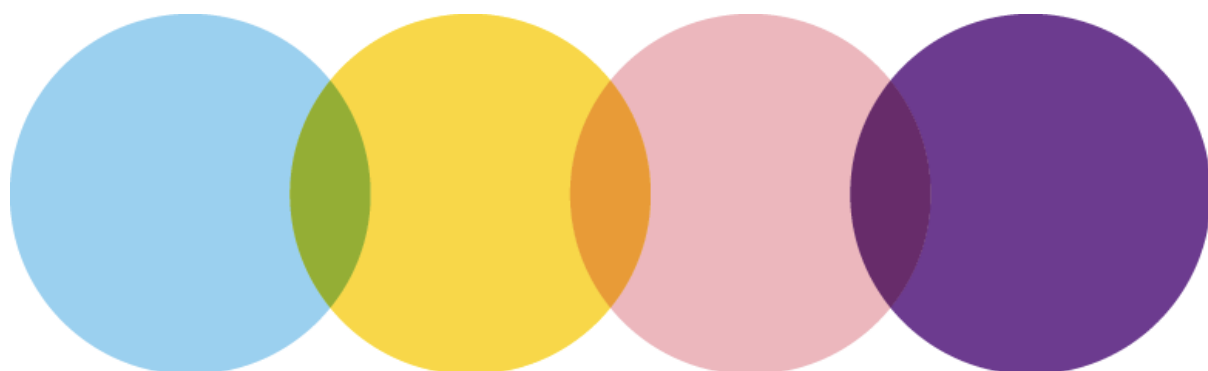


INCLUSION4ALL:

Caixa d'eines per a la
sensibilització de personal
trans, intersex i no-binari



INCLUSION 4 ALL
TRANS, INTERSEX AND NON-BINARY PEOPLE AT WORK

TNN
Transgender Netwerk Nederland

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

TRANS, INTERSEX AND NON-BINARY PEOPLE AT WORK

Títol: ***Inclusion4All: Caixa d'eines per a la sensibilització de personal trans, intersex i no-binari***

Autoria: **Lis Dekkers, Freya Terpstra, Wesley Larsen**

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

Traduït per: **L'Apòstrof, sccl**

Revisió i adaptació: **Alba Elvira Guiral (SURT)**

Data: **novembre del 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 inclusion4all.eu.

Índex

Introducció	4
1. Coneix els teus drets	10
2. Com fer front a la discriminació en l'àmbit laboral	14
3. Com respondre a la discriminació en la contractació	20
Annex.....	26
Bibliografia	28

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).

Avis 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 transgènere, intersex ino-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 intersexen l'àmbit laboral), les parts referides a la inclusió de les persones intersexen aquesta caixa d'eines són, malauradament, més limitades que les que fan referència a la inclusió de persones transgènere i no-binàries. Això posa de manifest que cal més recerca finançada —i més conscienciació general— sobre les necessitats de les persones intersexuals.

El personal trans, intersex i no-binari segueix patint una discriminació desproporcionada en el món laboral, fins i tot, en l'àmbit de la contractació. La recent investigació d'*Inclusion4All*, finançada per la Comissió Europea, conclou a més que això és així en molts dels estats membres de la Unió Europea. Aquesta caixa d'eines està adreçada a les persones trans, intersex i no-binàries i a les persones formadores, i té com a objectiu proporcionar assistència pràctica per ajudar a millorar la seva situació a la feina, a través d'informació i exercicis.

En el capítol 1 d'aquest document, es presenten les diferents formes de discriminació que es produeixen en l'entorn laboral i alguns termes bàsics per entendre-les més bé. Així mateix, també s'aborden les responsabilitats i les obligacions de l'empresari en aquests casos, així com les lleis vigents per protegir les persones de la discriminació en l'àmbit laboral. En el capítol 2, s'analitza la millor manera de fer front a la discriminació tant a la feina com fora d'aquesta. Això inclou les organitzacions o persones a les quals es pot recórrer, així com la millor manera de gestionar la denúncia d'un cas de discriminació, en general. Per acabar, en el capítol 3, s'analitza la millor manera de respondre o anticipar-se a la discriminació que es produeix en la contractació. Això inclou com reconèixer aquestes formes de discriminació i com anticipar-s'hi, si és possible.

A. Objectius d'aprenentatge

- Saber quins drets té una persona trans, intersex o no-binària en tant que empleada o sol·licitant d'ocupació, i com fer valer aquests drets.
- Saber què constitueix la discriminació laboral i com identificar-ne millor cada tipus per anticipar-s'hi millor.
- Saber quina és la millor manera d'actuar quan s'és víctima de discriminació; per exemple, com denunciar-la i a qui.
- Saber on recauen les responsabilitats a l'hora d'afrontar la discriminació *a posteriori*.
- Saber com anticipar-se i respondre específicament a la discriminació en el procés de contractació i quines formes diferents pot adoptar.
- Saber com abordar millor una entrevista de feina pel que fa a la possible revelació de la identitat o la preparació del CV.

B. Com utilitzar aquesta caixa d'eines

Aquesta caixa d'eines està pensada perquè les persones formadores la prenguin com a base per al seu propi disseny de formació individual. 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 imaginar-se millor en una situació determinada i a abordar les possibles respostes de manera pràctica. Perquè les participants entenguin més fàcilment què han de fer en aquests casos pràctics, 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 participants. Com a professionals, 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 el mercat laboral 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 de professionals 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 es poden trobar en aquest document.

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.

Llocs de treball (in)segurs

La majoria de les experiències de les persones entrevistades i participants trans, intersex i no-binàries assenyalen un problema important: l'entorn laboral no és un lloc segur o inclusiu per a elles. Les causes més comunes citades per les participants són la falta de coneixements, la ignorància, els prejudicis, l'estigma i la mentalitat cisheteronormativa arrelada.

Aquesta falta generalitzada d'inclusivitat a l'entorn laboral queda reflectida en diversos obstacles comuns que les participants trans, intersex i no-binàries es troben (o s'han trobat) quan treballen o busquen una feina. Alguns dels aspectes que les participants van esmentar sovint són: el fet que el nom o el gènere d'una persona no coincideixin amb els que figuren en els documents oficials (una situació que en alguns casos els impedeix fins i tot sol·licitar una feina o fer la transició de gènere a la feina), la falta de polítiques i instal·lacions sanitàries inclusives, la manca de llenguatge inclusiu en l'àmbit laboral, el fet que se'ls assenyalin com a «diferents», la por generalitzada a les reaccions hostils o al fet que se'ls consideri «malalts», i la càrrega d'haver d'explicar contínuament l'«estat» d'una persona.

Política antidiscriminatòria

Un altre dels problemes que les participants van esmentar amb freqüència durant la investigació —i que també es va constatar en les dades de les enquestes— és el fet que el Departament de Recursos Humans i les empreses no actuïn en els casos de discriminació. Tant les dades de les enquestes com les de les entrevistes suggereixen que hi ha un nivell inadequat de política antidiscriminatòria en general, i un baix grau d'aplicació d'aquestes polítiques per part de les empreses. Tanmateix, es va poder observar una correlació entre

l'adopció de polítiques de discriminació i inclusió a les empreses, i les experiències positives de les persones trans, intersex i no-binàries en aquests llocs de treball. En els casos en què es van adoptar aquestes polítiques, tot i que fossin incompletes o parcialment inadequades, se seguia dialogant per millorar o aplicar les mesures adequades.

Objectius de la formació

Pel que fa als mètodes de formació preferits per les participants trans, intersex i no-binàries, la resposta no va ser unànime. Algunes enquestades van expressar la seva preferència per la formació presencial davant la formació a través dels mitjans digitals, atès que permetria una relació més estreta entre participants i formadores. Tanmateix, per tal que la participació entre el grup demogràfic objectiu fos més àmplia, la formació digital o una solució híbrida també es podrien considerar adequades.

E. Glossari de termes

És possible que al llarg d'aquest document s'utilitzin determinats termes amb els quals no estigueu familiaritzats. 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 els entengueu 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.

Intersexualitat: 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».

Transgènere/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'intersexualitat d'una altra persona, normalment sense el seu consentiment.

LGBTI+: lesbiana, gai, bisexual, transgènere 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.

Organisme de lluita contra la discriminació: organització en la qual es pot presentar una denúncia per discriminació. Aquest organisme assessora i dona suport a la víctima a l'hora de fer front al problema, i pot fer, per exemple, de mediatora amb la persona que l'ha discriminat o ajudar la víctima a iniciar un procediment judicial. Sovint, la presentació d'una denúncia també es pot fer de manera anònima.

Nom de naixement (o nom mort): nom utilitzat per algú abans de fer la transició de gènere, per exemple, en néixer, que ara ja no s'utilitza. L'ús d'un nom de naixement pot evocar emocions negatives fortes en la persona que s'ha esforçat per deixar-lo enrere. De vegades, s'anomena *nom mort*.

Disfòria de gènere: terme utilitzat per descriure la sensació de malestar o incomoditat que una persona pot sentir a causa de la falta de correspondència entre aspectes del seu cos (com els caràcters sexuals) i la seva identitat de gènere. La disfòria de gènere pren moltes formes i nivells de gravetat. Tot i que sovint s'equipara a ser transgènere, no totes les persones transgènere experimenten necessàriament una disfòria de gènere tan greu.

1. Coneix els teus drets

Què és la discriminació?

La discriminació, en sentit ampli, és «el tracte desigual, la restricció o l'exclusió de les persones basat en característiques que no són rellevants en una situació determinada». Per exemple, si una persona no és contractada per ser no binària, ens trobaríem davant d'una discriminació per raó de gènere. Fer una distinció entre les persones no és il·legal *per se*. Tractar les persones de manera desigual està permès si hi ha una raó objectivament bona per fer-ho, com el fet que es requereixi d'experiència. Si una persona no és contractada perquè no té experiència laboral rellevant, ens trobaríem davant d'una exclusió basada en característiques significatives i, per tant, no parlariem de discriminació.

Tractar injustament una persona basant-se en una característica seva que és irrellevant per a la situació en qüestió s'anomena *discriminació directa*. Perquè aquesta discriminació es classifiqui legalment com a tal, la característica que es discrimina ha de ser una «característica protegida» (la qual cosa significa que la legislació nacional o internacional estableix que cap persona no pot ser discriminada per aquella característica concreta). Entre les característiques protegides hi ha la raça o l'ètnia, la identitat de gènere, l'orientació sexual, la discapacitat, l'edat, les conviccions religioses, la situació sentimental, etc.

Ara bé, també existeix una discriminació que sol ser menys visible. Mentre que la discriminació directa està relacionada amb el tracte que rep una persona per part d'una altra, la *discriminació indirecta* es produeix quan una llei, norma o requisit que sembla ser neutral per a tothom, però perjudica alguns grups en particular perquè comparteixen una característica concreta. Per exemple, la falta d'accessibilitat per a les cadires de rodes en un lloc de treball podria entrar a la categoria de discriminació indirecta. De la mateixa manera, exigir a tots el personal que treballi periòdicament els diumenges podria caure en l'àmbit de la discriminació indirecta, ja que perjudica el personal amb determinades conviccions religioses que, per la seva religió, no poden treballar en aquells horaris. És difícil calcular amb exactitud quantes persones trans, intersex i no-binàries pateixen discriminació en l'àmbit laboral, atès que no totes les persones discriminades ho denuncien. Sovint, les víctimes no denuncien els casos de discriminació per por a les represàlies o per desconfiança en els sistemes existents, per exemple.

És important recordar que no és responsabilitat de la víctima intentar fer front a aquesta discriminació. Tot i que la denúncia pot recaure en la víctima, les empreses i les administracions governamentals o judicials són els encarregades d'abordar el cas de discriminació i oferir una solució adequada.

A. Els teus drets

A Catalunya, la discriminació en l'àmbit laboral està prohibida. Això significa que els individus, el govern i les organitzacions no poden refusar, destituir o fer distincions entre les persones basant-se en determinades característiques, entre les quals hi ha la identitat o l'expressió de gènere. La normativa específica de referència és la *Llei 11/2014 per a garantir els drets LGBTI i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia*. Aquesta llei té un capítol sencer dedicat al mercat de treball (Capítol III), en el qual estableix principis i mesures per a fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i oportunitats de les persones LGBTI, inclosa la no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

A més, està vigent la *Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació*. Aquesta llei té per objectiu evitar qualsevol de les formes de discriminació que poden prendre com a pretext múltiples motius, entre els quals hi ha el sexe o gènere, l'orientació o identitat sexual, així com qualsevol forma de LGBTI-fòbia o de misogínia.

B. Les obligacions de l'empresa

En resum, les empreses tenen dos tipus d'obligacions. En primer lloc, tenen el deure de no discriminar el seu personal per raó de determinades característiques protegides. En segon lloc, han de crear un entorn de treball segur per a tota la seva plantilla.

La normativa estableix que les empreses han d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral. Aquestes mesures han d'ésser objecte de negociació i, si s'escau, s'han d'acordar amb els representants legals de les persones treballadores. En cas de suposada discriminació la llei determina que ha d'haver-hi un procés d'investigació i, en cas que es confirmi, un sanció: "qualsevol discriminació per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere que tingui lloc en l'àmbit laboral, tant en la selecció o la promoció de personal com en el desenvolupament de les tasques, inclòs l'assetjament, constitueix una infracció i ha d'ésser objecte d'investigació i, si escau, de sanció, d'acord amb el procediment i la tipificació establerts per la legislació laboral".

És a dir, si patiu discriminació o assetjament a la feina, l'empresa té l'obligació legal de d'ajudar-vos en aquesta qüestió. S'ha d'assegurar que hi hagi mecanismes per prevenir aquestes situacions i, si es produeixen, aturar-les o minimitzar-les. En resum, l'empresa està obligada a donar-vos suport i a esclarir els fets. Normalment, això es fa a través de polítiques internes creades pel Departament de Recursos Humans.

Pràctica: Comunicar una transició de gènere

Supòsit: Després de deliberar durant uns mesos, l'Aran decideix que vol comunicar a la seva empresa que està en plena transició de gènere. Però no sap per on començar. Cap company, excepte el més proper, encara no ha notat cap canvi. Com podria comunicar l'Aran la seva transició a la feina?

Preguntes per al debat:

- Quins són els avantatges de comunicar la vostra transició a l'empresa i a l'equip?
- Quins són els possibles inconvenients de comunicar la vostra transició a l'empresa i a l'equip?
- A qui ho diríeu, si ho volguéssiu dir a algú, i per qui començaríeu?
- Què necessitariu del Departament de Recursos Humans o l'empresa en aquest procés?

Què s'ha de fer

- Pot ser preferible començar per algú a qui sapigau que podeu confiar aquesta informació personal i que també us pugui ajudar a viure una transició suau. Sovint, aquesta persona podria ser del Departament de Recursos Humans o un orientador.
 - L'avantatge de fer-ho així és que la vostra empresa o el personal de recursos humans us pot donar suport quan us sentiu amb la preparació suficient per explicar-ho a la gent de l'empresa de manera més estesa, en cas que decidiu comunicar-ho.
- Suggeriu que s'estableixi un pla de transició amb el Departament de Recursos Humans si creieu que us pot ajudar en la vostra situació. Això podria facilitar el procés per a totes les persones implicades.

Què no s'ha de fer

- No doneu per fet que la informació que expliqueu a l'equip serà estrictament confidencial. Contràriament, demaneu-los explícitament que tractin aquesta informació de manera confidencial.
- No assumiu que la càrrega d'informar la resta, si arriba el cas, només hauria de recaure en vosaltres. Altres persones de l'organització, com ara el personal de recursos humans, us podrien ajudar a fer-ho.

Pràctica: Pressionada per deixar l'empresa

Supòsit: La Júlia treballa en una empresa de construcció. Quan va comentar al seu cap que volia fer la transició, ell li va dir que el millor seria que deixés de treballar a l'empresa mentre durés el procés. El seu cap va assenyalar que podria tornar un cop hagués «conclòs» la transició, però que en aquests moments no hi havia espai per a ella. Què pot fer la Júlia?

Preguntes per al debat:

- Com creieu que la Júlia podria respondre de la millor manera possible al seu cap?
- Quines creieu que són les opcions de la Júlia per rebre suport en aquesta situació?
- Quina creieu que és la situació legal de la Júlia en aquest cas?

Què s'ha de fer

- Tingueu en compte que ser obligada a renunciar a la feina per voler fer la transició és clarament discriminatori (i probablement il·legal) per part de l'empresa, però també és una situació hostil. El més important és la vostra seguretat, i abordar legalment aquesta transgressió per part de l'empresa pot suposar un gran esforç. Ara bé, si en el vostre país hi ha lleis nacionals contra la discriminació que inclouen la identitat de gènere, és probable que tingueu un argument sòlid contra l'empresa.
- Intenteu traslladar aquesta conversa al correu electrònic o a altres mitjans escrits. Si el personal de selecció de personal o l'empresa repeteix a través d'un missatge de text que la vostra identitat de gènere o la vostra condició d'intersexualitat han tingut a veure amb la petició de renúncia al vostre lloc de treball, us pot servir com a prova per a una possible denúncia o acusació.
- Plantegeu-vos si voleu seguir treballant en aquesta empresa després que us hagin tractat d'aquesta manera.
- Informeu-vos sobre les lleis nacionals contra la discriminació. Atès que es tracta d'una acció discriminatòria per part de l'ocupador, segons el vostre lloc de residència, podríeu tenir dret a una indemnització per acomiadament, per exemple.
- Poseu-vos en contacte amb un organisme de lluita contra la discriminació. Us poden oferir suport i assessorament, així com donar-vos suport si voleu presentar una denúncia oficial o iniciar una causa contra la vostra empresa. Rebre suport extern us pot ser de gran ajuda, també per a la vostra salut mental.

Què no s'ha de fer

- No carregueu amb el pes d'aquesta situació en soledat. Informeu el Departament de Recursos Humans de la situació en la qual us ha posat el vostre cap i busqueu l'ajuda d'alguna professional o organització externa per a que us assessori.
- No assumiu que la petició que us ha fet el vostre cap és normal.

2. Com fer front a la discriminació en l'àmbit laboral

Si heu hagut de fer front a la discriminació, l'última cosa que deueu tenir ganes de fer és parlar-ne en detall. Tanmateix, denunciar la discriminació pot ser molt útil, tant per a vosaltres com per a altres persones que es trobin en la mateixa situació! Primer de tot, en denunciar i qüestionar la situació, podeu obtenir suport i intentar trobar maneres d'evitar que la persona continuï amb el seu comportament. En segon lloc, la denúncia pot ajudar altres persones. Cada any, els organismes de lluita contra la discriminació (i sovint també les organitzacions a nivell intern) informen sobre l'estat de la discriminació. Com més persones la denunciïn, més visible és per al públic en general, la qual cosa pot influir en les noves lleis i normatives.

Si heu hagut de fer front a la discriminació, disposeu de diverses opcions. Existeixen diferents institucions amb experiència que us oferiran diferents opcions de suport i a les quals podeu denunciar el vostre cas. La institució que més us convingui dependrà de la vostra situació i de l'objectiu de la denúncia. En aquest capítol, oferim una visió general de les diferents organitzacions i dels seus avantatges.

NOTA: Malauradament, demostrar que heu patit discriminació pot ser difícil. Les paraules o les preguntes formulades verbalment no es poden utilitzar en un tribunal o en una judicació legal de la mateixa manera que les declaracions o les preguntes per escrit. Per això, si creieu que podeu haver estat víctimes de discriminació i se us acut una manera d'obtenir-ne proves escrites, assegureu-vos de fer-ho. Per exemple, en el cas que us obliguin a renunciar al vostre lloc de treball després d'anunciar una transició de gènere, podria ser beneficiós tenir aquesta discussió amb la vostra empresa per correu electrònic.

A. A nivell intern

Si viviu situacions desagradables a la feina, pot haver-hi persones concretes a les quals us podeu adreçar per a que us donin suport. A l'empresa hi hauria d'haver algú que s'encarregui de gestionar les queixes i els conflictes a nivell intern. Si us enfrenteu a una situació que us generi i malestar a la feina, com un tracte discriminatori o d'assetjament, podeu informar-ne també a delegats sindicals o representants de les persones treballadores. El seu paper consisteix a ser un primer punt de contacte per a vosaltres. Us pot ajudar en la vostra situació i aconsellar-vos perquè prengueu mesures per posar-hi fi. Per exemple, presentar una queixa oficial o rebre suport per part seva. Finalment, aquestes figures haurien també de contribuir a prevenir situacions discriminatòries. Per tant, informar-los d'aquestes

situacions també els pot ajudar a l'hora de parlar amb els càrrecs directius, ja que són més conscients dels obstacles als quals us enfronteu.

Les converses amb aquestes persones són confidencials. No poden compartir la vostra informació sense el vostre permís, i han de respectar la vostra voluntat, tot i que sí que poden informar sobre la vostra situació, garantint l'anonimat. Ara bé, això s'ha de fer només si realment no es pot arribar a deduir la vostra identitat.

El Departament de Recursos Humans també és rellevant en aquests casos. El seu paper varia molt segons l'organització. Normalment, el personal de recursos humans s'encarreguen dels aspectes que afecten la plantilla. Les seves funcions concretes depenen de l'enfocament de l'empresa o de la direcció. Una part del personal de recursos humans es dedica principalment en la contractació de nou personal. Altres professionals de recursos humans es poden dedicar principalment a la diversitat, l'equitat i la inclusió, per exemple, en grans empreses. En general, elaboren polítiques destinades a crear entorns de treball saludables i a prevenir situacions no desitjades.

B. A nivell extern

Si patiu discriminació, us podeu adreçar a organismes oficials externs on us poden donar suport. Això també pot ser útil si no voleu gestionar les queixes internament a la vostra organització o si ho heu intentat i no s'ha resolt satisfactòriament. En aquests casos, us podeu posar en contacte amb organismes especialitzats de lluita contra la discriminació, que s'encarreguen de prevenir-la i tractar-la.

En alguns municipis/comarques existeix un punt SAI LGBTI+. Els punts SAI formen part d'una xarxa que actua com un servei integral per informar, acompanyar i sensibilitzar a persones i entitats sobre l'orientació sexual, l'expressió i la identitat de gènere i per prevenir la LGBTI-fòbia. En alguns àmbits concrets ofereix atenció psicològica, assessorament jurídic, acompanyament a les víctimes de LGBTI-fòbia, és l'encarregat de tramitar les incidències i denúncies administratives per fets LGBTIfòbics i de derivar a les persones LGBTI+ als recursos corresponents.

En alguns municipis, l'administració local no disposa de punt SAI però disposa d'oficines d'atenció per a víctimes de discriminació on també podeu acudir per a explicar la vostra experiència.

A més, a nivell de Catalunya també es pot denunciar presencialment o a través de la bústia de contacte a les oficines d'atenció al ciutadà (OAC) que hi ha a totes les comissaries dels Mossos d'Esquadra (24 hores al dia).

Telèfons d'informació:

- ✓ A Lleida: 973 70 36 79

- ✓ A Terres de l'Ebre: 977 70 65 34
- ✓ A Barcelona: 93 567 51 67
- ✓ A Girona: 972 97 59 58
- ✓ A Tarragona: 977 24 87 44

C. Organitzacions especialitzades

A més d'aquests organismes oficials, per a denunciar situacions de discriminació també us podeu adreçar a organitzacions trans, organitzacions LGTBI o entitats feministes. Us poden oferir assessorament o suport en la tramitació de queixes/denúncies, assessorament legal i/o acompanyament a nivell psicològic. Per exemple:

Observatori contra l'homofòbia: www.och.cat

Pràctica: Preguntes indiscretes a la feina

Supòsit: En Ricard és un home trans a qui han contractat recentment per treballar en una empresa privada. Se sent molt ben acollit i a gust a l'empresa. Al cap d'un mes d'haver començat a treballar-hi, de sobte el seu cap li pregunta en privat si és trans. Com hauria de respondre?

Preguntes per al debat:

- Per què podríeu voler revelar la vostra condició de persona transgènere? O per què podríeu voler mantenir-la en secret?
- Quins són els possibles pros i contres de revelar-la o amagar-la, i viceversa?
- Canvia aquesta pregunta del vostre superior el vostre nivell de comoditat a dins de l'organització?

Què s'ha de fer

- No hi ha una resposta universal, atès que cada situació és única. Depèn de si us sentiu còmodes o no revelant aquesta part de vosaltres mateixos.
- Si decidiu revelar-la, podeu articular la vostra identitat trans de manera pràctica.
- També podeu reorientar la pregunta i negar-vos a respondre-la. També podeu assenyalar que la pregunta envaeix la vostra intimitat, la qual cosa és una raó molt vàlida per no respondre.

Què no s'ha de fer

- Si no voleu contestar, no respongueu a la defensiva. En comptes d'això, simplement indiqueu que aquesta pregunta no és apropiada.

Pràctica: Una queixa sobre l'ús del lavabo

Supòsit: L'Eva, una empleada cisgènere, i la Martina, una altra empleada que és una dona trans, treballen en una empresa de banca privada. A l'Eva li molesta que la Martina utilitzi regularment el lavabo de dones que hi ha al costat de la seva oficina. L'Eva considera que, com que la Michelle 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. Es queixa al cap del departament sobre «aquell home que hi ha al lavabo». Com ha d'abordar la Martina aquesta situació?

Preguntes per al debat:

- Creieu que la Martina hauria d'adoptar una actitud proactiva i acudir al Departament de Recursos Humans, hauria d'adoptar una actitud més receptiva i esperar que el cap del departament resolgui aquest assumpte, o hauria de prendre una altra actitud totalment diferent?
- Penseu que la Michelle hauria d'iniciar una conversa amb l'Eva?
 - En privat o amb la mediació dels professionals de recursos humans, per exemple?

Què s'ha de fer

- Involucreu-hi altres persones de l'empresa que us puguin oferir suport, com ara el personal de recursos humans o representants de les persones treballadores. És poc probable que l'ambient hostil creat per l'Eva es pugui resoldre sense una intervenció externa.
- Intenteu aconseguir ajuda dels vostres caps o d'altres persones influents de l'organització. Establir com a norma que es tracta d'una organització inclusiva i que us donen suport pot ajudar a debilitar la posició de l'Eva.
- Que l'Eva faci suposicions sobre les parts íntimes de la Martina no solament és extremadament mal educat, sinó que també pot suposar una violació de la intimitat a la feina. A més, el fet d'haver-se sotmès a cirurgia no és una cosa que calgui revelar a la plantilla. Comproveu quines són les polítiques de la vostra organització en matèria de privacitat pel que fa a aquest tema.

Què no s'ha de fer

- No intenteu resoldre aquest tema en privat amb l'Eva. És probable que es generi una situació de tensió.
- No suposeu que es tracta d'un incident aïllat. Altres persones intolerants podrien començar a opinar i donar suport a l'Eva si el cas es tracta massa públicament.
- No entreu en una discussió sobre quan una persona és prou «dona»/«home». En lloc d'això, ignoreu la pregunta per ser ofensiva i molt poc professional, que és el que és.
- No us conformeu amb utilitzar un lavabo de gènere neutre a partir d'ara. Aquests lavabos no són especials per a persones trans, intersex o no-binàries. Heu d'utilitzar els lavabos que vulgueu.

Pràctica: Tractament de gènere erroni

Supòsit: L'Àlex és una persona no-binària que treballa en una empresa de desenvolupament de programari. Fa uns mesos que va començar la seva transició i, tot i que la majoria de l'equip de feina de l'Àlex ho han acceptat, un company en particular segueix confonent deliberadament el seu gènere i anomenant-lo pel seu nom de naixement. Malgrat que al principi l'Àlex li volia concedir el benefici del dubte, pensant que potser el company tenia dificultats per fer un ús correcte dels pronoms, ara sent que ho fa expressament. Quines mesures hauria de prendre l'Àlex per fer front a aquesta situació?

Preguntes per al debat:

- A qui s'hauria d'adreçar en particular l'Àlex per parlar d'aquest assumpte?
 - L'Àlex hauria de presentar una queixa?
- Creus que la situació podria esdevenir més greu?

Què s'ha de fer

- No us adreceu directament al company que utilitza el gènere erroni si creieu que ho fa a propòsit i amb la intenció de fer mal. En comptes d'això, pot ser millor exposar el cas al Departament de Recursos Humans, expressar-los la vostra preocupació per la intencionalitat de l'acció, i deixar que s'encarreguin de la situació.
- Si la vostra empresa compta amb una política antidiscriminatòria pel que fa al tractament de gènere erroni, simplement remeteu-vos a aquesta política, en lloc d'entrar en debats sobre la intenció o la manera d'aconseguir un ús adequat del pronom a la feina.
 - Si la vostra empresa no disposa d'una política o pauta d'actuació pel que fa a la discriminació per raó de gènere, aconselleu-los (per exemple, al Departament de Recursos Humans) que el creïn.

Què no s'ha de fer

- No sentiu que us heu d'enfrontar a aquesta situació pel vostre compte. Si el vostre company se us adreça amb un pronom equivocat amb la intenció de fer-vos mal, és molt poc probable que pugueu resoldre l'assumpte en privat.

3. Com respondre a la discriminació en la contractació

Tot i que sovint ens adonem immediatament que patim discriminació, algunes formes de discriminació d'entrada són menys perceptibles. Enfrontar-se a la discriminació en el procés de contractació pot ser una d'aquestes formes de discriminació menys visibles. Això es pot deure a múltiples factors. Per exemple, el personal de selecció de personal o l'empresa pot donar diverses raons per no acceptar persones per a un lloc de feina, quan en realitat és la seva condició de persona trans, intersex o no-binària el factor determinant a l'hora de prendre aquesta decisió, malgrat que fer això estigui legalment prohibit. Una altra possibilitat és que l'empresa ni tan sols doni motius específics per refusar una persona per a un lloc de treball, sinó que opti per enviar missatges automàtics a les persones sol·licitants.

Tot i que, com a demandant d'ocupació, la discriminació en la contractació pot ser difícil de demostrar, hi ha maneres de reconèixer quan es produeix una possible discriminació durant el procés de sol·licitud o a l'entrevista.

En aquest capítol, tractarem breument les lleis i les directrius relatives a la discriminació en el procés de contractació (el que està legalment permès i el que no), les formes en què podeu identificar-la potencialment i com abordar estratègicament aquest tema si busqueu una feina en tant que persona trans, intersex o no-binària.

A. Normativa i directrius

En el context català, una empresa pot donar preferència a determinats perfils o grups de sol·licitants en cas d'igualtat d'idoneïtat per a un lloc de treball. Això s'anomena *discriminació positiva*.

La discriminació positiva seria, per exemple, que una empresa opti per contractar una dona en cas d'igualtat d'idoneïtat per a un lloc de treball si l'empresa té un nombre significativament més petit de dones que d'altres identitats de gènere treballant a l'empresa. Aquesta política d'aplicació de la discriminació positiva es pot fer extensiva a altres grups en situació de vulnerabilitat, com ara les persones trans, intersex, amb discapacitats, persones racialitzades, etc. Ara bé, només es permet la discriminació positiva en la contractació en els casos en què hi hagi una carència significativa d'un grup concret treballant a l'empresa.

A més, les empreses poden decidir no contractar persones amb discapacitats o amb malalties cròniques en funció d'aquesta característica, si es considera que el lloc de feina és perjudicial per a la seva salut laboral o la de la resta de plantilla o clientela. **Tanmateix, això**

no està permès si fent els ajustos necessaris en el lloc de treball es mitiga aquest risc per a la salut i la seguretat. Això significa que la normativa estableix que les empreses estan obligades a oferir un entorn laboral segur i adaptat a les persones amb discapacitats. Per tant, si una persona té una discapacitat o una malaltia crònica i creu que no ha estat escollida per a un feina per aquest fet, té dret a demanar les raons per les quals no l'han seleccionat, preferiblement en una declaració escrita (per correu electrònic, per exemple).

A més, cal assenyalar que el departament de selecció de personal i les empreses no poden discriminar en el procés de selecció en funció de característiques protegides (descrites i enumerades en el capítol 1 d'aquesta caixa d'eines), com la identitat de gènere, l'ètnia, la discapacitat, etc.

Preguntes prohibides a les entrevistes

El personal de selecció de personal o l'empresa no pot preguntar qualsevol cosa durant una entrevista de feina. A més de les preguntes molestes, que generalment no estan permeses, també hi ha algunes preguntes específiques que estan prohibides.

És important tenir en compte que en una entrevista de feina el personal de selecció de personal o l'empresa només pot fer preguntes que siguin rellevants per a la funció a la qual es presenta l'aspirant. És a dir, no pot fer preguntes sobre aspectes privats, com ara la història de la transició de gènere, l'historial d'intervencions mèdiques, el possible desig de tenir criatures o de mudar-se, etc. Si us fan una pregunta d'aquest tipus, no teniu cap obligació de respondre-la.

D'altra banda, el personal de selecció de personal o l'empresa tampoc no pot fer preguntes sobre la salut de l'aspirant, les seves afeccions existents, el seu historial mèdic o la freqüència de les seves absències en feines anteriors. Les preguntes relatives a la salut únicament es poden fer durant un examen mèdic i només les poden fer persones qualificades, i aquests reconeixements mèdics tan sols estan permesos en un nombre molt concret de feines. Si us heu de sotmetre a un examen d'aquest tipus per a un lloc de treball, cal que l'empresa ho esmenti sempre a l'oferta de feina.

Únicament heu de comunicar al personal de selecció de personal o a l'empresa el vostre estat de salut si aquest us impedeix desenvolupar específicament les tasques del lloc de treball. Per exemple, si us presenteu a un lloc de treball en una obra de construcció però només podeu carregar 5 kg a causa d'una afecció de l'esquena. Això no significa que teniu cap obligació de revelar la vostra dolència, sinó únicament els símptomes que us podrien dificultar dur a terme algunes tasques per al lloc de treball. El personal de selecció de personal o l'empresa pot determinar si esteu físicament capacitats per a una feina sense haver-vos de preguntar específicament per la vostra salut, per exemple, explicant-vos en detall les tasques que hauríeu de desenvolupar i preguntant-vos si sou capaços de fer-les.

B. Identificar la discriminació en la contractació

A la pràctica, pot resultar difícil determinar si una persona no ha estat escollida per a un lloc de treball perquè presenta determinades característiques protegides per diverses raons: a) moltes cartes de rebutj estan automatitzades i no donen cap motiu específic, b) les empreses poden no ser conscients que estan discriminant si, per exemple, la causa de la discriminació és un biaix inconscient, i c) si el personal de selecció de personal o l'empresa són conscients de la seva inclinació, probablement voldran amagar-ho esgrimint raons falses o ocultes per no contractar determinats grups de sol·licitants.

Les investigacions anteriors apuntaven un doble raonament per a la discriminació de persones amb diversitat de gènere en la contractació, que potencialment poden anar en paral·lel. En primer lloc, hi ha el que es pot denominar discriminació «basada en el gust», que generalment equival a la transfòbia per reaccions emotives com el fàstic o l'associació amb alguna cosa que no és normal o que és d'alguna manera antinatural. Aquest tipus de discriminació en la contractació sol ser més atribuïble al biaix inconscient, és a dir, que està més relacionat amb les «reaccions visceral». Per això, les persones que discriminen per aquests motius falsos poden ser conscients o no que la seva inclinació és una força motriu en la seva presa de decisions.

En segon lloc, tenim el que s'anomena *discriminació estadística*, que generalment equival a la transfòbia per associació amb malalties mentals o físiques. Aquesta forma de discriminació en la contractació acostuma a ser més atribuïble al biaix conscient, ja que sol ser un patró de pensament més conscient. Per exemple, els tècnics de selecció de personal poden relacionar, conscientment o inconscient, les persones transgènere, no-binàries i intersex amb malalties mentals o físiques i arribar a la conclusió que un treballador d'aquest tipus requerirà absentar-se molts dies per motius de salut.

Malgrat que aquestes formes de biaix segueixen raonaments diferents (tot i que algú podria ser víctima de totes dues alhora), podem trobar maneres de reconèixer-les. Alguns indicadors d'aquestes formes de discriminació en la contractació podrien ser:

Identificar la discriminació «basada en el gust»

- La persona entrevistadora es mostra incòmode durant l'entrevista, per exemple, després de saber o assabentar-se que la persona sol·licitant és trans, intersex o no-binària.
- La persona entrevistadora admet que no «entén» realment les persones trans, intersex o no-binàries ni les identitats de gènere o condicions d'intersexualitat.
- La persona entrevistadora fa preguntes inapropiades sobre la identitat o condició intersex de l'aspirant sense incomodar-se.
- La persona entrevistadora afirma coses com «no tinc res en contra de les persones trans, intersex, no-binàries, però...», «has sortit bé», o «mai no hauria sabut que eres trans, intersex o no-binària si no m'ho haguessis dit».

- La persona entrevistadora afirma que podria ser difícil encaixar una persona trans, intersex o no-binària en la cultura de l'organització.

Identificar la discriminació «estadística»

- La persona entrevistadora us pregunta en detall sobre el vostre historial de transició i salut.
- La persona entrevistadora us pregunta si teniu previst sotmetre-us a cirurgies o altres intervencions mèdiques en el futur.
- La persona entrevistadora sembla tenir opinions antiquades i errònies sobre la necessitat que les persones trans o intersex se sotmetin a una sèrie d'intervencions mèdiques concretes per estar «completes».

Pràctica: Revelar la teva identitat

Supòsit: Sam és una persona no-binària i intersex. Es presenta a diverses entrevistes de feina i vol revelar aquestes parts de la seva identitat durant una de les entrevistes. Com hauria d'abordar aquesta conversa?

Preguntes per al debat:

- Quan hauríeu de revelar aquesta part de vosaltres mateixos durant l'entrevista?
- Què guanyareu i què perdreu en revelar-la?
- Quin és el vostre objectiu principal en compartir aquesta informació?

Què s'ha de fer

- Exposeu aquesta part de la vostra identitat com un fet.
- Representeu diverses maneres de fer-ho sense desviar l'atenció de les vostres qualificacions i l'interès per la feina.
- Penseu en les raons per les quals voleu revelar la vostra identitat. Feu-ne una llista si us pot servir d'ajuda.
- Si es tracta d'una necessitat relacionada amb la feina, no dubteu a revelar-ho.
- També ho podeu revelar un cop us hagin ofert la feina.

Què no s'ha de fer

- Eviteu que la vostra revelació sigui el punt central de l'entrevista, ja que això no serà un factor decisiu i, en canvi, pot distreure la persona entrevistadora.
- No doneu per suposat que heu de revelar aquest aspecte de la vostra identitat. Compartir aquesta informació ha de ser una elecció, no una obligació.

Pràctica: No t'han seleccionat per a una feina

Supòsit: Fa poc, la Clara ha fet una entrevista per a una nova feina en una empresa de màrqueting. En saber que no ha estat seleccionada, sospita que no la van contractar per ser trans. Va començar-ho a pressentir quan, durant l'entrevista, el to de l'entrevistador va canviar a pitjor després que ella revelés la seva identitat.

Preguntes per al debat:

- Què hauríeu de fer a partir d'ara?
- Quines opcions creieu que teniu?
- Què sabeu sobre les vostres proteccions laborals legals?

Què s'ha de fer

- Investigueu quines proteccions hi ha en relació amb les lleis antidiscriminació laboral.
- Poseu-vos en contacte amb una agència que lluiti contra la discriminació per exposar-los les vostres preocupacions, ja que us podrien ajudar a presentar una denúncia.
- És aconsellable que presenteu la vostra sol·licitud específicament en organitzacions que sapigueu que estan a favor del col·lectiu trans.
- Podeu saber si una organització està a favor del col·lectiu trans si ho diu explícitament a la seva pàgina web, si convida específicament les persones LGBTI+ a sol·licitar-hi feina, si altres persones trans han publicat a Internet les seves bones experiències amb l'organització, o si formen part d'iniciatives o projectes d'inclusió LGBTI+, per exemple.
- Poseu-vos en contacte amb la persona entrevistadora i demaneu-li amablement que us expliqui els motius pels quals no us han contractat.
- La millor manera de fer-ho és per correu electrònic o un altre mitjà escrit. Si el personal de selecció de personal o l'empresa insinua que la vostra identitat de gènere o la vostra condició d'intersexualitat han intervingut en la presa de decisions tindreu una prova per a una possible reclamació o denúncia.

Què no s'ha de fer

- No truqueu l'organització entrevistadora i us hi enfadeu.

Pràctica: Un buit a l'història laboral

Supòsit: En Jaume té un buit en el seu historial laboral a causa de la seva transició. Com podria explicar el seu període de transició a una possible empresa?

Preguntes per al debat:

- Quines opcions teniu per explicar el vostre buit laboral?
- Quins són els pros i els contres d'explicar que aquest buit es deu a una transició?

Què s'ha de fer

- Assegureu-vos de tenir una explicació bona i plausible.
- Per explicar el buit laboral, considereu opcions com ara un viatge, la finalització d'un contracte, que us vau prendre un temps per reconsiderar l'equilibri entre la vida laboral i la personal, una reorganització a la darrera feina que va acabar amb un bon acord econòmic que us va permetre passar temps amb la família, etc.
- Considereu la possibilitat de ser honestos pel que fa al motiu del buit laboral sense revelar detalls íntims. Per exemple, expliqueu breument i de manera professional en el currículum que no vau poder treballar per motius personals.
- Si voleu que el buit a causa d'una malaltia sigui menys perceptible en el currículum, podeu crear un currículum d'habilitats. D'aquesta manera, els buits no són visibles tan ràpidament com en un currículum cronològic invertit. Un currículum d'habilitats s'organitza a partir de les habilitats i les qualitats que teniu; aquest currículum no s'ordena per dates.
- Considereu la possibilitat d'explicar una història positiva sobre el vostre buit laboral. Prepareu-vos per parlar sobre aquest període al vostre favor en la mesura del possible.

Què no s'ha de fer

- No mentiu sobre una feina si ho poden comprovar fàcilment.

Annex

Exemples de mòduls de formació

En els capítols previs, hem proposat possibles exercicis formatius i temes. Tanmateix, oferir tots aquests exercicis alhora seria massa llarg. Per això, en aquest capítol us proposem dos exemples de 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 vostres participants. Especialment en la formació centrada en les persones trans, intersex i no-binàries, és important centrar el mòdul en els reptes als quals s'enfronten i en les preguntes que es plantegen.

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: Comunicar una transició de gènere**, tal com es descriu en el capítol 1. Conèixer els vostres drets. Presenteu el cas, deixeu que les persones 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: Una queixa sobre l'ús del lavabo**, tal com es descriu en el capítol 2. *Com: fer front a la discriminació a la feina.* Presenteu el cas, deixeu que les participants debatin 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.
6. **Supòsit pràctic 3: Revelar la vostra identitat**, tal com es descriu en el capítol 3. *Com: fer front a la discriminació en la contractació.* 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 també es poden adreçar per demanar consells.

Mòdul 2: Coneixements relacionats amb la discriminació

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: Pressionada per deixar l'empresa**, tal com es descriu en el capítol 1. *Conèixer els vostres drets.* 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: Tractament de gènere erroni constant**, tal com es descriu en el capítol 2. *Com: fer front a la discriminació a la feina.* 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: No t'han seleccionat per a una feina**, tal com es descriu en el capítol 3. *Com: fer front a la discriminació en la contractació.* 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 una breu avaluació. Tanqueu la sessió proporcionant la informació de contacte de l'organització local o nacional a la qual també es poden adreçar per demanar consells.

Exemples de criteris d'avaluació.

- Què t'emportes d'aquesta formació?
- T'has sentit en un espai prou segur per a explicar les teves experiències durant aquesta formació?
- Hauries fet alguna cosa diferent en el passat, sabent aquestes coses?
- Aquesta formació ha estat més o menys el que t'esperaves?
- Hi has trobat a faltar alguna cosa?

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 Organization*, 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.). Intersexinclusion in your workplace. Recuperat de https://d3n8a8pro7vhmx.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 (s. 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://escholarship.org/content/qt3vt6t9zx/qt3vt6t9zx_noSplash_597c0e0c9e15189fb86a4c3166baa1bd.pdf?t=mpsapk

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., 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://escholarship.org/uc/item/2fh9x0zv>.

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-content/uploads/2020/10/IntersexResource_R62.pdf