internacional i s'ha elaborat amb els coneixements i opinions recollits pels socis del consorci europeu *Inclusion4All* dels Països Baixos (TNN), Hongria (Háttér), Espanya (Fundació SURT), Croàcia (Zagreb Pride) i Itàlia (Universitat de Brescia).

Avís d'exempció de responsabilitat: Aquesta caixa d'eines ha de servir com a guia per als cursos de formació sobre creació de llocs de treball inclusius per a les persones trans, intersex i no-binàries. A causa de l'escàs nombre de persones intersex que van respondre les enquestes d'*Inclusion4All* (juntament amb una manca general d'investigació pel que fa a les necessitats de les persones intersex en l'àmbit laboral), les parts referides a la inclusió de les persones intersex en aquesta caixa d'eines són, malauradament, més limitades que les que fan referència a la inclusió de persones trans i no-binàries. Això posa de manifest que cal més recerca finançada —i més conscienciació general— sobre les necessitats de les persones intersex.

S'ha demostrat que les organitzacions inclusives promouen un millor rendiment empresarial i individual, entorns laborals més saludables i reflecteixen millor el món en què vivim a través de les persones que hi treballen. Tanmateix, el personal trans, intersex i no-binari (d'ara endavant, TINb) segueixen experimentant una discriminació desproporcionada en l'entorn laboral, fins i tot en l'àmbit de la contractació. La recent investigació d'*Inclusion4All*, finançada per la Comissió Europea, constata que això és cert en molts dels estats membres de la Unió Europea. Aquesta caixa d'eines està adreçada al personal de recursos humans i té com a objectiu oferir assistència pràctica per ajudar a construir entorns de treball inclusius per a persones trans, intersex i no-binàries, incloses polítiques model que ajudin a fer front i a eliminar la discriminació, així com les millors pràctiques per difondre coneixements sobre les vides i les experiències en l'àmbit laboral de les persones trans, intersex i no-binàries en general.

En el capítol 1, es proporciona la informació general sobre les persones trans, intersex i no-binàries necessària per entendre la resta d'aquesta caixa d'eines, així com el que s'ha de fer i el que no s'ha de fer a l'hora de crear una empresa i una política que les inclogui adequadament. En el capítol 2, abordarem com s'ha d'actuar quan algú del personal expressa la intenció de fer la transició de gènere. Això inclou establir un pla per a la transició amb la persona en el centre de treball, les necessitats de privacitat, com tractar les absències a la feina, i supòsits pràctics sobre aquestes qüestions. En el capítol 3, descriurem com actuar quan el personal TINb informa sobre una discriminació. Això inclourà com crear protocols inclusius, exemples de diferents casos i supòsits de formació sobre aquestes qüestions. Finalment, en el capítol 4, tractarem sobre com crear espais inclusius a dins de les empreses. Això inclou com indicar quina és la vostra actitud davant la inclusió del personal, les polítiques

de lavabos, els codis de vestimenta, com implementar el llenguatge inclusiu a dins de l'empresa i supòsits de formació sobre aquestes qüestions.

A. Objectius d'aprenentatge

- Saber com tractar el personal trans, intersex i no-binari a través del llenguatge inclusiu quant al gènere en les converses del dia a dia, en la documentació, en les polítiques i en els procediments.
- Saber com tractar el personal trans i no-binari a través de l'ús correcte dels seus noms i pronoms en les converses del dia a dia, en la documentació i en els períodes de transició de gènere.
- Definir i diferenciar les identitats intersex de les identitats trans i no-binàries.
- Identificar estratègies per promoure la conscienciació i la defensa de les persones trans, intersex i no-binàries, i crear entorns de treball i comunicacions en l'entorn de treball inclusius per a les persones trans, intersex i no-binàries.
- Aprendre com protegir el personal trans, intersex i no-binari en les polítiques contra la discriminació.
- Aprendre a ser inclusius amb el potencial personal trans, intersex i no-binari en els processos de contractació.
- Conèixer quins passos cal fer per donar suport a un persona empleada que està fent la transició de gènere abans, durant i després d'aquest procés, així com al seu equip i caps.
- Identificar estratègies per a la inclusió de persones intersex, com els grups de persones treballadores LGTBI+.
- Identificar la importància de mantenir el dret a les polítiques de privacitat per protegir el personal trans, intersex i no-binari.
- Identificar la necessitat de supervisar i auditar l'entorn de treball per garantir que les polítiques i les activitats satisfan les necessitats del personal trans, intersex i no-binari.
- Fer una llista amb els arguments a favor dels entorns laborals inclusius quant a gènere.
- Descobrir com afavorir la salut mental i el benestar del personal trans, intersex i no-binari.

B. Com utilitzar aquesta caixa d'eines

Aquesta caixa d'eines està pensada perquè les persones formadores la preguin com a base per al seu propi disseny de formació individual. En aquest document, trobareu informació preliminar, consells pràctics, suggeriments de polítiques i condicions per crear una empresa inclusiva per a les persones trans, intersex i no-binàries. Cada capítol inclou coneixements per compartir, així com supòsits per posar en pràctica la informació proporcionada. La posada en pràctica d'aquestes situacions hipotètiques pot facilitar el procés de formació i us ajudarà a mostrar a les persones participants la necessitat que existeixi una normativa.

La caixa d'eines es pot utilitzar en qualsevol ordre. Recomanem intercalar els supòsits

pràctics entre els debats més generals sobre el tema. Aquest material ha de servir de punt de partida per crear el vostre propi mòdul de formació. Les parts més importants de la formació són els supòsits, que poden ajudar les persones a entendre la urgència i la naturalesa complexa de la inclusió. Perquè les persones participants ho entenguin més fàcilment, cal proporcionar-los eines i una base prèvia.

Tenint en compte que la inclusió és un tema molt sensible, és important ser respectuós amb les persones participants. Com a formadores, heu de crear un espai en el qual tothom se senti lliure de parlar i compartir les seves experiències personals i la seva situació, tot i que no s'ha d'obligar a ningú a fer-ho. Tots els debats s'han de basar en el respecte mutu.

C. Metodologia

Com que aquesta caixa d'eines forma part del projecte internacional *Inclusion4All*, per a la seva elaboració s'han utilitzat els coneixements de les fases d'investigació del projecte. Aquesta investigació va incloure principalment dues enquestes en línia:

- 1) Una enquesta per conèixer les necessitats de les persones trans, intersex i no-binàries dins els mercats laborals de tots els estats socis, així com la seva experiència amb la (des)ocupació i la discriminació en l'àmbit laboral.
- 2) Una enquesta per determinar l'afinitat del personal de recursos humans amb la política inclusiva, i els seus coneixements i les seves actituds envers la inclusió de les persones trans, intersex i no-binàries en l'àmbit laboral. Les enquestes en línia es van dur a terme principalment durant el període de març a juliol de 2020.

Aquestes enquestes es van traduir i es van difondre a escala nacional entre els cinc estats europeus socis del consorci, per evidenciar les diferències pel que fa a la inclusió en el mercat laboral de cada país. La investigació quantitativa d'aquestes enquestes també va anar acompanyada d'una sèrie d'entrevistes en profunditat tant amb professionals de recursos humans com amb persones trans, intersex i no-binàries per analitzar més en detall les preguntes de la investigació descrites anteriorment. Tant en les entrevistes com en les enquestes, també es va preguntar a les persones enquestades per les seves necessitats formatives.

Aquesta investigació, juntament amb la investigació prèvia i els coneixements de l'organització nacional holandesa de defensa de les persones trans i no-binàries Transgender Netwerk Nederland (TNN), constitueix la base del contingut d'aquesta caixa d'eines. Els membres de la TNN han fet un estudi bibliogràfic addicional per completar els continguts que s'hi poden trobar.

D. Resultats de la investigació *Inclusion4All*

Abans d'aprofundir en el contingut d'aquesta caixa d'eines, és important tenir en compte alguns resultats generals de la investigació d'*Inclusion4All* que ajudaran a entendre el context a aquelles persones que pretenguin impartir formació a partir de les eines que us proposem. A continuació les trobareu resumides breument.

Avís d'exempció de responsabilitat: Els informes complets sobre els resultats de la investigació *Inclusion4All* es poden trobar en el lloc web del projecte www.inclusionforall.eu. Aquí, teniu els informes nacionals que detallen els resultats a cada un dels països membres del consorci, així com un informe comparatiu que resumeix i analitza aquests resultats en el seu conjunt.

Nota: Com que el nombre de persones intersex que van participar en l'enquesta va ser molt baix, no ens va ser possible avaluar adequadament les necessitats d'aquest grup demogràfic en els nostres resultats.

Mesures contra la discriminació

El marc jurídic dels cinc països és molt heterogeni. Generalment, els instruments legals destinats a garantir el dret a la igualtat de tracte, la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació en l'àmbit laboral també inclouen mesures específiques per protegir el personal i les persones sol·licitants d'ocupació LGBTQI+, però, mentre que l'orientació sexual sempre s'esmenta, aquest no és el cas de la identitat de gènere, l'expressió de gènere i la condició d'intersex.

Entre els països que participen en el projecte *Inclusion4All*, la recerca sobre el tema de la inclusió en l'àmbit laboral de les persones trans, intersex i no-binàries és molt limitada.

Experiència del personal de recursos humans

El nivell de coneixement del personal de recursos humans entrevistats sobre la terminologia bàsica i la legislació corresponent és, en general, bastant baix. La majoria de les persones entrevistades semblava que desconeixien el significat dels termes rellevants o, com a mínim, no eren capaços de definir-los per ells mateixos. El coneixement de la legislació corresponent tampoc no està del tot estès: molts dels professionals entrevistats van fer una referència bastant general a la llei contra la discriminació, però no van poder dir si la identitat i l'expressió de gènere o la condició d'intersex estaven cobertes per aquestes disposicions.

Tot i l'escàs coneixement del que implica ser una persona trans, intersex o no-binària i de l'escassa experiència, la majoria de participants reconeixen que és la seva responsabilitat

fomentar un entorn laboral divers i inclusiu. La falta de coneixements, les actituds basades en els prejudicis, l'escassa acceptació de la diversitat, les bromes de membres de la plantilla, la por de ser discriminat i els prejudicis inconscients del personal de selecció de personal s'esmenten com els obstacles més habituals que dificulten la inclusió de les persones trans, intersex i no-binàries en l'àmbit laboral. Però també l'enfocament cas per cas (és a dir, encarregar-se del «problema» quan i si sorgeix, en lloc d'actuar de manera proactiva i prospectiva) i l'enfocament en els resultats i la productivitat, més que no pas en les persones, sembla que són, segons diversos professionals, obstacles per al desenvolupament d'un entorn laboral inclusiu, o més inclusiu.

Objectius de la formació

Només la meitat de les persones enquestades aproximadament havia rebut formació sobre temes de diversitat i inclusió, però, mentre que la discapacitat, l'ètnia i les diferències culturals se solien abordar durant aquests esdeveniments de formació, els temes relacionats amb les persones trans, intersex i no-binàries rares vegades s'esmentaven.

Quant al format, tant la formació presencial com a distància es consideren eines adequades. I algunes persones entrevistades suggereixen explícitament l'ús de tallers i pluges d'idees que afavoreixin un enfocament pràctic per sobre del teòric i que inclogui exercicis.

1. Consells generals i coneixement

A. Per què lluitar per la inclusió

Crear una empresa acollidora i segura per a les persones LGBTQI+ no solament serveix per crear la tan necessària inclusió i diversitat per si mateixa. També té beneficis econòmics i d'eficiència. En definitiva, hi ha moltes raons per millorar la inclusió de les persones trans, intersex i no-binàries en els entorns laborals, com per exemple:

- Obtenir un millor rendiment empresarial en millorar la innovació, la col·laboració i la retenció de personal, així com potenciar el prestigi de la marca externa.
- Aconseguir un major rendiment individual, ja que el personal poden ser ells mateixos a la feina i sentir-se més satisfets i motivats, i obrir-se més.
- L'existència de polítiques a favor del col·lectiu LGBTQI+ en l'àmbit laboral s'associa amb una menor incidència de la discriminació; i una menor discriminació s'associa amb una millor salut mental i una major satisfacció laboral entre el personal LGBTQI+. El personal LGBTQI+ declara estar més satisfet amb les seves feines quan està emparat per polítiques de suport al col·lectiu LGBTQI+ i treballa en ambients positius.
- El personal reconeix que les millors idees i solucions es desenvolupen recollint les aportacions de persones que tenen diferents perspectives, així com diferències tangibles.
- Grups diversos de persones aporten idees diverses: comptar amb perspectives de diferents comunitats millora l'esperit empresarial i la creativitat.
- A les empreses els importa perquè saben que vivim en un món competitiu: entenen que per aconseguir el millor talent, han de contractar un grup de talents diversos i crear una cultura de la qual sentir-ne orgull.
- Comptar amb polítiques de suport al col·lectiu LGBTQI+ en l'entorn laboral s'associa a una millora en les relacions entre el personal LGBTQI+, altres membres de l'equip i càrrecs de comandament. A més, el personal LGBTQI+ està més implicat en el lloc de treball, acostuma a fer més del que se'ls demana per contribuir a l'entorn laboral i manifesta un compromís més gran amb la seva feina.
- Les persones consumidores i les sol·licitants d'ocupació que valoren les pràctiques de diversitat inclusiva LGBTQI+ veuen amb més bons ulls les empreses amb polítiques de suport al col·lectiu LGBTQI+, i és més probable que les escullin per comprar-hi productes o treballar-hi, la qual cosa fa que la seva clientela i el grup de personal potencial s'eixampli.
- Algunes empreses creuen que són més capaces de satisfer una clientela diversa quan compten amb una força de treball diversa que inclou persones del col·lectiu LGTBI.
- Els estudis han demostrat que hi ha una relació positiva entre l'adopció de polítiques

inclusives LGBTQI+ i el valor de les accions de l'empresa en el mercat de valors.

B. Glossari de termes

És possible que al llarg d'aquest document s'utilitzin determinats termes que no siguin propers per a tu. Aquests termes fan referència tant a aspectes demogràfics concrets de les persones LGBTQI+ com a fenòmens socials o formes específiques de política inclusiva. Si encara no els coneixeu tots, és aconsellable que us assegureu que els enteneu bé abans d'endinsar-vos en el contingut més pràctic d'aquesta caixa d'eines.

Orientació sexual: tendència d'una persona a sentir-se atreta sexualment o romànticament per persones del mateix gènere, de gènere diferent o de qualsevol gènere.

Identitat de gènere: experiència interna i individual de gènere de cada persona, que pot correspondre o no amb el sexe que se li va assignar en néixer.

Expressió de gènere: presentació externa de la identitat de gènere (per exemple, comportament, gestos, vestimenta). L'expressió de gènere pot coincidir o no amb la identitat de gènere d'una persona. També inclou l'elecció dels pronoms d'una persona.

Característiques sexuals: trets físics d'una persona, indicatius del seu sexe biològic; inclouen els caràcters sexuals primaris (cromosomes, gònades, hormones sexuals, genitals) i els caràcters sexuals secundaris (pits, pèl corporal, forma del cos, etc.).

Binarisme de gènere: classificació «tradicional» del gènere —establerta per un sistema social o una creença cultural— que consisteix únicament en allò masculí i allò femení. La majoria de les cultures utilitzen un binarisme de gènere, en el qual s'identifiquen dos gènere (homes/dones). Tanmateix, se sol tractar d'una gran simplificació tant del gènere com de la diversitat biològica, ja que acostuma a ignorar l'existència de persones intersex i no-binàries.

Intersex: variació de les normes (reduccionistes) que determinen si algú és del sexe masculí o femení. Les persones intersex no s'ajusten a aquestes normes, ja que els seus caràcters sexuals (cromosomes, genitals, hormones sexuals, etc.) difereixen de la forma binària. Ara bé, ser intersex no significa necessàriament que la persona no s'identifiqui com a «home» o «dona».

Trans/trans: terme general que es refereix a les persones la identitat de gènere o expressió de gènere de les quals difereix del sexe que se'ls va assignar en néixer.

Cisgènere: terme que es refereix a les persones la identitat de gènere de les quals es correspon amb el sexe que se'ls va assignar en néixer.

Gènere no-binari: terme que engloba a totes les persones que no s'identifiquen (només) com a femenines o masculines. Tot i que hi ha molts tipus d'identitats no-binàries, algunes persones s'identifiquen únicament com a persones «no-binàries».

Transició: procés de canviar l'expressió de gènere o els caràcters sexuals d'una persona perquè coincideixin amb la seva identitat de gènere. Això pot incloure o no intervencions mèdiques com la teràpia de substitució hormonal o la cirurgia. Cada transició és diferent, igual que ho són les persones.

Outing: revelació de l'orientació sexual, la identitat de gènere o la condició d'intersex d'una altra persona, normalment sense el seu consentiment.

LGBTI+: lesbiana, gai, bisexual, trans i intersex, un acrònim per referir-se a les minories sexuals i de gènere en general.

Permís de treball per transició: permís de treball per a aquelles persones que s'absenten durant (parts de) la seva transició. A causa de les visites mèdiques, el suport psicològic o raons personals, les persones es poden absentar temporalment. Per garantir que disposen de temps lliure sense utilitzar innecessàriament la baixa per malaltia (ja que, de fet, no estan malaltes), aquesta baixa especial pot cobrir la seva absència.

C. Formació de sensibilització

En diversos punts d'aquesta caixa d'eines de formació, exposem que la formació de sensibilització per a tot el personal —no solament per a professionals de recursos humans— pot ser un pas important per a les empreses que cerquen crear entorns de treball més inclusius i diversos. En funció de la vostra regió, hi haurà més o menys professionals que ofereixin aquesta formació. En general, a l'hora d'escollir o preparar una formació de sensibilització sobre el col·lectiu LGBTI+, cal tenir en compte el següent:

- Oferir un curs de formació sobre sensibilització que no proporcioni únicament definicions al voltant dels acrònims o termes utilitzats internament, sinó que també pretengui eliminar les assumpcions binàries dels cossos, el sexe, el gènere, l'orientació i l'expressió de gènere.
- Considerar que la formació sobre sensibilització i inclusió sobre la comunitat intersex sigui impartida per organitzacions o persones intersex, si és possible, en lloc d'organitzacions LGBTQ+.
- Afegir la lletra «I» o la paraula *intersex* a LGBTQ+ no fa que la vostra política o màrqueting siguin inclusius; fins i tot se'n poden allunyar si el contingut d'una política o declaració fa suposicions sobre una comunitat homogènia o un conjunt d'identitats. El material centrat en les comunitats o agrupacions LGBTQI+ ha de parar atenció a les necessitats de les persones intersex. Per fer-ho, sempre us podeu adreçar als col·lectius en defensa dels drets de les persones intersex per demanar-los ajuda. A més, cal crear consciència sobre el fet que la condició d'intersexitat té a veure amb variacions de la biologia, no amb la identitat de gènere o l'orientació sexual. El mateix succeeix amb les persones trans i no-binàries.

- Assegureu-vos que el conflicte de la diversitat en qualsevol formació de sensibilització es redueixi sempre als comportaments acceptables i no acceptables en l'entorn laboral. En centrar-se en el comportament, en contraposició a les creences o valors individuals, es respecta la rica diversitat de les diferents cultures i creences, alhora que s'aposta per una cultura inclusiva creada a través d'interaccions respectuoses en el lloc de treball.

2. Com: tractar i planificar la transició de gènere del personal

La transició de gènere no és solament una experiència nova per a l'empresa, sinó que també ho és per a la persona. Una transició de gènere pot ser una experiència estressant. Per donar suport de manera adequada al personal que expressa la intenció de fer la transició, cal una certa preparació per part del personal de recursos humans.

A. Preparació prèvia

Una bona pràctica seria desenvolupar un protocol intern per a la transició de gènere que es puguin adaptar fàcilment en cas que algun membre de la plantilla vulgui fer la transició. Disposar d'aquestes directrius també ajudarà a crear la norma que la transició és una opció possible a la vostra empresa i que no és una barrera infranquejable.

A l'hora de redactar un protocol, és important trobar l'equilibri entre tenir la preparació i poder adaptar el protocol segons les necessitats individuals de cada persona. Cada persona és diferent i, per tant, cada transició és única. No totes seguiran els mateixos passos, ni tots el personal voldran seguir el mateix camí. Per tant, la flexibilitat és clau. A l'hora d'elaborar el protocol, cal tenir en compte les qüestions i els passos següents:

- Qui donarà suport i guiarà el procés de transició de la persona?
- Quins documents contenen noms i identificadors de gènere que cal canviar?
- Com es poden canviar les adreces de correu i altres canals de comunicació amb el nom correcte de la persona?
- Quins obstacles espereu trobar-vos, i com hi fareu front?
- Com podeu deixar clar que el vostre protocol de transició són flexibles i que aquests passos es poden modificar, en cas necessari?
- Com us podeu assegurar que tots el personal saben que a la vostra empresa és possible fer la transició de gènere i que hi ha un protocol per a aquestes situacions?
- Com es comunicarà a la plantilla que una persona de l'empresa ha fet la transició? I qui ho farà, personal intern, o extern?

Per donar el màxim suport a la persona que fa la transició, assegureu-vos de:

- Tenir coneixement sobre el que implica ser una persona trans o no-binària. No confieu que la persona us informi d'aquestes coses (però estigueu oberts a les seves observacions).

- Ser conscients que no totes les persones fan la transició a un gènere binari (home/dona), i assegurar-vos que la vostra empresa admet les persones no-binàries.
- Disposar d'una llista de comprovació senzilla de tots els passos necessaris.
- Crear un calendari que inclogui quan es faran els canvis en els documents, quan es comunicarà a la plantilla, i la possibilitat que es prengui un temps de baixa.
- Fer servir el nom i els pronoms correctes de la persona, és a dir, el nom i el pronom que vol utilitzar.
- Col·locar la persona al centre, i tenir en compte la seva voluntat i les seves necessitats en aquest procés.
- Assumir la responsabilitat de fer front als comportaments no desitjats, assetjament o comentaris insensibles. A més, no hauria de recaure sobre la persona que fa la transició la responsabilitat d'abordar les inquietuds de la resta de la plantilla i la clientela pel que fa a la seva transició.

B. Necessitat de privacitat

Per la naturalesa de les transicions de gènere, fer la transició en el lloc de treball sovint pot esdevenir una mena de procés públic. Ara bé, això no significa que el vostre personal hagi d'estar obert sobre tots i cadascun dels aspectes de la seva vida personal. La transició pot ser un procés vulnerable, i és important protegir la privacitat i la seguretat de la persona. Independentment de com l'empresa s'assabenti que algú de la plantilla és una persona trans, s'ha de mantenir la confidencialitat en tot moment. La informació únicament s'ha de compartir quan sigui necessari o després de consultar-ho amb la persona. Durant el període de transició, la persona ha de ser qui decideixi qui pot tenir coneixement de la seva transició.

Una persona també us podria informar de la seva identitat trans, però dir-vos que ja viu en el rol desitjat. En aquest cas, també és fonamental protegir la seva identitat i la privacitat de, que pot optar per informar (alguns membres de) la plantilla, o bé mantenir-ho en privat. En aquest cas, la vostra tasca és assegurar-vos que la seva informació privada està protegida.

Per protegir-la, assegureu-vos de:

- Tractar el seu nom de naixement i la seva identitat trans de manera estrictament confidencial. Aquesta informació únicament s'ha de compartir si en dona el seu permís.
- Deixar clar que la vostra conversa serà tractada de manera confidencial i prendre nota d'aquelles coses per a les quals podeu voler buscar orientació externa.
- Escoltar atentament el que us diu i com li agradaria ser tractada (vol mantenir la seva transició en privat o vol fer-la pública?).

- Disposar de protocols comprensibles per a la gestió de dades per evitar qualsevol revelació no consentida de la condició trans del personal.
- Informar el personal que no té l'obligació de revelar informació mèdica a l'empresa. Tampoc no li demaneu dades mèdiques.
- En casos en què la persona hagi canviat la seva informació personal en alguns documents però no en d'altres, és important que els directius i el personal de recursos humans evitin que la persona sigui «descoberta» si un membre del personal és capaç de relacionar els documents antics amb els nous.
- Protegir l'historial de gènere quan els registres puguin ser reveladors però la persona no hagi revelat la seva condició de persona trans amb la resta.

C. Com tractar les absències

Algunes persones que fan la transició també se sotmeten a una transició mèdica. Això pot incloure tractaments mèdics, com ara visites al metge, cirurgies o sessions de psicologia. Les persones trans pot ser que s'hagin d'absentar més sovint a la feina a causa del procés de la transició de gènere. Per tant, és important crear una xarxa de seguretat per a elles, perquè la seva absència no causi conflictes.

Tot i que les visites mèdiques relacionades amb la transició estan cobertes per la baixa per malaltia, aquesta no és la manera més idònia de tractar les absències. Considerar l'absència per transició com a «baixa per malaltia» té conseqüències negatives. Primer de tot, les baixes per malaltia d'aquests empleades són innecessàriament elevades, malgrat que no tenen cap malaltia. En segon lloc, considerar la transició com una malaltia pot tenir un efecte estigmatitzador en les persones trans, ja que la transició té a veure amb la identitat de gènere, no amb la salut. Per tant, en la mesura del possible, el personal han de poder utilitzar una baixa especial per al temps que necessitin absentar-se del lloc de treball, que no quedi mal reflectida en el seu expedient. Per la naturalesa d'aquesta baixa, també és important protegir-ne la privacitat.

Quan algú de la plantilla us comunica que s'absentarà a causa del procés de transició, cal que tingueu en compte el següent:

- Les avaluacions mèdiques i els tractaments, com ara les sessions de teràpia, els tractaments quirúrgics, la depilació o la logopèdia, s'han d'incloure dins de la baixa. Aquests tractaments s'han de considerar com a cures necessàries, en lloc d'opcionals.
- Una persona també pot experimentar efectes secundaris adversos derivats dels tractaments mèdics i, per tant, necessitar absentar-se del lloc de treball.
- Com podeu protegir la privacitat del personal durant la seva absència?

- Com podeu assegurar-vos que la política de permisos s'ajusta a les seves necessitats personals?
- Comprendre que no totes les persones volen sotmetre's a una transició mèdica i que el procés de cada persona és diferent.

Pràctica: En Joan vol fer la transició de gènere

Supòsit: Un dia, en Joan, un empleat de la vostra empresa, entra a la vostra oficina (de recursos humans). Tot i que en Joan és un bon empleat i molt hàbil tècnicament, diu que està fent alguns canvis importants a la seva vida i es vol assegurar que l'entorn laboral serà inclusiu i segur per a ella. En Joan us diu que ha estat treballant amb un terapeuta i que li han diagnosticat disfòria de gènere. Us informa que té la intenció de fer la transició, que farà servir el nom de Diana a partir d'ara i que li agradaria que li donéssiu suport.

Preguntes per al debat:

- Primer de tot, què li diríeu a la Diana?
- Què sabeu i què enteneu pel terme *disfòria de gènere*?
- Quines polítiques teniu en relació amb el personal que estan fent la transició, en cas que en tingueu alguna?
- Què li diríeu al cap i a l'equip de la Diana?

Què s'ha de fer

- Deixeu clar des del principi que voleu treballar de manera proactiva amb la Diana per proporcionar-li suport.
- Informeu la Diana sobre les vostres directrius de transició i sobre els drets i les responsabilitats que té.
- Defenseu la Diana, informeu-ne els altres membres de l'equip si us ho demana, i assegureu-vos que la tracten d'una manera respectuosa i professional.
- Pregunteu a la Diana quins pronoms utilitza i feu-los servir d'ara endavant; accepteu que altres membres de l'equip puguin cometre algun error innocent al principi, i recordeu-los-ho amablement amb l'exemple. «El treball de la Diana en aquell projecte va ser realment genial, no sé què fariem sense ell». «Tens raó, no sé què fariem sense ella, realment és un membre valuós de l'equip». Si altres membres de l'equip utilitzen de manera repetida els pronoms incorrectes o el nom de naixement de la Diana, tingueu-hi una conversa privada en la qual els digueu clarament que no es toleraran faltes de respecte cap a la Diana, inclosos els errors de gènere i de nom.
- Actualitzeu les dades personals de la Diana, la seva adreça de correu electrònic i les seves targetes de visita tan aviat com sigui possible per reflectir-hi el canvi i consolidar-lo.
- Assegureu-vos que les converses que mantingueu amb la Diana són confidencials.

Què no s'ha de fer

- No demanis informació a la Diana sobre cap dels tractaments mèdics que estigui considerant. Com en el cas de qualsevol membre de la plantilla, exigir tenir accés a informació privada amb preguntes sobre els seus genitals i altres assumptes mèdics, inclosos els canvis físics com l'augment de pit o el creixement de pèl facial, és invasiu i podria violar el codi de conducta de l'empresa, així com les directrius legals sobre assetjament.
- No li demaneu que us instrueixi en temes trans, inclòs com pot o no canviar la seva relació amb la família. És la vostra responsabilitat informar-vos sobre les qüestions pertinents.
- No reveleu cap informació personal a altres persones si la Diana no ho vol.

3. Com: abordar la discriminació a través de les polítiques internes

Sotmetre's a una transició de gènere no solament és una experiència nova per a l'empresa, sinó que també ho és per a la persona. Una transició de gènere pot ser una experiència estressant. Per donar suport de manera adequada al personal que expressa la intenció de fer la transició, cal una certa preparació per part del personal de recursos humans.

A. Creació de protocols inclusius contra la discriminació

Les persones trans, intersex i no-binàries sovint són víctimes de la discriminació. Aquest problema també es produeix en l'entorn laboral. Per això és important tractar la discriminació de manera proactiva en aquest àmbit. Tanmateix, no n'hi ha prou amb afirmar que «tothom pot ser ell mateix» per aconseguir-ho. Una empresa ha de prendre mesures ben pensades per crear un entorn laboral segur. La majoria d'empreses ja disposen de protocols contra la discriminació. Malauradament, aquests rars vegades inclouen explícitament les persones TINb. Fer que aquests protocols incloguin aquests col·lectius és un pas essencial per poder posar fi a la discriminació. Una manera pràctica de millorar els protocols existents és afegir clàusules i expressions que facin referència al personal TINb.

Per posar fi amb èxit a la discriminació, cal tenir en compte el següent:

- Els protocols que ja estan en vigor, i si aquests inclouen explícitament les persones trans, intersex i no-binàries com a grup protegit.
- Fer safareig i bromes sobre les persones s'hauria de considerar assetjament i, per tant, s'hauria d'incloure en les polítiques contra la discriminació.
- L'ús erroni del gènere (referir-se a algú amb els pronoms incorrectes) i els insults cap a les persones TINb s'hauria d'incloure en les polítiques contra la discriminació. Les manifestacions verbals transfòbiques i intersexfòbiques haurien de ser igualment inacceptables.
- Com fer que tots el personal tingui coneixement de les polítiques contra la discriminació.
- Com es poden prevenir els comportaments inacceptables i com es poden aplicar les conseqüències d'aquests comportaments.
- El col·lectiu TINb està format per un grup divers de persones. Per tant, cal ser conscients que poden patir discriminació en més d'un aspecte de la seva identitat.
- Poseu-vos en contacte amb organitzacions de defensa de les persones TINb. Recorreu a la seva experiència i demaneu-los orientació sobre qüestions de diversitat i

inclusió.

Els passos a seguir són els següents:

- Incloure en les polítiques i la documentació de l'empresa que no s'acceptarà la intimidació, l'assetjament o la discriminació del personal trans, intersex i no-binari.
- Incloure la identitat de gènere, la condició d'intersex i l'expressió de gènere com a aspectes pels quals ningú no pot ser discriminat.
- Incloure les característiques sexuals en les polítiques contra la discriminació que parlen sobre la discriminació per raó de sexe.
- El suport de la gerència de l'empresa i altres membres del personal directiu és crucial a l'hora d'implementar els plans d'inclusió. Comuniquen a l'equip directiu la naturalesa i la importància de les qüestions que afecten el personal LGBTQI+.
- Incloure les persones trans, intersex i no-binàries en la formació contra la discriminació del personal.
- Crear procediments per gestionar denúncies específiques (per exemple, assetjament, *outing* forçat, etc.).
- Proporcionar informació al personal sobre els passos que han de fer si creuen que han estat objecte d'un comportament incorrecte.
- Assegurar-se que les denúncies de les persones TINb que experimenten transfòbia o intersexfòbia es prenen tan seriosament com altres casos d'assetjament. El fet que la incidència s'hagi produït intencionadament o s'hagi basat en les creences d'algú que no respecta les persones TINb no ha d'influir en el procés.
- Els problemes als quals s'enfronten les persones per la seva identitat de gènere, expressió de gènere o condició d'intersex varien molt dels basats en l'orientació sexual. Les pràctiques inclusives haurien de fer referència específica i centrar-se en el personal trans i intersex, en lloc de tractar la identitat de gènere com si fos el mateix que l'orientació sexual.
- Escoltar atentament el personal TINb i les persones de les vostres xarxes, i seguir el seu exemple. Ara bé, tingueu en compte que hi ha diferents veus dins d'aquesta comunitat i, per tant, poden presentar punts de vista contradictoris.
- Crear la plaça de responsable de diversitat i inclusió. La persona que ocupi aquesta plaça remunerada s'ha d'encarregar de fer que l'entorn laboral sigui al més inclusiu possible. A més, aquesta persona pot fer aportacions per implementar noves mesures inclusives dins de l'empresa. El fet que hi hagi una persona responsable de la inclusió que cobri per desenvolupar aquesta tasca evita que la responsabilitat de millorar l'entorn laboral recaigui en el personal TINb.
- Per crear una empresa diversa i inclusiva, la contractació és una qüestió important a la qual cal parar molta atenció. No solament cal tenir en compte les formes i els criteris que s'utilitzen a l'hora de contractar les persones, sinó també la informació que es

proporciona a les persones sol·licitants. A l'hora de fer que les vostres polítiques siguin inclusives, preu atenció als punts següents:

- Incloure declaracions no discriminatòries en les ofertes de feina, en les quals s'esmenti la identitat de gènere, la condició d'intersex i l'expressió de gènere.
- Mostrar a les persones sol·licitants els esforços que fa l'empresa envers la igualtat i la diversitat, així com la inclusió de polítiques contra la discriminació, en el lloc web on es publiquen les ofertes de feina. Això també pot incloure les associacions que té l'empresa amb organitzacions benèfiques relacionades amb el fet trans o la intersex.
- El personal encarregat de la contractació hauria de ser conscient que l'empresa té com a objectiu la inclusió i saber com ser inclusiu a l'hora de tractar amb els sol·licitants.
- Observar si les persones encarregades de la contractació tenen prejudicis, rols i estereotips de gènere interioritzats. La formació pot ajudar aquestes persones a ser conscients d'aquests prejudicis i de com poden superar-los.

B. Reaccions negatives i focus en l'acció

La inclusió del col·lectiu LGBTI+ és un esforç continuat que s'ha de fer a escala mundial. És una cosa per la qual hem de lluitar a llarg termini i no és una qüestió que s'acostumi a «resoldre» fàcilment. Tot i que les opinions sobre la inclusió i la diversitat poden ser diferents, és important recordar que els debats sobre aquest tema repercuteixen en la vida diària de les persones. Les empreses i organitzacions tenen la responsabilitat cap al seu personal de crear espais de treball segurs en els quals ningú se senti discriminat, encara que hi hagi persones que no hi estiguin d'acord. És fonamental pronunciar-se a favor de la inclusió i treballar per assolir aquest objectiu. Els debats i les motivacions referents a la inclusió sempre han d'estar basats en el respecte cap a les comunitats marginades. Tanmateix, a Europa, hi ha una part significativa de consumidors que insisteixen en la inclusió i els drets del col·lectiu LGBTI+, fins i tot en els països on hi ha reaccions negatives. Moltes empreses, tant dins com fora d'Europa, estan mostrant el seu suport a aquests grups de persones i destacant les persones LGBTI+ entre la classe dirigent amb aquesta finalitat.

La majoria de vegades, la intolerància contra les persones LGBTI+ neix del fet que es desconeix la vida que han tingut i les experiències que han viscut. L'intercanvi selectiu de coneixement (com ara la formació) pot servir d'ajuda. Quan es coneix la vida de les persones LGBTI+, especialment quan algú té una connexió personal amb una persona LGBTI+, és molt més difícil mantenir aquests prejudicis o la por.

Ara bé, no tots els casos d'intolerància contra el col·lectiu LGBTI+ es poden resoldre d'aquesta manera. Hi ha persones que poden seguir tenint una por persistent de les

persones LGBTI+ com a «persones diferents» o tenir un ressentiment més proactiu cap a elles. Quan es mira des d'una perspectiva externa, això pot no ser sempre evident, i per això és en part tan important creure i confiar en el personal LGBTI+ quan acudeixen a vosaltres per informar-vos que han estat víctimes de la discriminació. En alguns casos, en donar suport a les persones LGBTI+ a dins de la vostra empresa o en remarcar el vostre suport envers aquests grups, podeu experimentar reaccions internes o externes. Tot i que moltes empreses no experimenten aquest tipus de reaccions, és molt important ser capaços de gestionar aquestes respostes negatives de manera coherent i mantenir el missatge. Imaginem el pitjor dels casos per aprendre a respondre de manera eficaç a les reaccions negatives.

Per exemple, en promulgar una política inclusiva (contra la discriminació o d'un altre tipus), hi podria haver membres de la plantilla (de qualsevol nivell a dins de l'empresa) que insinuïn que s'està intentant canviar les creences de les persones o que es para massa atenció a un grup molt petit de persones. Aquesta minoria sorollosa està creant malestar entre el personal (tant les persones TINb com la resta). A l'hora de respondre a aquestes reaccions:

- Afirmeu que simplement valoreu i respecteu tot el personal (incloses les persones TINb) i, per tant, voleu que se sentin segurs a la feina com s'hauria de sentir tothom.
- Afirmeu que aquestes polítiques pretenen establir un clima de respecte professional i equitat per a tot el personal de l'empresa.
- Afirmeu que la política està en consonància amb els valors de diversitat i inclusió de l'empresa.
- Afirmeu que la política ajuda a establir la vostra empresa com un lloc on tothom és tractat de manera justa.
- Afirmeu que és la responsabilitat de l'empresa que el personal se senti en un ambient de seguretat i respecte a la feina.
- En el cas de la política de contractació contra la discriminació, afirmeu que una política com aquesta ajudarà a la contractació i retenció efectiva de talents compromesos d'aquests grups demogràfics.

És important sobretot mantenir el missatge. Fer marxa enrere en les polítiques d'inclusió pot indicar al personal de l'empresa que la reacció LGBTI+fòbica funciona, la qual cosa pot augmentar la probabilitat que es produeixi en situacions futures. A més, pot danyar significativament la confiança del personal TINb de l'empresa. En general, considereu el següent:

- No us deixeu intimidar per les possibles reaccions. Estem creixent contínuament com a societat i les reaccions negatives poden formar part d'aquest procés. Recordeu que la seguretat i la inclusió del personal TINb ha de tenir més pes que la por o la

incomoditat de la resta del personal.

- A més, pot ser que no sigui tan important com es percep. Mesureu amb esperit crític si el grup que provoca la reacció és una minoria sorollosa, per exemple, i si tothom continuarà amb les seves crítiques.
- El suport de la direcció a la política d'inclusió. Si abans de la posada en marxa de la política es fa una preparació adequada per comptar amb el suport de la direcció, tant a la direcció com al personal en general, els pot semblar més fàcil gestionar les reaccions negatives.
- El moment en què s'anuncien aquestes polítiques. Si us preocupa una reacció negativa, generalment és recomanable evitar fer l'anunci de les polítiques d'inclusió just abans d'esdeveniments o reunions importants de l'empresa. Aquest moment es podria convertir en un fòrum públic per a les diverses reaccions.
- Aliats potencials en la creació o posada en marxa de les polítiques d'inclusió. Creant associacions o establint una comunicació positiva amb organitzacions en defensa de les persones TINb o entitats, podeu trobar assessorament i ajuda per desenvolupar respostes a les potencials reaccions negatives i evitar-les.
- Reflexioneu sobre les reaccions adverses després que s'hagin produït. Quines lliçons es poden aprendre de com es van produir? Quina expressió podria haver mitigat millor la reacció?
- Intenteu tractar directament amb les persones que critiquen la política. Feu que la persona responsable del Departament de Recursos Humans hi mantingui una conversa personal sobre els valors de l'empresa.

C. Donar a conèixer les vostres polítiques

Tenir una política contra la discriminació clara i inclusiva és un gran pas per prevenir la discriminació. Però perquè funcioni de la millor manera, el vostre personal l'ha de conèixer. Les persones que no treballen al Departament de Recursos Humans o en càrrecs de direcció també haurien d'estar al corrent que l'empresa disposa de protocols per prevenir la discriminació i l'assetjament. També haurien de saber en què consisteixen aquests protocols i on els poden trobar. D'aquesta manera, no solament tot el personal està al cas dels límits i el suport que poden esperar a la feina, sinó que, a més, es crea la norma que treballen en un entorn inclusiu, i que les transgressions no seran acceptades.

Hi ha diferents maneres de prestar l'atenció que es mereix a la inclusió:

- L'ús de la intranet i la producció de productes de comunicació com ara cartells, vídeos i fotos és una gran manera de difondre el vostre missatge i els plans inclusius a dins de l'empresa.

- Feu que ser una empresa inclusiva sigui un objectiu clar per a tota l'empresa. Parleu d'aquest objectiu a les reunions, en els butlletins informatius i a la intranet.
- Pareu atenció a les dates importants, com ara el Dia de la Visibilitat Trans (31 de març), el Dia Internacional Contra la LGTBIfòbia (17 de maig), el Dia de les Persones No-Binàries (14 de juliol), el Dia Internacional de la Sortida de l'Armari (11 d'octubre) i el Dia de la Visibilitat Intersex (26 d'octubre). En aquestes dates, la vostra empresa pot organitzar esdeveniments en els quals es facin conferències o es comparteixi informació, se celebri la diversitat i s'enarborin banderes trans/no-binària/gai/intersex.
- Celebrar dates importants, així com crear la norma social que la diversitat de gènere i sexe és acceptada a l'empresa, pot fer que les persones TINb se sentin més a gust.
- Creeu un grup centrat en el personal LGBTI+. Aquest grup pot ajudar a implementar la vostra agenda d'inclusió i organitzar esdeveniments en dates dedicades a les persones TINb, així com oferir visibilitat i suport al personal TINb.
- Compteu amb referents i lideratges forts a l'empresa, però assegureu-vos que se sentin còmodes tenint un perfil públic (tant els referents TINb com els aliats actius poden ser eines poderoses per donar suport a la inclusió trans i intersex a l'entorn laboral).

D. Seguiment del procés

El seguiment és una eina important per saber si s'estan assolint els objectius. Formular preguntes al personal a través d'enquestes és una manera senzilla de recollir informació de forma anònima. Així, podreu conèixer millor la diversitat dels vostres equips, les necessitats i els desitjos de la vostra plantilla, així com els problemes amb què es troben. A l'hora de fer el seguiment, assegureu-vos de:

- Oferir al personal múltiples opcions per identificar-se. Per exemple, a l'hora de preguntar-los pel seu sexe, primer considereu si és necessari conèixer aquesta informació. Si ho és, oferiu múltiples opcions, per exemple: 1. Home; 2. Dona; 3. No-binari; 4. Prefereixo no dir-ho.
- Respecteu la privacitat del vostre personal, i assegureu-vos que la seva informació és recollida de manera anònima i protegida.
- Considereu la possibilitat d'enregistrar dades estadístiques anonimitzades sobre la presència de personal intersex a l'empresa, si les persones intersex se senten còmodes revelant la seva condició d'intersex, o si cal fer algun ajust en el lloc de treball, ja sigui durant la contractació o a la feina.

Pràctica: Ignoren Joel sistemàticament

Supòsit: Joel és una persona no-binària. L'equip en parla sistemàticament com si no hi fos. Quan se celebren els aniversaris dels membres del grup, no rep mai cap invitació, i el seu aniversari és l'únic que no se celebra. La seva feina és molt exigent i requereix treballar juntament amb altres membres de l'equip molt sovint, però aquests no responen a les seves peticions d'informació de manera oportuna i fan broma sobre deixar-lo penjat. Tot i que la seva salut mental s'havia mantingut estable durant molt de temps abans d'entrar en aquest grup, en pocs mesos, ha empitjorat clarament. Què feu?

Preguntes per al debat:

- Què li diríeu a Joel?
- Com us adreçaríeu a l'equip?
- Quines polítiques teniu en vigor pel que fa a la discriminació per motius d'identitat de gènere?
 - Com funcionen aquestes polítiques per abordar de manera efectiva la discriminació de Joel en concret?

Què s'ha de fer

- Assegureu-vos que les conductes discriminatòries contra el personal LGBTQI+ estan clarament recollides en les vostres polítiques contra l'assetjament i la discriminació, i en la documentació. És a dir, que aquest tipus de conductes no seran tolerades o considerades acceptables en aquest lloc de treball. És fonamental involucrar el personal i posar en pràctica una formació exhaustiva en matèria de sensibilitat i lluita contra l'assetjament –des dels alts càrrecs fins al personal subaltern.
- Feu saber al personal que la vostra política contra la discriminació inclou la discriminació per identitat de gènere i expressió de gènere.
 - Si la vostra política contra la discriminació no inclou aquests punts explícitament, treballeu per canviar-ho tan aviat com sigui possible.
- Organitzeu una reunió amb tot el personal en la qual s'abordin les polítiques anti-discriminatòries contra el personal LGBTQI+.

Què no s'ha de fer

- No demaneu a Joel que abordi i mitigui directament l'assetjament a soles.
- No espereu trobar posicions comunes amb aquelles persones que ignoren Joel. Accions com aquestes haurien de ser inacceptables, independentment de la identitat de gènere del personal, tant si les vostres polítiques contra la discriminació inclouen explícitament la discriminació per identitat de gènere i expressió de gènere o no.

Pràctica: L'Elsa se sent ridiculitzada

Supòsit: En Miquel, un directiu, s'assabenta per algú del seu equip que hi ha «alguna cosa estranya» en l'Elsa. En Miquel convoca l'Elsa al seu despatx i li pregunta de què es tracta. L'Elsa li diu que és una persona intersex. Aleshores ell li demana que a la reunió d'equip de l'endemà al matí expliqui a tot el personal què és una persona intersex.

Preguntes per al debat:

- Què li diríeu a l'Elsa?
- Què li diríeu a en Miquel?
- Com us adreçaríeu a la persona que ha escampat el rumor?
- Quines polítiques teniu en vigor per protegir el personal intersex, en cas que en tingueu?

Què s'ha de fer

- Adreceu-vos a en Miquel i indiqueu-li que el seu comportament es considera assetjament i no es tolerarà. A més, remeteu-vos a la política de dret a la privacitat de l'empresa.
- De manera similar, confronteu la persona que va iniciar aquest rumor i transmeteu-li que el seu comportament d'assetjament no és acceptable.
- Organitzeu una reunió amb tot el personal, en la qual s'abordin les polítiques antiassetjament contra el personal LGBTQI+.
- Contacteu un grup o una organització en defensa dels drets intersex (o un grup de defensa del col·lectiu LGBTI+ amb experiència específica en les persones intersex) per explorar les opcions que hi ha per fer una formació específica, per desenvolupar un suport específic a la condició intersex a dins de l'empresa o per conèixer xarxes a les quals l'Elsa es pugui adreçar.
- Examineu de quina manera es protegeix explícitament o implícitament el personal intersex a la vostra empresa de les preguntes invasives sobre el seu historial mèdic i sobre el seu cos.

Què no s'ha de fer

- No reveleu a ningú la condició d'intersex de l'Elsa, llevat que l'Elsa us doni el permís per fer-ho.
- No seguïu indagant en la condició de l'Elsa per intentar prestar-li suport en el futur. N'hi ha prou que conegui els recursos de suport existents, si és que n'hi ha, i que sigueu cauts a l'hora de plantejar aquestes opcions.

4. Com: crear espais inclusius

Quan parlem de discriminació i de com abordar-la, moltes persones pensen en primer lloc en la política contra la discriminació de l'empresa. Ara bé, crear espais que fomentin la inclusió i la igualtat és una part tan important de crear una empresa diversa i acollidora com qualsevol altra. Al capdavant, volem que tot el personal se senti a gust i segur a dins de l'empresa.

Els espais i la manera com interactuem amb el personal reflecteixen els nostres valors. Si ho mirem amb ulls crítics, ens adonarem que hi ha moltes maneres de poder beneficiar les persones TINb i la feina que fan, per exemple, a través d'instal·lacions inclusives (com ara els lavabos), revisant els codis de vestimenta, implementant el llenguatge inclusiu a tota l'empresa i fent visible la nostra actitud respecte a la inclusió del col·lectiu TINb en els espais de l'empresa.

A. Senyalització de la inclusió

Crear una cultura del respecte

Facilitar i promoure el lideratge a tots els nivells:

- Identifiqueu una persona amb un alt càrrec a dins de l'empresa que pugui actuar com un agent impulsor de la igualtat i la inclusió del col·lectiu LGBTQI+.
- Creeu referents donant a conèixer l'èxit d'alguna persona obertament LGBTQI+ que tingui un alt càrrec a l'empresa.
- Compteu amb una persona que lideri les qüestions relacionades amb el col·lectiu LGBTQI+ en el consell d'administració.
- Compteu amb personal que cobrin per treballar en la inclusió de les persones TINb a l'empresa. Assegureu-vos que aquests esforços no s'aturen quan hi hagi canvis de personal.

Crear grups de persones treballadores TINB

- Els grups de persones treballadores s'utilitzen preferentment com a grups de reflexió, a més d'organitzar esdeveniments a les xarxes socials.
- Accedir als membres de la comunitat LGBTQI+ a través dels grups per a personal actiu o convocatòries obertes pot generar oportunitats perquè les parts interessades en el col·lectiu LGBTQI+ proporcionin *feedback* sobre els canvis de política, les oportunitats educatives, la prestació de serveis i altres aspectes rellevants.

Fer que els espais siguin acollidors

- Feu visible i explícita quina és la vostra opinió sobre la inclusió de les persones TINb. Això ajudarà el personal TINb a sentir-se a gust i acompanyat a dins de l'empresa. Considereu la possibilitat de penjar cartells o una bandera de la inclusió, o repartir fullets informatius sobre aquest tema o la vostra política d'inclusió en particular. Com s'ha comentat prèviament, les dates relacionades amb el col·lectiu LGBTI+, com el dia de l'Orgull LGBTI, el Dia Internacional contra la LGTBIfòbia i el Dia de la Visibilitat Trans són adients per a això.

B. Polítiques de lavabos i vestuaris

És important ser inclusius en tots els aspectes de la vostra empresa. Això també inclou les instal·lacions. Les persones trans, intersex i no-binàries haurien de tenir accés als mateixos lavabos que la resta de personal. Això també s'aplica a les persones que estan fent la transició. Aquestes persones només haurien d'utilitzar lavabos separats si així ho volen. Les instal·lacions inclusives es poden crear mitjançant una senyalització inclusiva i petits canvis en el disseny.

El personal que s'identifica com a gènere binari (home o dona) haurien de tenir accés a les instal·lacions que s'ajusten a aquest gènere; els homes trans i els homes cisgènere han de tenir accés als lavabos masculins. Ara bé, el millor seria crear unes instal·lacions inclusives pel que fa al gènere i que puguin fer servir les persones de qualsevol gènere. D'aquesta manera, les persones que estan fent la transició i les que s'identifiquen fora del binarisme de gènere podrien fer servir els lavabos que es corresponen amb la seva identitat. Una altra conseqüència positiva seria que les llargues cues habituals per anar als lavabos de dones serien més curtes, ja que tindrien accés a més lavabos.

Per crear instal·lacions inclusives, considereu el següent:

- Tots els lavabos han de tenir la mateixa qualitat, i les mateixes instal·lacions i cures.
- No n'hi ha prou amb canviar un lavabo per a persones amb discapacitat per un lavabo inclusiu. No tan sols les persones TINb no tenen cap discapacitat, sinó que, a més, això treu un lloc exclusiu per a persones amb discapacitat.
- Tot i que un empleat TINb pot preferir fer servir un lavabo separat de gènere neutre, mai no se li ha d'exigir que ho faci.
- Informar el personal sobre la importància dels lavabos inclusius.
- Com afrontar el possible malestar de la resta del personal. Si algú cisgènere expressa el seu malestar sobre el fet de compartir un lavabo de gènere amb una persona trans, s'ha d'oferir a la persona cisgènere la possibilitat que utilitzi un lavabo separat de gènere neutre. Així, les persones que se sentin incòmodes amb el fet que una persona

trans usi el mateix lavabo o vestuari que ells, se'ls ha d'aconsellar que facin servir lavabos separats, en lloc de demanar a la persona trans que faci servir un lavabo diferent. Això s'hauria d'incloure en les polítiques i directrius de les instal·lacions.

- No n'hi ha prou amb afegir un sol lavabo incluiu a l'edifici; les persones no haurien d'anar fent voltes per trobar un lavabo.

Passos per crear unes instal·lacions inclusives:

- Si l'empresa té lavabos o vestuaris individuals, es poden convertir fàcilment en instal·lacions per a tots els gèneres tan sols canviant-ne la senyalització.
- Utilitzeu una senyalització que no reforci els binarismes de gènere, com ara una imatge d'un vàter, en lloc de pictogrames de gènere.
- Els urinaris haurien d'estar separats de la resta de vàters perquè les persones que fan servir els urinaris puguin utilitzar-los en privat, i la resta no se sentin incòmodes per la seva presència.
- Tots els lavabos han de tenir papereres a les cabines dels vàters. No solament les dones cisgènere utilitzen productes sanitaris i, per tant, s'ha de poder disposar de papereres a totes les cabines, incloses aquelles destinades als homes.
- Una manera perquè les persones usuàries tinguin més intimitat és col·locar una pica i un mirall a dins de les cabines individuals.
- Si canviar totes les instal·lacions alhora és massa car, construir-les d'una en una durant renovacions programades pot reduir-ne els costos.

C. Codis de vestimenta

Revisar els codis de vestimenta de l'empresa pot ser beneficiós per al benestar de les persones TINb, per exemple, en el cas de les persones no-binàries que no se senten còmodes amb la vestimenta de gènere o el personal que estan fent la transició. La vestimenta pot ser una part important de l'expressió de gènere de cada persona i sentir restriccions en això a causa dels codis de vestimenta pot dificultar la feina al personal TINb. Per evitar-ho, penseu en el següent:

- Substituir les polítiques de codi de vestimenta basades en el gènere per una simple orientació relativa als principis de professionalitat general.
- Promoure codis de vestimenta inclusius que no diferenciï entre gèneres (per exemple, animant a totes les persones a portar vestits/faldilles o pantalons), ja que les polítiques de codi de vestimenta basades en el gènere representen un retrocés en la nostra comprensió del gènere i la professionalitat.
 - Si la diferenciació per gènere s'ha de mantenir, el personal trans hauria de seguir els requisits específics de gènere que els resultin més còmodes.
- Garantir que els codis de vestimenta s'apliquin de manera coherent a tot el personal.

Modificar els codis de vestimenta per evitar estereotips de gènere. El personal trans i no-binari han de poder vestir de manera coherent segons la seva expressió de gènere a temps complet.

D. Ús del llenguatge inclusiu

L'ús del llenguatge inclusiu és molt important per a la confiança i, potencialment, la seguretat que sent el personal TINb a l'empresa. El llenguatge sexista està molt normalitzat en molts aspectes de la vida quotidiana, així com en molts entorns laborals. Tanmateix, el llenguatge sexista pot causar malestar o, a llarg termini, fins i tot fer mal a les persones TINb de l'empresa. Afortunadament, la majoria del llenguatge sexista es pot evitar fàcilment, tant en els textos escrits com en el seu ús quotidià. Per exemple:

- Eviteu dir frases com ara «Senyores i senyors» o «Nois i noies». En comptes d'això, feu servir salutacions de gènere neutre com ara «amistats, gent, persones, tothom».
- Elimineu el llenguatge sexista de les polítiques i altres textos escrits de l'empresa.
- Substituïu el llenguatge sexista per un llenguatge inclusiu de gènere sempre que sigui possible en les converses quotidianes.
- Examineu i actualitzeu els documents, les polítiques i els procediments existents per eliminar el llenguatge específic de gènere o incloure-hi opcions més enllà d'«home» i «dona». Si els vostres documents actuals no ofereixen opcions per a les identitats de gènere que difereixin d'allò masculí i femení, migreu a plataformes que sí que us ho permetin.
- Parleu al personal sobre el valor del llenguatge inclusiu a la feina i l'impacte de les situacions quotidianes heteronormatives i cisnormatives en les persones trans, intersex i no-binàries.

Pronoms

Utilitzar correctament els pronoms del personal de l'empresa és important perquè se sentin a gust i segurs a dins de l'empresa, així com perquè se sentin respectats.

Algunes persones poden utilitzar pronoms diferents dels que coneixeu. L'important és respectar-los, ja que reflecteixen la identitat de la persona.

Utilitzar el llenguatge inclusiu també significa respectar la identitat de gènere de les persones, fins i tot quan aparentment no s'assemblen exactament al que suposàriem per a algú d'aquest gènere. Cada persona TINb pot diferir en com s'identifica, així com en la manera o el desig que té de presentar-se segons les expectatives de la resta. Això no les fa menys del gènere amb el qual s'identifiquen. Per garantir una cultura respectuosa al voltant dels pronoms a l'empresa, cal tenir en compte el següent:

- Incloure pronoms a les signatures del correu i en presentar el nou personal, així com incentivar aquesta pràctica a tota l'empresa. Convidar el nou personal a indicar voluntàriament els seus pronoms en la documentació de contractació i a les etiquetes amb el seu nom.
- Preguntar simplement quins pronoms fa servir una persona si no n'esteu segurs. Si creieu que això pot provocar incomoditat, pregunteu-ho en privat.
- No assumiu els pronoms de les persones en funció de com s'expressen. La identitat de gènere d'una persona i la seva expressió de gènere no han de coincidir necessàriament.
- Practicar el llenguatge inclusiu en el vostre temps lliure. Sentir-se còmode amb aquests termes pot requerir temps i un esforç conjunt, però la pràctica fa la perfecció.
 - Si us fa la sensació que utilitzar correctament els pronoms del personal TINb és un problema generalitzat a dins de l'empresa, considereu la possibilitat d'organitzar una formació per a tractar-ho.
- Ser obert i estar disposat a ser corregit en cas de cometre un error en adreçar-se a algú. Disculpeu-vos breument i corregiu-vos quan utilitzeu el pronom equivocat. A més, assegureu-vos de no donar importància a l'error.
 - Igualment important és estar disposat a corregir altres membres de la plantilla quan utilitzen incorrectament els pronoms d'algú. Això és més eficaç quan es fa immediatament després de l'ús incorrecte dels pronoms. Per exemple, podeu simplement repetir la frase, però amb el pronom correcte.
- La majoria de les persones intersex i trans que s'identifiquen com a dones, però no totes, utilitzen el pronom «ella». De la mateixa manera, la majoria però no totes les persones intersex i trans que s'identifiquen com a homes utilitzen «ell».
- Algunes persones TINb poden preferir que se'ls anomeni pel seu nom de pila, en lloc d'utilitzar un pronom de gènere. Com tot el llenguatge de gènere, això és una qüestió molt personal.
- No referir-se a una persona amb els pronoms que utilitzava anteriorment o pel seu nom antic (també conegut com a *nom de naixement*) a l'hora de parlar d'ella sobre el passat. Si cal parlar del passat d'una persona que ha fet la transició o ha canviat el seu nom/pronoms, simplement referiu-vos-hi com ho faríeu en el present.

Termes a evitar

Finalment, durant les últimes dècades, moltes paraules i frases que descriuen les persones TINb han caigut en desús. Aquest llenguatge pot resultar inexacte, erroni o fins i tot perjudicial. Per garantir un entorn de treball còmode per al personal TINb de la vostra empresa tingueu en compte el següent:

- *Trans* s'ha d'utilitzar com a adjectiu, no com a nom. Per exemple, no digueu «contractem trans» o «l'Anna és trans». En lloc d'això, digueu «contractem persones trans» i «l'Anna és una dona trans».
 - Tingueu en compte que en els textos escrits, l'espai entre *dona* i *trans* a l'últim exemple és important. D'aquesta manera, se subratlla que les persones trans no són menys o diferents d'un home o una dona i s'utilitza correctament *trans* com un adjectiu.
- Eviteu utilitzar el terme *transgenerisme*. Aquest terme no l'utilitzen les persones trans i les deshumanitza en reduir el que són a una mena de «condició». En comptes d'això, referiu-vos-hi com a «ser trans».
- Eviteu els termes *canvi de sexe*, *preoperatori* i *postoperatori*. L'ús d'aquests termes suggereix de manera inadequada que perquè una persona trans faci la transició cal que se sotmeti a una cirurgia. Eviteu fer èmfasi en aquest aspecte de la seva transició quan us hi referiu, ja que es tracta d'una elecció molt personal i, en la majoria dels casos, no és un llenguatge adequat per a un entorn de treball. En lloc d'això, simplement feu servir la paraula *transició* quan feu referència als canvis que està experimentant la persona.
- Eviteu els termes *biològicament femení/masculí*, *genèticament femení/masculí* i *nascut home/dona*. Aquests termes són reduccionistes, ja que simplifiquen en excés qüestions i vides complexes. El gènere d'una persona no ve determinat únicament per la genètica, sinó per molts factors complexos. A més, fer prevaldre la biologia d'una persona per sobre de la seva identitat de gènere pot minar el seu sentiment de suport. En lloc d'això, entre les persones TINb s'utilitzen habitualment els termes *assignat en néixer el gènere femení/masculí* o *designat en néixer el gènere femení/masculí*.
- Eviteu l'ús de termes com *queer*, *sexualment divers* i *gènere divers* quan parleu de persones intersex. En comptes d'això, feu servir un llenguatge que inclogui les persones intersex, com *corporalment divers*, *persones intersex* i *persones amb variacions intersex*.
- Eviteu en tot moment referir-vos a les persones TINb com a *això*, *allò*, o amb termes inapropiats. Assegureu-vos que aquest llenguatge ofensiu s'inclogui en la vostra política d'assetjament, intimidació i discriminació.

Pràctica: Una queixa sobre el lavabo

Supòsit: L'Eva, una empleada cisgènere està molesta perquè la Marina, una altra empleada que és una dona trans, utilitza regularment el lavabo de dones que hi ha al costat del seu despatx. L'Eva considera que, com que la Marina no ha fet la «transició completa», no se l'ha de tractar com una dona i no li hauria d'estar permès utilitzar el lavabo de dones. Ve al vostre despatx a queixar-se-us com a cap del departament sobre el fet que l'incomoda «aquell home que hi ha al lavabo». Com abordaríeu aquesta situació?

Preguntes per al debat:

- Què li diríeu a l'Eva?
- Què li diríeu a la Marina?
- Quins són els pros i contres de facilitar una moderació entre l'Eva i la Marina?
- Per què podríeu debatre el que ha succeït com a equip?

Què s'ha de fer

- Pregunteu a l'Eva quins són els aspectes concrets que li molesten. A més, si és pertinent, pregunteu-li per què estava mirant la informació privada de la Marina i remeteu-vos a la vostra política de dret a la privacitat.
- Feu una sessió de sensibilització sobre el fet trans a tot el personal.
- Recordeu que no és apropiat demanar a les persones TINb que utilitzin els lavabos o vestuaris per a persones amb discapacitat o de qualsevol altre tipus.
- Recordeu que és la vostra responsabilitat com a professionals de recursos humans protegir la vostra plantilla de la discriminació. Això inclou la denegació de l'accés al lavabo.

Què no s'ha de fer

- No ho tracteu com un incident aïllat. Prepareu-vos per a la possibilitat que altres membres de l'equip estiguin d'acord amb la queixa de l'Eva.
- Tanmateix, això no significa que la comoditat d'aquestes persones hagi de prevaler per sobre dels drets del personal TINb. És probable que se sentin igual d'incòmodes davant la situació.
- No feu d'això un debat sobre els identificadors legals de gènere o sobre quan una persona ha «fet la transició completa». En lloc d'això, establiu una normativa que digui que tota persona ha de ser respectada, independentment de la seva identitat de gènere i de l'estat de la seva transició.
 - A més, tingueu en compte que moltes dones trans opten per no operar-se per raons mèdiques, personals, econòmiques o relacionades amb l'estrès que això pot generar. Es tracta d'una decisió molt personal.
- No atorgueu a la Marina la responsabilitat d'instruir la plantilla. En comptes d'això, empreu la vostra responsabilitat com a professionals de recursos humans per abordar-ho.
- No assigneu a la Marina el lavabo de gènere neutre. Permeteu-li utilitzar sempre els lavabos de dones, si estan disponibles.

Pràctica: Rumors sobre la nova persona contractada

Supòsit: La vostra empresa acaba de contractar l'Olga. Un dia, sent persones de l'equip parlar d'ella, rient i preguntant-se si «era un noi». L'Olga s'adreça al seu cap per demanar-li suport, li comenta que va fer la transició en el passat i que el comportament d'alguns membres de l'equip li molesta. A partir d'aquest moment, la seva cap es nega de sobte a utilitzar correctament els pronoms de l'Olga, «ella», mentre que abans sempre ho feia correctament, i li demana que utilitzi el lavabo per a persones amb discapacitat. Com gestionàrieu aquesta situació?

Preguntes per al debat:

- Què li diríeu a l'Olga?
- Com us adreçaríeu a la seva cap? I a l'equip? Quines conseqüències hi hauria per a la cap de l'Olga i l'equip, en cas que n'hi hagués?
- Quines polítiques teniu pel que fa als pronoms o a la discriminació específica contra les persones trans?

Què s'ha de fer

- Feu una reunió amb tot el personal i indiqueu que la vostra empresa no tolerarà la discriminació, la victimització o l'assetjament per raó d'identitat de gènere, expressió de gènere o condició de persona trans, inclòs el fet de confondre deliberadament el gènere o exigir a algú del personal que utilitzi un lavabo diferent.
- Investigueu el raonament de la cap de l'Olga per obligar-la a utilitzar el lavabo per a persones amb discapacitat. Si no hi ha lavabos inclusius, considereu fer aquests canvis. Recordeu que no és adequat demanar a les persones TINb que facin servir el lavabo per a persones amb discapacitat o qualsevol altre lavabo/vestuari diferent.
- Impartiu una sessió de sensibilització sobre drets LGBTI+ per a tot el personal, inclòs l'equip directiu, i al personal nou, especialment sobre el tema de les persones trans.

Què no s'ha de fer

- Excepte si us donen permís exprés, no reveleu la identitat trans de l'Olga a ningú més.
- No reforceu l'exigència de la cap perquè l'Olga utilitzi el lavabo per a persones amb discapacitat.

Pràctica: A en Lluís és tractat sistemàticament amb un gènere erroni

Supòsit: Han passat uns quants mesos des que en Lluís va començar a fer la transició i, mentre que la majoria de l'equip l'ha acceptat, un company en particular continua deliberadament tractant-lo amb el gènere erroni i anomenant-lo pel nom de naixement. Malgrat que al principi en Lluís li volia concedir el benefici del dubte, pensant que potser el company s'estava esforçant per utilitzar correctament els pronoms, ara sent que ho fa expressament. Com donaríeu suport a en Lluís en aquesta situació?

Preguntes per al debat:

- Què li diríeu a en Lluís?
- Com us adreçaríeu a l'empleat que està utilitzant tractant el Lluís amb el gènere incorrecte?

Què s'ha de fer

- Primer de tot, consulteu a en Lluís abans d'emprendre qualsevol altra acció.
- Confronteu el company de feina d'en Lluís i indiqueu-li que el rebuig intencionat o l'incompliment persistent de la identitat de gènere d'algú constitueix assetjament i és una violació de la vostra política de pronoms, en cas que en tingueu.
 - Si no hi ha cap política en vigor que protegeixi dels tractaments de gènere erroni deliberats, creeu-ne una.
- Feu una reunió d'equip i declareu definitivament que la vostra empresa es compromet a fomentar un entorn d'inclusió i que el llenguatge inclusiu és un aspecte important del respecte mutu a dins d'una empresa inclusiva i diversa. Especifiqueu que respectar els pronoms forma part d'això.
- De cara al futur, assegureu-vos que heu desenvolupat un pla per a aquestes situacions en cas que es produeixin tractaments de gènere erroni. L'ideal és que aquest pla proactiu capaci el personal trans per defensar-se per si mateix davant la discriminació i l'assetjament.

Què no s'ha de fer

- No espereu que en Lluís actüi sol davant d'aquest assetjament constant. Si l'ús indegut del gènere d'en Lluís és realment intencionat, és probable que no desaparegui sense una intervenció adequada.

ANNEX

Exemples de mòduls de formació

En els capítols previs, hem proposat possibles exercicis formatius i algunes qüestions importants. Tanmateix, oferir tots aquests exercicis a l'hora seria massa llarg. Per això, en aquest capítol us proposem dos mòduls de formació. Es calcula que cada un té una durada d'unes tres hores. Els mòduls són a tall d'exemple, però també podeu construir-ne de propis en funció de les necessitats de les persones participants.

Mòdul 1: Coneixements generals

1. Ronda d'introducció, per què lluitar per la inclusió + breu resum de termes. Estat actual del mercat laboral per a les persones trans, intersex i no-binàries.
2. Activitats per trencar el gel.
3. **Supòsit pràctic 1: En Joan vol fer la transició de gènere**, tal com es descriu en el capítol 2. *Com: tractar i planificar la transició de gènere del personal.* Presenteu el cas, deixeu que els participants parlin en grups petits, i després, parleu-ne amb tot el grup. Acabeu el debat exposant alguns consells pràctics sobre el que s'ha de fer i el que no s'ha de fer. Deixeu prou temps per a les preguntes i la interacció.
4. Breu pausa.
5. **Supòsit pràctic 2: L'Elsa se sent ridiculitzada**, tal com es descriu en el capítol 3. *Com: abordar la discriminació a través de les polítiques de l'empresa.* Presenteu el cas, deixeu que les participants debatin en grups petits, i després parleu-ne amb tot el grup. Acabeu el debat donant alguns consells pràctics sobre el que s'ha de fer i el que no s'ha de fer. Deixeu prou temps per a les preguntes i la interacció.
6. **Supòsit pràctic 3: A en Lluís li assignen sistemàticament un gènere erroni**, tal com es descriu en el capítol 4. *Com: crear espais inclusius.* Presenteu el cas, deixeu que les participants debatin en grups petits, i després parleu-ne amb tot el grup. Acabeu el debat donant alguns consells pràctics sobre el que s'ha de fer i el que no s'ha de fer. Deixeu prou temps per a les preguntes i la interacció.
7. Conclusió de la sessió. Debateu amb les participants sobre les impressions que han tingut de la sessió, pregunteu-los si tenen més dubtes, demaneu-los què han après al llarg de la formació, i feu-ne una breu avaluació. Tanqueu la sessió proporcionant la informació de contacte de l'organització local o nacional a la qual els participants també es poden adreçar per demanar consells.

Mòdul 2: Coneixements relacionats amb la transició

1. Ronda d'introducció, per què lluitar per la inclusió + breu resum de termes. Estat actual del mercat laboral per a les persones trans, intersex i no-binàries.

2. Activitats per trencar el gel.

3. **Supòsit pràctic 1: Rumors sobre la nova persona contractada**, tal com es descriu en el capítol 4. *Com: crear espais inclusius*. Presenteu el cas, deixeu que les participants debatin en grups petits, i després parleu-ne amb tot el grup. Acabeu el debat donant alguns consells pràctics sobre el que s'ha de fer i el que no s'ha de fer. Deixeu prou temps per a les preguntes i la interacció.

4. Breu pausa.

5. **Supòsit pràctic 2: Una queixa sobre el lavabo**, tal com es descriu en el capítol 4. *Com: crear espais inclusius*. Presenteu el cas, deixeu que les participants debatin en grups petits, i després parleu-ne amb tot el grup. Acabeu el debat donant alguns consells pràctics sobre el que s'ha de fer i el que no s'ha de fer. Deixeu prou temps per a les preguntes i la interacció.

6. **Supòsit pràctic 3: Ignoren Joel sistemàticament**, tal com es descriu en el capítol 3. *Com: abordar la discriminació a través de les polítiques de l'empresa*. Presenteu el cas, deixeu que les participants debatin en grups petits, i després parleu-ne amb tot el grup. Acabeu el debat donant alguns consells pràctics sobre el que s'ha de fer i el que no s'ha de fer. Deixeu prou temps per a les preguntes i la interacció.

7. Conclusió de la sessió. Debateu amb les participants sobre les impressions que han tingut de la sessió, pregunteu-los si tenen més dubtes, demaneu-los què han après al llarg de la formació, i feu-ne una breu avaluació. Tanqueu la sessió proporcionant la informació de contacte de l'organització local o nacional a la qual les participants també es poden adreçar per demanar consells.

Bibliografia

Beek, L., Cancedda, A., i Scheele, C. (2016). The business case for diversity in the workplace: Sexual orientation and gender identity. Recuperat de https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/report_companies_final_en.pdf

Carpenter, M., i Hough, D. (2014). Employers' guide to intersex inclusion. Recuperat de <https://ihra.org.au/wp-content/uploads/key/Employer-Guide-Intersex-Inclusion.pdf>

CBRE. (s. d.). Gender transition, expression, and identity tool kit. Recuperat de <https://www.cbre.es/-/media/cbre/countryunitedkingdom/images/corporate-responsibility/cbre-gender-identity-expression-and-transition-toolkit.pdf>

City, University of London (2017). Transgender, intersex and gender non-conforming people: Policy. Recuperat de https://studenthub.city.ac.uk/_data/assets/pdf_file/0007/380833/Transgender-Intersex-and-Gender-Non-Conforming-People-Policy-Dec-2017.pdf

Collins, J. C., McFadden, C., Rocco, T. S., i Mathis, M. K. (2015). The problem of transgender marginalization and exclusion: Critical actions for human resource development. *Human Resource Development Review*, 14(2), 205-226.

Dray, K. K., Smith, V. R. E., Kosteck, T. P., Sabat, I. E., i Thomson, C. R. (2020). Moving beyond the gender binary: Examining workplace perceptions of nonbinary and transgender employees. *Gender Work Organ*, 27, 1181-1191.

Elvira, A., García, N., Solà, M., Coll-Planas, G., Missé, M., Schuler, A., Koenig, G. N., Breen, D., Grehan, G., Martin, A., Turraoin, C., Kardos, N., i Sándor, B. (2020). TransVisible: A professional guide to labour inclusion and economic empowerment of trans women. Recuperat de https://transvisible.org/wp-content/uploads/2021/02/TransVisible-Guide_EN.pdf

Employable (s. d.). Intersex inclusion in your workplace. Recuperat de <https://d3n8a8pro7vhm.cloudfront.net/lgbtihealth/pages/565/attachments/original/1604543515/2.3-Intersex-Inclusion-in-your-Workplace.pdf?1604543515>

Ernst & Young (2006). Workplace gender transition guidelines. Recuperat de <https://assets2.hrc.org/files/assets/resources/ErnstYoung-TransitionGuidelines.pdf>

Fidas, D., i Bailey, B. (2016). Transgender inclusion in the workplace: A toolkit for employers. Recuperat de <https://assets2.hrc.org/files/assets/resources/Transgender-Inclusion-in-the-Workplace-A-Toolkit-for-Employers-Version-10-14-2016.pdf>

Government Equalities Office (2015). The recruitment and retention of transgender staff: Guidance for employers. Recuperat de https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/484855/The_recruitment_and_retention_of_transgender_staff_guidance_for_employers.pdf

Hixson-Vulpe, J. (s. d.). Hiring across all spectrums: A report on broadening opportunities for LGBTQ2+ jobseekers. Recuperat de <https://prideatwork.ca/wp-content/uploads/2018/01/>

[PrideAtWork_2018_Round_FINAL-s.pdf](#)

Human Rights Campaign Foundation (n. d.). Responding to Negative Reactions to LGBTQ Inclusion. Recuperat de <https://www.thehrcfoundation.org/professional-resources/responding-to-negative-reactions-to-lgbtq-inclusion>

Intersex Human Rights Australia (s. d.). Workplaces. Recuperat de <https://ihra.org.au/workplaces/>

Lee Badgett, M. V., Durso, L. E., Kastanis, A., i Mallory, C. (2013). The business impact of LGBT-supportive workplace policies. Recuperat de https://eschoLluiship.org/content/qt3vt6t9zx/qt3vt6t9zx_noSplOlga_597c0e0c9e15189fb86a4c3166baa1bd.pdf?t=mppsapk

Make the Road New York (2010). Transgender need not apply: A report on gender identity job discrimination. Recuperat de http://www.maketheroadny.org/pix_reports/TransNeedNotApplyReport_05.10.pdf

Marvell, R., Broughton, A., Breese, E., i Tyler, E. (2017). Supporting trans employees in the workplace. Recuperat de <https://www.acas.org.uk/supporting-trans-employees-in-the-workplace/html>

NHS Lothian & LGBT Health and Wellbeing (2016). Transgender workplace support guide. Recuperat de <http://www.lgbthealth.org.uk/wp-content/uploads/2016/07/TWSP-Info-Guide-Final.pdf>

Out & Equal Workplace Advocates (2018). Best practices for non-binary inclusion in the workplace. Recuperat de <https://outandequal.org/wp-content/uploads/2018/11/OE-Non-Binary-Best-Practices.pdf>

Pride in Diversity (2010). Sexual orientation and gender diversity in the workplace. Recuperat de https://www.griffith.edu.au/_data/assets/pdf_file/0023/196034/PiD-Sexual-Orientation-Gender-Diversity-Handbook.pdf

Project Include (s. d.). Case study: Transgender people. Recuperat de https://projectinclude.org/transgender_people

Rodríguez-Roldán, V. M., i Imse, E. (2016). Valuing transgender applicants and employees: A best practices guide for employers. Recuperat de <https://ohr.dc.gov/page/transemployees>

Sears, B., i Mallory, C. (2015). How LGBT-related workplace policies can have a positive impact on the corporate bottom line. In Gender identity and sexual orientation discrimination in the workplace: A practical guide. UCLA: The Williams Institute. Recuperat de <http://eschoLluiship.org/uc/item/2fh9x0zy>.

Seksediversiteit.nl (s. d.). Beginnerscursus seksediversiteit, Wat is Intersekse? Recuperat de <https://www.seksediversiteit.nl/basis/definitie/>.

Stonewall Scotland (2015). 10 steps to LGBT-inclusive communications. Recuperat de <https://www.stonewall.org.uk/resources/10-steps-lgbt-inclusive-communications>

Stonewall (2018). Starting out 2018/19: The LGBT careers guide. Recuperat de <https://www.stonewall.org.uk/resources/starting-out-201819>

Task Force for Transgender Inclusion (2019). An institution's guide to: Gender transition and transgender inclusion in the museum field. Recuperat de <https://www.aam-us.org/wp-content/uploads/2017/11/An-institutions-guide-to-gender-transition.pdf>

Zieselmann, K., Ittelson, A., Fidas, D., Gelpi, M., i Perrou, M. (2020). Supporting intersex inclusion in the

workplace. Recuperat de

[https://outandequal.org/wp-](https://outandequal.org/wp-content/uploads/2020/10/IntersexResource_R62.pdf)

[content/uploads/2020/10/IntersexResource_R62.pdf](https://outandequal.org/wp-content/uploads/2020/10/IntersexResource_R62.pdf)