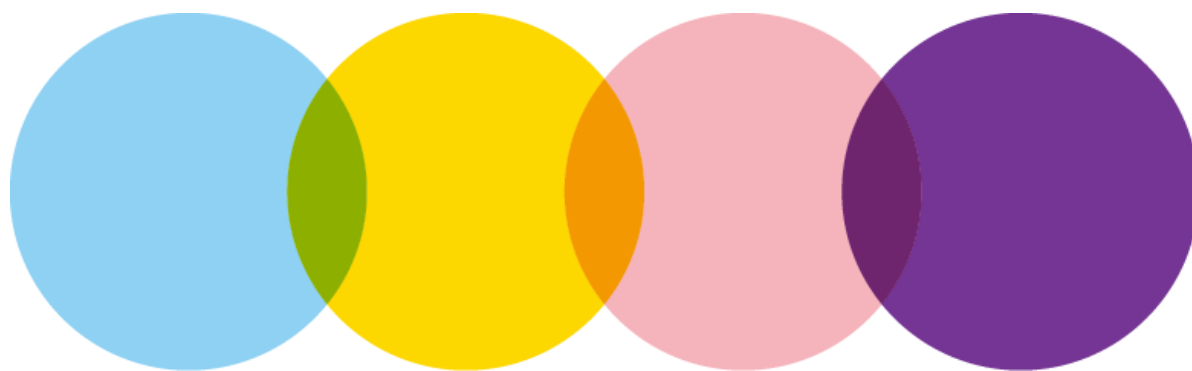


# INCLUSION4ALL:

Guia per a l'aprenentatge en línia



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

TRANS, INTERSEX AND NON-BINARY PEOPLE AT WORK

Títol: **Guia per a l'aprenentatge en línia**

Autoria: **Lis Dekkers, Freya Terpstra**

Editorial: **Transgender Netwerk Nederland (TNN)**

Data: **agost 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 de les autores 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](https://inclusion4all.eu)

# Índex

Pantalla d'inici	4
Introducció	5
Mòdul 1: Realitat o ficció	7
Mòdul 2: Com estar preparat	8
Mòdul 3: Com abordar la discriminació	13
Mòdul 4: Com crear espais inclusius	17
<b>ANNEX</b>	<b>24</b>
Full de respostes	24
Bibliografia	25

Si teniu alguna pregunta sobre aquesta publicació o el seu contingut, no dubteu a enviar un correu electrònic a TNN a [info@transgendernetwerk.nl](mailto:info@transgendernetwerk.nl)

Aquest document és una guia per a l'aprenentatge en línia que es portarà a la pràctica posteriorment i que es basa en els resultats de la investigació internacional d'*Inclusion4all* i en el desenvolupament de la formació. Els fonaments i la justificació de les afirmacions i els supòsits pràctics presentats en aquest document es poden trobar a la resta de publicacions d'*Inclusion4all*, especialment en els informes (inter)nacionals.

# Pantalla d'inici

Aquesta guia 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 document ha estat pensat 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).

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 empleat 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 guia per a l'aprenentatge en línia està adreçada al personal de recursos humans, així com empresariat, i té com a objectiu oferir suport pràctic per ajudar a construir entorns de treball inclusius per a persones trans, intersex i no-binàries, incloent-hi models de polítiques que ajudin a fer front i a eliminar la discriminació, així com bones pràctiques per difondre coneixements sobre les vides i les experiències en l'àmbit laboral de les persones trans, intersex i no-binàries en general.

Aquesta guia per a l'aprenentatge en línia consta de quatre mòduls, tots ells dirigits per un formador digital:<sup>1</sup>

- 1) «Realitat o ficció», en el qual analitzem diverses afirmacions sobre les persones trans, intersex i no-binàries en el lloc de treball i demanem a l'alumnat que identifiqui quines afirmacions són certes i quines no.
- 2) «Com estar preparat», en el qual es debat sobre quina és la millor manera de donar suport al personal que expressen la seva voluntat de fer la transició de gènere i com establir unes pautes per dur-la a terme.
- 3) «Com abordar la discriminació», en el qual s'analitza quina és la manera més eficaç de prevenir la discriminació en el lloc de treball contra el personal trans, intersex i no-binari, i com donar-los suport en cas que es produeixi.
- 4) «Com crear espais inclusius», en el qual es debat sobre com crear un entorn d'inclusió i confiança a l'empresa pel que fa a la inclusió de personal amb diversitat de gènere.

---

<sup>1</sup> Per al nostre formador digital, emprem una imatge de «The Gender Spectrum Collection».  
«The Gender Spectrum Collection», de Zackary Drucker (for VICE), sota llicència [CC-BY-NC-ND 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).

# Introducció

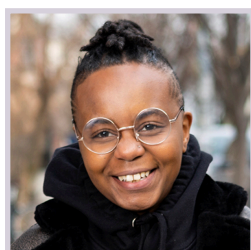
---



*Hola, em dic Chris (ell) i et guiaré a través d'aquesta formació en l'nia. La formació està dissenyada perquè duri una hora aproximadament. Al final, hauràs après el següent:*

## Objectius d'aprenentatge.

- Saber com reafirmar el personal trans, intersex i no-binari a través del llenguatge inclusiu pel que fa al gènere en les converses del dia a dia, en la documentació, en les polítiques i en els procediments.
- Saber com reafirmar el personal trans i no-binari per mitjà 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.
- 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 les iniciatives de contractació.
- Conèixer quins passos cal fer per donar suport al personal que està fent la transició de gènere abans, durant i després d'aquest procés, així com a la resta de la plantilla i a caps.



*És possible que al llarg d'aquesta formació s'emprin termes amb els quals encara no estiguis familiaritzat. A continuació n'he fet una llista. Si encara no els coneixes tots, et recomano que t'asseguris que els entens abans d'endinsar-te en el contingut d'aquesta formació.*

**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 dels patrons (reduccionistes) que determinen si algú és del sexe masculí o femení. Les persones intersex no s'ajusten a aquests patrons, 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'intersexitat 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.

# Mòdul 1: Realitat o ficció



*Un dels obstacles que es troben les persones trans, intersex i no-binàries en el mercat laboral és que hi ha un vertader desconeixement sobre la seva existència i sobre el que han de suportar en l'entorn laboral. Per tant, per començar, intentem identificar quines de les afirmacions següents són certes i quines no.*

1. Com a mínim el 4% de les persones no s'identifiquen completament amb el gènere que se'ls ha assignat en néixer.
2. Com a mínim l'1,7% de les persones neixen amb una condició intersex, gairebé tantes com persones pèl-roges.
3. Fins a dia d'avui, s'han identificat unes 30 condicions intersex.
4. Com a mínim, un 25% de les persones trans s'han sentit atrapades en una feina que volien deixar.
5. Com a mínim un 25% de les persones trans i no-binàries pateixen discriminació en el procés de contractació.
6. Una de cada deu persones trans i no-binàries pateixen assetjament o agressions sexuals en l'entorn laboral.
7. Una de cada deu dones trans ha estat agredida físicament al lloc de treball.
8. Un de cada tres persones no-binàries se senten obligades a amagar la seva identitat de gènere a la feina.
9. Més de la meitat dels casos de discriminació contra personal trans , intersex i no-binari mai no es denuncien.
10. Les persones trans , intersex i no-binàries tenen moltes més probabilitats d'estar desocupades o sobrequalificades per a la feina que fan.

## Module 2: How to be prepared



*La transició de gènere acostuma a ser una experiència nova per a tothom i pot ser un procés estressant. Per donar suport de manera adequada al personal que manifesta la intenció de fer la transició, cal una certa preparació per part del personal de recursos humans, que treballarem en aquest mòdul.*



*Una bona pràctica seria desenvolupar unes directrius generals per a la transició de gènere per fer-les servir en el futur, en cas que algú de la plantilla vulgui fer la transició de gènere. Disposar d'aquestes directrius també ajudaria a crear la norma que fer la transició és possible a l'empresa i que no és una muntanya impossible d'escalar.*



*A l'hora de redactar unes directrius com aquestes, és important trobar l'equilibri entre estar preparat i poder modificar-les segons les necessitats individuals de cada persona. Cada persona és diferent i, per tant, cada transició és única. No totes les persones seguiran els mateixos passos, i no voldran seguir el mateix camí. Per tant, la flexibilitat és clau. A l'hora d'elaborar unes directrius, cal tenir en compte les qüestions i els passos següents:*

- Qui donarà suport i guiarà el procés de transició de la persona empleada?
- Quins documents contenen noms i marcadors 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 empleada?
- Quins obstacles esperes trobar-te, i com hi faries front?
- Com pots deixar clar que les vostres directrius de transició són flexibles i que aquests passos es poden modificar, en cas necessari?
- Com et pots assegurar que tota la plantilla sap que a l'empresa és possible fer la transició de gènere i que hi ha unes directrius per a aquestes situacions?



- Com s'informarà la plantilla sobre la transició? I qui ho farà, càrrecs directius, o un representants del personal?



*Suposem que has acabat de crear aquestes directrius per a la transició de gènere i que poc després una persona empleada se sent prou segura per venir-te a comunicar que vol fer la transició. Per ajudar-la de la millor manera possible, segueix els passos següents:*

- Busca informació sobre el que implica ser una persona trans o no-binària. No confïis que la persona en qüestió t'informi d'aquestes coses (però tingues la ment oberta a les seves observacions).
- Sigues conscient que no totes les persones fan la transició a un gènere binari (home/ dona), i assegura't que la teva empresa admet les persones no-binàries.
- Crea un calendari que inclogui quan es faran els canvis en els documents, quan es comunicarà a la plantilla, i la possibilitat que la persona es prengui un temps de baixa.
- Fes servir el nom i el pronom sentit de la persona, és a dir, el nom i el pronom que vol utilitzar. Si no n'estàs segur, sempre li pots demanar quins són.
- Col·loca la persona al centre, i tingues en compte la seva voluntat i les seves necessitats en aquest procés.
- Assumeix la responsabilitat de fer front als comportaments no desitjats, a l'assetjament o als comentaris insensibles. A més, no hauria de recaure sobre la persona que fa la transició la responsabilitat d'abordar les inquietuds de la plantilla o la clientela pel que fa a la seva transició.



*Durant la transició, és important protegir la privacitat i la seguretat de la persona empleada. Independentment de com s'assabenti la direcció que hi ha una persona transgènere, s'ha de mantenir la confidencialitat. Durant el període de transició, l'empleada hauria de ser la persona que decideix qui pot tenir coneixement de la seva transició. Per tal de protegir la persona, assegura't de:*



*Algunes persones que fan la transició també se sotmeten a una transició mèdica. Això pot incloure tractaments mèdics o sessions de psicoteràpia. 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.*

- Tractar el nom de naixement i la identitat trans de la persona empleada de manera estrictament confidencial. Aquesta informació només s'ha de compartir si la persona en dona el seu permís.
- Deixar clar que la vostra conversa serà tractada de manera confidencial i pren nota d'aquelles coses per a les quals vols buscar informació externa.
- Informar la persona que no té l'obligació de revelar informació mèdica a l'empresa. Tampoc no li demanis dades mèdiques.



*Tot i que les visites mèdiques relacionades amb la transició de gènere estan cobertes per la baixa per malaltia, aquesta no és la manera més idònia de tractar aquest tipus d'absències. Considerar l'absència per transició com a baixa per malaltia té conseqüències negatives, com ara:*

- Crear una situació on la baixa per malaltia d'aquestes persones és innecessàriament llarga, tot i que no tinguin cap malaltia.
- Considerar la transició de gènere com una malaltia, ja que això pot tenir un efecte estigmatitzant en les persones trans, atès que fer la transició té a veure amb la identitat de gènere, no amb la malaltia.



*Although medical appointments concerning transitioning are covered under sick leave, this is not the most ideal way to deal with absence. Placing absence due to transitioning as 'sick leave' has negative consequences, such as:*

- Les avaluacions mèdiques i els tractaments, com ara les sessions de teràpia, els tractaments quirúrgics, la depilació o la logopèdia, s'haurien d'incloure dins del permís. Aquests tractaments s'haurien de considerar com a cures necessàries, en lloc d'opcionals.

- Ser conscient que no totes les persones volen sotmetre's a una transició mèdica i que el procés de cada persona és diferent.



*Per acabar aquest mòdul, posarem en pràctica el que hem après amb un supòsit que et podries trobar com a professional de recursos humans. Un cop l'hagis llegit, et proposaré unes quantes preguntes de resposta múltiple.*

**Supòsit:** Un dia, en John, un empleat de la teva empresa, entra a la teva oficina (de recursos humans). Tot i que en John 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 John et diu que està treballant amb un terapeuta i que li ha diagnosticat disfòria de gènere. T'informa que té la intenció de fer la transició, que a partir d'ara farà servir el nom d'Edie i que li agradaria que li donessis suport.

*Què li diries a l'Edie?*

- A. Gràcies per compartir-ho. Enviaré un correu a tot el personal per informar-los que faràs la transició.
- B. És fantàstic que vulguis fer la transició! Ara bé, potser és millor que deixis la feina i tornis a postular-hi quan hagis acabat tot el procés.
- C. Gràcies per dir-m'ho! Quins tractaments mèdics vols fer i quan els faràs?
- D. Gràcies per compartir-ho. Com vols procedir? Buscaré el protocol que tenim per al personal que vol fer la transició i em posaré en contacte amb tu perquè n'estiguis al corrent!

*Què saps i què entens pel terme disfòria de gènere?*

- A. La disfòria de gènere és un terme que s'empra quan una persona neix amb les característiques sexuals de més d'un sexe.
- B. La disfòria de gènere és un terme que descriu el desajust que una persona pot sentir entre l'aspecte del seu cos, com ara els caràcters sexuals, i la seva identitat de gènere.
- C. La disfòria de gènere és la por al gènere d'una persona.
- D. La disfòria de gènere és el terme mèdic utilitzat per descriure el període en el qual una persona fa la transició de gènere.

*Què li diries a la persona supervisora de l'Edie i la resta de la plantilla?*

- A. En John és una persona trans i ha decidit sotmetre's a una transformació. T'agrairà que t'hi refereixis com a Edie d'ara endavant.

- B. En John ens deixarà aviat perquè és una persona trans . Potser un cop hagi fet la transició, podrà tornar.
- C. L'Edie, a qui coneixeu com a John, ha fet la transició de gènere i ara utilitza el pronom «ella». Tot i que ha dit que li podeu fer qualsevol pregunta, és important que mostreu respecte i sigueu conscients de la seva privacitat.
- D. En John ha canviat el seu nom pel d'Edie i, a partir d'ara, utilitzarà el pronom «ella». Fer la transició pot ser un moment difícil, així que té tot el nostre suport.



*Abans d'endinsar-nos en el mòdul següent, aquí tens alguns consells per a situacions similars a la del supòsit que acabem de practicar:*

#### **Què s'ha de fer**

- Deixa clar des del principi que vols treballar de manera proactiva amb la persona per donar-li suport.
- Informa la persona sobre el protocol de l'empresa pel que fa a la transició de gènere, i sobre els drets i les responsabilitats que té.
- Informa'n la resta de membres de l'equip, si ho vol així, i assegura't que tothom de la plantilla la tracten de manera respectuosa i professional.
- Demana-li quin pronom utilitza i fes-lo servir d'ara endavant. Accepta que altres membres de l'equip puguin cometre errors innocents al principi; simplement recorda'ls-ho amablement amb l'exemple.
- Si altres membres de l'equip empenen els pronoms incorrectes o el nom de naixement reiteradament, tingues una conversa privada en la qual els diguis clarament que les faltes de respecte envers les persones empleades no es toleraran, inclosos l'ús del gènere i de nom erroni.
- Actualitza les dades personals la persona, l'adreça de correu, i les targetes de visita tan aviat com sigui possible per reflectir el canvi i consolidar-lo.
- Assegura't que les converses amb tu són confidencials.

#### **Què no s'ha de fer**

- No li demanis informació sobre cap dels tractaments mèdics que estigui considerant. Com en el cas de qualsevol persona empleada, 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 del pèl facial, és invasiu i podria violar la normativa legal sobre assetjament.
- No li demanis que t'instrueixi en temes relacionats amb les persones TINb. És la teva responsabilitat informar-te sobre les qüestions pertinents.
- No revelis cap informació personal a altres persones si la persona no ho vol.

## Mòdul 3: Com abordar la discriminació

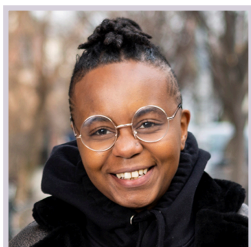


*Les persones trans, intersex i no-binàries sovint són víctimes de la discriminació, fins i tot en l'entorn laboral. Per tant, també és important abordar la discriminació de manera proactiva en aquest àmbit. Ara bé, no n'hi ha prou amb afirmar que «tothom pot ser ell@ mateix@» a dins de l'empresa.*



*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 aturar la discriminació. Una manera pràctica de millorar els protocols existents és incloure'ls específicament en la política contra la discriminació de l'empresa. Per posar fi a la discriminació amb èxit, 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 col·lectius protegits.
- 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 una persona amb el pronom incorrecte) i els insults cap a les persones TINb s'hauria d'incloure en les polítiques contra la discriminació. Les expressions transfòbiques i intersexfòbiques haurien de ser igualment inacceptables.
- Com fer que tot el personal tingui coneixement de les polítiques contra la discriminació.



*Alguns passos addicionals per prevenir la discriminació en l'entorn laboral poden ser els següents:*

- Incloure en les polítiques i la documentació de l'empresa que no s'acceptarà la intimidació, l'assetjament i 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 i d'altres membres del personal directiu és crucial a l'hora d'implementar els plans d'inclusió. Comunica a l'equip directiu la naturalesa i la importància de les qüestions que afecten el personal LGBTQI+.
- 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 el més inclusiu possible.



*La discriminació contra les persones trans, intersex i no-binàries en el mercat laboral no es produeix únicament en el lloc de treball un cop la persona ha estat contractada. Una altra forma generalitzada de discriminació laboral és la discriminació en la contractació. En fer que les polítiques de contractació de l'empresa siguin inclusives, cal tenir en compte:*

- Incloure notes contra la discriminació en les ofertes de feina, que esmentin la identitat de gènere, la condició d'intersex i l'expressió de gènere.
- Mostrar 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.
- Observar si el personal encarregat de la contractació té (interioritzats) prejudicis, rols i estereotips de gènere. La formació pot ajudar aquestes persones a ser conscients d'aquests prejudicis i de com poden superar-los.



*Finalment, les persones que no treballen al Departament de Recursos Humans o que no tenen càrrecs de direcció també haurien d'estar al corrent que l'empresa disposa de protocols per prevenir la discriminació i l'assetjament. 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 també es crea la norma que treballen en un entorn inclusiu.*



*Per tancar aquest mòdul treballarem, altra vegada, a partir d'un supòsit que et podries trobar com a professional de recursos humans. Un cop l'hagis llegit, et proposaré algunes preguntes de resposta múltiple.*

**Supòsit:** En Mike, un directiu, s'assabenta per algú del seu equip que hi ha «alguna cosa estranya» en l'Ilse. En Mike convoca l'Ilse al seu despatx i li pregunta de què es tracta. L'Ilse 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.

*Què li diries a l'Ilse?*

- A.** Això és inacceptable. El teu cap hauria de protegir la teva privacitat i no té dret a obligar-te a parlar sobre les teves dades mèdiques amb la resta de l'equip. Parlaré amb en Mike en nom teu i li diré que així no és com se suposa que hauríem d'abordar la discriminació.
- B.** Per què no m'has informat abans que eres una persona intersex? Així hauríem pogut evitar que en Mike et demanés que compartissis aquesta informació.
- C.** Em sap greu que algú de l'equip estigui escampant rumors sobre tu. Compartir aquesta informació pot ajudar a calmar-los, però no està bé que en Mike et demani que ho facis. Com a cap, en Mike hauria hagut de compartir aquesta informació ell mateix.
- D.** Em sap greu que algú de l'equip estigui escampant rumors sobre tu. En el nostre codi de conducta hem estipulat clarament que no s'acceptarà l'assetjament en el lloc de treball. Obriré un expedient la persona en qüestió, i al teu cap.

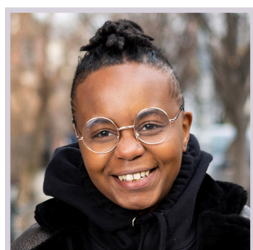
*Què li diries a en Mike?*

- A.** És inacceptable que hagis obligat l'Ilse a parlar públicament de la seva condició d'intersex. Això va en contra del nostre codi de conducta sobre privacitat. T'has de disculpar amb l'Ilse.
- B.** Obligar les persones a exposar informació privada sobre elles va en contra de la nostra política contra la discriminació. Demanar a l'Ilse que comparteixi la seva condició d'intersex no està en consonància amb les nostres polítiques, hauries hagut de donar-li suport i cridar l'atenció a la resta de l'equip.
- C.** Demanar a l'Ilse que comparteixi la seva veritable identitat amb l'equip és una bona mesura. És important que coneguin la condició de l'Ilse, i compartir aquesta informació posarà fi als rumors.
- D.** Tot i que estic d'acord que l'Ilse ens hauria hagut de parlar abans sobre la seva identitat, demanar-li que informi la resta de l'equip no és la política de l'empresa. Com a cap, aquesta informació l'hauries hagut de compartir tu.



*Com t'adreçaries a la persona que ha escampat el rumor?*

- A.** Tot i que entenc que és una informació important, no va estar bé que en parlessis sense consultar-ho amb l'Ilse primer.
- B.** Gràcies per informar-nos d'aquest assumpte. Per a la nostra política de diversitat i inclusió és important que tothom indiqui la seva identitat públicament.
- C.** Parlar de la informació privada de l'Ilse d'amagat seu no és acceptable i viola el nostra codi de conducta.
- D.** Parlar de la informació privada de l'Ilse d'amagat seu no és acceptable i viola el nostra codi de conducta. Per tant, hauràs de fer front a les conseqüències estipulades en aquesta política.



*Abans d'endinsar-nos en el mòdul següent, aquí tens alguns consells per a situacions similars a la del supòsit que acabem de treballar:*

#### **Què s'ha de fer**

- Adreça't a en Mike i indica-li que aquest comportament es considera assetjament i no es tolerarà. A més, remet-te a la política de dret a la privacitat de l'empresa.
- De manera similar, confronta a la persona que va iniciar aquest rumor i transmet-li que el seu comportament d'assetjament no és acceptable.
- Organitza una reunió amb tot el personal, en la qual s'abordin les polítiques antiassetjament contra el personal LGBTQI+.
- Contacta 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 al fet intersex a dins l'empresa o per conèixer xarxes a les quals l'Ilse es pugui adreçar.
- Examina de quina manera es pot protegir explícitament o implícita el personal intersex a l'empresa de les preguntes invasives sobre el seu historial mèdic i sobre el seu cos.

#### **Què no s'ha de fer**

- No revelis a ningú la condició d'intersex de l'Ilse, llevat que ella te'n doni permís.
- No segueixis indagant en la condició de l'Ilse 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 mostris precaució a l'hora de plantejar aquestes opcions.

## Mòdul 4: Com crear espais inclusius



*Crear espais que fomentin la inclusió és una part tan important a l'hora de crear una empresa diversa i acollidora com la política contra la discriminació. Al capdavant, volem que tot el personal se senti a gust i segur a dins de l'empresa.*



*Si observem amb ulls crítics aquests espais, trobarem moltes maneres de poder beneficiar les persones TINb i la feina que fan, per exemple, a través de les instal·lacions inclusives (com ara lavabos), revisant els codis de vestimenta, implementant el llenguatge inclusiu a tota l'empresa i fent visible l'actitud de respecte a la inclusió del col·lectiu TINb.*



*Comencem pels lavabos. Les persones trans, intersex i no-binàries haurien de tenir accés als mateixos lavabos que la resta del personal. Això també fa referència a les persones que estan fent la transició. Aquests persones només haurien d'utilitzar un lavabo separat si així ho volen. Les instal·lacions inclusives es poden crear mitjançant una senyalització inclusiva i petits canvis en el disseny.*



*Els empleats i les empleades que s'identifiquen com a gènere binari (home o dona) haurien de tenir accés a les instal·lacions que s'ajusten a aquest gènere. 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 poden 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. A l'hora de decidir l'ús dels lavabos de l'empresa, cal tenir en compte el següent:*

- Tots els lavabos han de tenir la mateixa qualitat, les mateixes instal·lacions i s'han de cuidar de la mateixa manera.
- 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 lavabo exclusiu per a persones amb discapacitat.
- Tot i que el personal TINb pot preferir fer servir un lavabo separat de gènere neutre, mai no se li ha d'exigir que l'utilitzi.
- Com afrontar el possible malestar de la resta de la plantilla. Si un empleat o empleada cisgènere manifesta el seu malestar sobre el fet de compartir un lavabo de gènere amb una altra persona, s'ha d'oferir a l'empleat o empleada cisgènere la possibilitat que utilitzi un lavabo separat de gènere neutre. Així, als empleats i les empleades que se sentin incòmodes amb el fet que una persona trans usi el mateix lavabo o vestuari que la persona, 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 inclusiu a l'edifici; les persones no haurien d'anar fent voltes per trobar un lavabo.

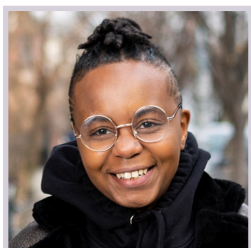


*Altres passos que cal tenir en compte a l'hora de fer unes instal·lacions inclusives són els següents:*

- 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.
- Caldria utilitzar una senyalització que no reforci els binarismes de gènere, com ara una imatge d'un lavabo, en lloc de pictogrames de gènere.
- Els urinaris haurien d'estar separats de la resta de vàters del lavabo perquè les persones que fan servir els urinaris els puguin utilitzar en privat, i la resta del personal no se senti incòmode per la seva presència.
- Una manera perquè les persones usuàries tinguin més intimitat és col·locar una pica i un mirall a dins de les cabines individuals.



*La implementació 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 és un costum omnipresent en molts aspectes de la vida quotidiana, així com en molts entorns corporatius.*

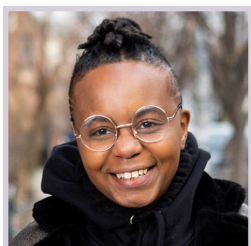


*Tanmateix, el llenguatge sexista innecessari pot causar malestar o, a llarg termini, fins i tot fer mal a les persones TINb de l'empresa si s'aplica de manera errònia. Afortunadament, la majoria del llenguatge sexista es pot evitar fàcilment, tant en textos escrits com en el seu ús quotidià. Cal tenir en compte, per exemple:*

- Substituir el llenguatge sexista per un llenguatge inclusiu de gènere sempre que sigui possible en les converses del dia a dia. Per exemple, evitar dir frases com ara «Senyores i senyors» o «Nois i noies». En comptes d'això, fes servir salutacions de gènere neutre, com ara «amistats, gent, persones, tothom».
- Examinar i actualitzar 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 documents actuals de l'empresa 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.



*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.*



*Utilitzar el llenguatge inclusiu també significa respectar les identitats de gènere de les persones, fins i tot quan aparentment no s'assemblen exactament al que ens esperàriem d'entrada 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 dels altres. 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 personal nou, així com incentivar aquesta pràctica a tota l'empresa. Convidar el personal nou a indicar voluntàriament el seu pronom en la documentació de contractació i a les etiquetes amb el seu nom.
- Preguntar simplement quin pronom fa servir una persona si no se n'està segur. Si creus que això pot provocar incomoditat, pregunta-ho en privat.
- No assumir 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.
- Ser obert i estar disposat que ens corregeixin en cas de cometre un error a l'hora d'adreçar-nos a algú. Disculpa't breument i autocorregix-te quan t'equivoquis amb l'ús d'algun pronom. Així mateix, assegura't de no donar importància a l'error.
  - Igualment important és estar disposat a corregir altres membres de la plantilla quan utilitzin incorrectament els pronoms d'algú. Això és més eficaç quan es fa immediatament després de l'ús incorrecte del pronom. Per exemple, pots simplement repetir la frase, però amb el pronom correcte.
- No referir-se a una persona amb el pronom 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 s'ha canviat el nom/ pronom, simplement refereix-t'hi com ho faries en el present.



*To conclude this training, let's wrap up this last module by practicing with a scenario that could happen in your position as an HR professional. After reading through the scenario, I'll present you some multiple-choice questions.*

**Supòsit:** L'Eva, una empleada cisgènere, està molesta perquè la Michelle, una altra empleada que és una dona trans, utilitza habitualment 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. Se't ve a queixar a tu com a cap del departament sobre el fet que l'incomoda «aquell home que hi ha al lavabo». Com abordaries aquesta situació?

*Què li diries a l'Eva?*

- A.** Entenc el teu malestar. Podem demanar a la Michelle que faci servir el lavabo per a persones amb discapacitat, de manera que et sentis més còmode.
- B.** Tenint en compte que tant tu com la Michelle sou dones, per què et sents incòmode pel fet de fer servir el mateix lavabo que la Michelle? Què és el que et preocupa exactament?
- C.** Crec que seria positiu que parlessis sobre com et sents amb la Michelle directament. Vols que organitzi una trobada?
- D.** Considerant que la Michelle té el mateix dret a fer servir el lavabo de dones que tu, preferiries utilitzar un lavabo diferent?

*Què li diries a la Michelle?*

- A.** L'Eva s'ha queixat sobre el fet que utilitzis el lavabo de dones. El fet que siguis una dona trans la fa sentir incòmode. Podries parlar amb l'Eva, perquè entenguis com se sent?
- B.** Seguint el nostre protocol contra la discriminació, totes les persones empleades tenen el dret d'utilitzar el lavabo que s'ajusti més a la seva identitat de gènere. Per tant, pots continuar fent servir el lavabo de dones i oferirem el lavabo de gènere neutre a l'Eva.
- C.** Hem sentit que l'Eva s'ha referit a tu amb un gènere incorrecte i ha fet afirmacions discriminatòries sobre tu. Això va contra el nostre codi de conducta. Així doncs, li haurem d'obrir un expedient.
- D.** Tenint en compte que l'Eva se sent incòmode pel que fa a la teva identitat, podries comentar-li a quins tractaments mèdics t'has sotmès? Potser així se sentiria millor.

*Quins lavabos permetries utilitzar a l'Eva i a la Michelle?*

- A. L'Eva hauria de fer servir el lavabo de dones i la Michelle, el de persones amb discapacitat.
- B. Totes dues haurien de fer servir el lavabo de dones.
- C. L'Eva hauria de fer servir el lavabo de persones amb discapacitat i la Michelle, el lavabo de dones.
- D. L'Eva hauria de fer servir el lavabo de gènere neutre i la Michelle, el lavabo de dones.



*Aquí tens alguns consells finals per a situacions similars a la del supòsit que acabem de treballar:*

#### **Què s'ha de fer**

- Pregunta a l'Eva quins són els fets particulars que li molesten. A més, si és pertinent, pregunta-li per què estava mirant la informació privada de la Michelle i remet-te a la política de dret a la privacitat de l'empresa.
- Fes una sessió de sensibilització sobre el fet trans a tots els membres del personal.
- Recorda 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.
- Recorda que és la teva responsabilitat com a professional de recursos humans protegir el personal de la discriminació. Això inclou la denegació de l'accés al lavabo.

#### **Què no s'ha de fer**

- No ho tractis com un incident aïllat. Prepara't per a la possibilitat que altres persones de la plantilla estiguin d'acord amb la queixa de l'Eva.
  - Ara bé, 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 amb la situació.
- No facis d'això una discussió sobre els identificadors de gènere legals o sobre quan una persona ha «fet la transició completa». En lloc d'això, estableix 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, tingues 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 atorguis a la Michelle la responsabilitat d'instruir la plantilla. En comptes d'això, empra la teva responsabilitat com a professional de recursos humans per abordar aquesta situació.
- No assignis a la Michelle el lavabo de gènere neutre. Permet-li utilitzar sempre els lavabos de dones, si estan disponibles.



*I amb això acabem la nostra sessió. Gràcies per seguir aquesta formació! Espero que hagis après moltes coses i que et sentis amb més eines per donar suport a futur personal trans, intersex i no-binari. Que tinguis un bon dia!*



# Annex

## Solucionari

---

### **Mòdul 1: Realitat o ficció**

1. Cert.
2. Cert.
3. Fals – A dia d'avui s'han identificat fins a 150 condicions d'intersexitat.
4. Cert.
5. Cert.
6. Fals – La investigació d'*Inclusion4all* mostra que un 25% del personal trans i no-binari aproximadament ha hagut de fer front prèviament a situacions d'assetjament i agressió sexual en el lloc de treball.
7. Cert.
8. Fals – La investigació d'*Inclusion4all* mostra que un 90% del personal no-binari s'ha sentit obligat a amagar la seva identitat a la feina.
9. Cert.
10. Cert.

### **Mòdul 2: Com estar preparat**

*Què li diries a l'Edie?*

Només l'opció D és correcta.

*Què sabeu i què enteneu pel terme disfòria de gènere?*

Només l'opció B és correcta.

*Què li diries al cap de l'Edie i a la resta de l'equip?*

Tant l'opció C com la D són correctes.

### **Mòdul 3: Com abordar la discriminació**

*Què li diries a l'Ilse?*

Tant l'opció A com la D són correctes.

*Què li diries a en Mike?*

Tant l'opció A com la B són correctes.

*Com t'adreçaries a la persona que ha escampat el rumor?*

Només l'opció D és correcta.

### **Mòdul 4: Com crear espais inclusius**

*Què li diries a l'Eva?*

Tant l'opció B com la D són correctes.

*Què li diries a la Michelle?*

Tant l'opció B com la C són correctes.

*Quins lavabos permetries utilitzar a l'Eva i a la Michelle?*

Tant l'opció B com la D són correctes.

## 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](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](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](https://transvisible.org/wp-content/uploads/2021/02/TransVisible-Guide_EN.pdf)

Employable (s. d.). Intersex inclusion in your workplace. Recuperat de [https://d3n8a8pro7vhmx.cloudfront.net/lgbtihealth/pages/565/attachments/original/1604543515/2.3\\_Intersex\\_Inclusion\\_in\\_your\\_Workplace.pdf?1604543515](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](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](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](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](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](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](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](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>

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