

MANAGEMENTUL INCLUZIV AL DIVERSITATII DE GEN

Ghid de trans-incluziune pentru directori, manageri de resurse umane,
team-leaderi și colegi ai persoanelor transgender din Romania

Asociatia MozaiQ Romania
noiembrie, 2019



Co-autori:

Elias Damian
Stefi Ionescu
Alina Arseni

Editare:

Ellie Nagi
Ana Mohr
R. Marin

Grafica:

Damon Lepirda

Tehnoredactare:

Ana Tudor

**Proiect susținut prin Fondul IKEA pentru Egalitate de Gen, finanțat de
IKEA România și gestionat de Fundația Comunitară București.**



Contextul TRANScendent

Ghidul angajatorului pentru creșterea incluziunii persoanelor trans pe piața muncii face parte din activitățile prevăzute și realizate în cadrul proiectului TRANScendent, desfășurat de Asociația MozaiQ în perioada 2019-2021, cu susținerea Fondului pentru egalitate de gen, finanțat de IKEA România și gestionat de Fundația Comunitară București.

MozaiQ este o organizație comunitară înființată la finalul anului 2015, a cărei misiune este îmbunătățirea calității vieții persoanelor LGBTQIA+ din România. Ne dorim o societate în care persoanele LGBTQIA+ pot participa în mod activ, deschis și vizibil la viața socială, politică, economică și culturală, în care nevoile noastre sunt adresate prin politici și servicii adecvate, pentru a ne bucura de respect și acceptare în mediile noastre socio-profesionale și în ansamblul societății.

Asociația MozaiQ a propus spre finanțare proiectul TRANScendent Fondului pentru Egalitate de Gen cu scopul de a începe procesul de dezvoltare a unor instrumente și practici care să conducă la o creștere a inserției persoanelor transgender pe piața muncii, precum și la reducerea transfobiei în mediile de muncă.

Concret, ne-am propus elaborarea unor instrumente de management al resurselor umane care să contribuie la crearea unor medii de muncă tot mai incluzive cu diversitatea de gen.

De asemenea, pornind de la nivelul angajabilității și nevoile comunității trans, am implicat comunitatea în activități menite să crească atât nivelul de angajabilitate, cât și încrederea și vizibilitatea persoanelor trans pe piața muncii și în spațiul public.

Astfel, strategia TRANScendent este construită pe două axe:

Primul ax se concentrează pe ridicarea nivelului de angajabilitate a persoanelor trans, prin consolidarea cunoștințelor de tot felul (limbi străine, IT, redactare de CV etc), dar și a încrederii în sine și a spiritului de inițiativă. În acest sens, proiectul oferă comunității trans:

- grup lunar de sprijin și informare
- consiliere pe carieră
- asistență în procesul de aplicare (CV, coaching pentru interviu, redactarea scrisorii de intenție)
- ateliere de dezvoltare profesională: public speaking, organizare evenimente

- ghidul angajabilității persoanelor trans, realizat de o echipă formată din membrii comunității, prevăzut pentru anul 2020
- website cu resurse pentru angajare, inclusiv o mini-platformă cu locuri de muncă
- evenimente sociale și întâlniri comunitare pentru creșterea coeziunii și vizibilității comunității
- incentivizarea membrilor comunității prin 6 internshipuri plătite, timp de 3 luni

Al doilea ax al strategiei elaborate în cadrul proiectului este centrat pe construirea unei rețele de angajatori informați și dornici să construiască medii de muncă incluzive cu persoanele cu identități de gen ce nu se conformează normelor tradiționale. Cu companiile partenere, echipa TRANScendent și-a propus să realizeze împreună strategii de recrutare și angajare gender-blind, politici interne care să recunoască comportamentele și atitudinile care duc la creșterea sau, dimpotrivă, scăderea transfobiei la locul de muncă.

Companiile partenere beneficiază de:

- ghid-resursă pentru managementul diversității, cu accent pe creșterea trans-incluziunii în mediile de muncă
- broșură de bune practici *actuale* în managementul diversității, în special al diversității de gen, în companii străine și românești
- training specializat pe subiectul diversității de gen și importanța integrării acestei diversități pentru creșterea eficienței și profitabilității în companii; concret, echipa proiectului oferă o sesiune demonstrativă pentru management, iar apoi până la 2 sesiuni de 4 ore cu până la 50 de angajați
- participare gratuită la târgul de locuri de muncă și conferință de managementul resurselor umane **Unicorns@Work**
- accesul la Rainbow Brunch, un eveniment bi-anual de networking adresat managerilor de resurse umane din companiile partenere

Câteva cuvinte despre conceptul **Unicorns@Work**, prin care ne dorim să asigurăm sustenabilitatea proiectului și după încheierea perioadei de sprijin din partea Fondului IKEA pentru Egalitate de Gen. Inspirat după modelul Sticks and Stones¹, evenimentul este conceput ca un târg anual de locuri de muncă, la care vom oferi atât angajatorilor, cât și membrilor comunității LGBT+, resurse și sprijin pentru creșterea incluziunii diversității de gen și combaterea hărțuirii și discriminării persoanelor LGBT+ în mediile de muncă. Prima ediție este cea la care lansăm și prezentul ghid, împreună cu campania de combatere a transfobiei “*Munca NU are gen*”, și website-ul www.t-jobs.org. Vom avea de asemenea o secțiune de public speaking, T-Talks: persoane trans vor vorbi despre intersecțiile dintre identitatea lor de gen și traiectul lor socio-profesional. Nu în ultimul rând, cu ocazia lansării campaniei noastre de combatere a transfobiei în mediile de muncă, inițiem o serie de scurte conferințe HR pe tema

managementului diversității și a incluziunii, sub titlul “*Let’s Walk the Talk, Romania.*”

Sperăm ca Unicorns@Work să crească, după modelul Sticks and Stones, până la a avea mai mult de o ediție pe an, și în mai multe orașe din țară.

Povestea abia începe. Noi am intrat în ea pentru că ne-au suflat unicornii cum se termină: ‘A fost odată în România multă transfobie. Apoi n-a mai fost.’

Bine ai venit în povestea noastră!



Cum s-a născut acest ghid

Când am început să vizităm diferite companii și să avem discuții sau să ținem mici ateliere cu reprezentanți ai departamentului de Resurse Umane sau grupuri de angajați din diferite companii, am stârnit adesea reacții defensive: cum, adică la noi în companie nu se respectă diversitatea? Adică noi discriminăm?

România e un stat democratic, în care egalitatea în drepturi este consfințită prin multiple legi, începând chiar cu legea fundamentală. Majoritatea companiilor, ca și instituțiile publice, au regulamente și politici de egalitate și ne-discriminare.

De ce e nevoie, atunci, de ghidul TRANScendent pentru angajatori?

Suntem convinși că la nivelul conducerii companiilor sau al managementului de resurse umane sunt multe persoane care respectă diversitatea și nu promovează sau tolerează practici discriminatorii.

Dar în societatea românească încă există decalaje foarte mari între oportunitățile pe care le au persoanele care aparțin anumitor grupuri sociale: persoane cu diferite condiții cum ar fi seropozitivitatea, persoane de diferite etnii, naționalități sau religii, persoane cu diferite situații familiale sau orientări romantice, persoane cu diferite relaționări față de diferite norme sociale, cum ar fi identitatea și rolurile de gen. Toate aceste lucruri nu par să aibă legătură cu angajabilitatea - și de fapt nici nu au, în sine. La nivelul interacțiunilor socio-profesionale și practicilor de angajare aceste componente identitare fac însă de multe ori diferența: anumite domenii sau tipuri de muncă sunt dominate de anumite categorii sociale, iar ideea de susținere reală a diversității și de promovare susținută a incluziunii în companii rămâne în mare parte concepte abstracte și îndepărtate.

Identitățile nu sunt lineare, ci intersecționale. Cu toții avem anumite caracteristici identitare în *același timp*, nu separat sau pe rând: suntem români sau romi, creștini de diferite denominări sau musulmani, bărbați sau femei cis, sau persoane trans.

Deși *egalitate de gen* înseamnă egalitate între *toate* persoanele cu diferite identități de gen, încă nu putem vorbi de egalitate de șanse pe piața muncii pentru persoanele trans: femei sau bărbați trans, persoane nonbinare,

persoane genderqueer, persoane intersex.¹Lucrurile nu stau mai bine nici în educație, în sistemul de sănătate publică sau în cel de justiție.

A fi cunoscut de către cei din jur ca persoană trans este o situație foarte dificilă, care atrage adesea atât reacții negative din partea rudelor, soților/soțiilor sau colegilor la locul de muncă, cât și presiuni de a te conforma normelor cis-hetero. Uneori aceste presiuni îmbracă forme violente: abuz, agresiune, violență ridicată.

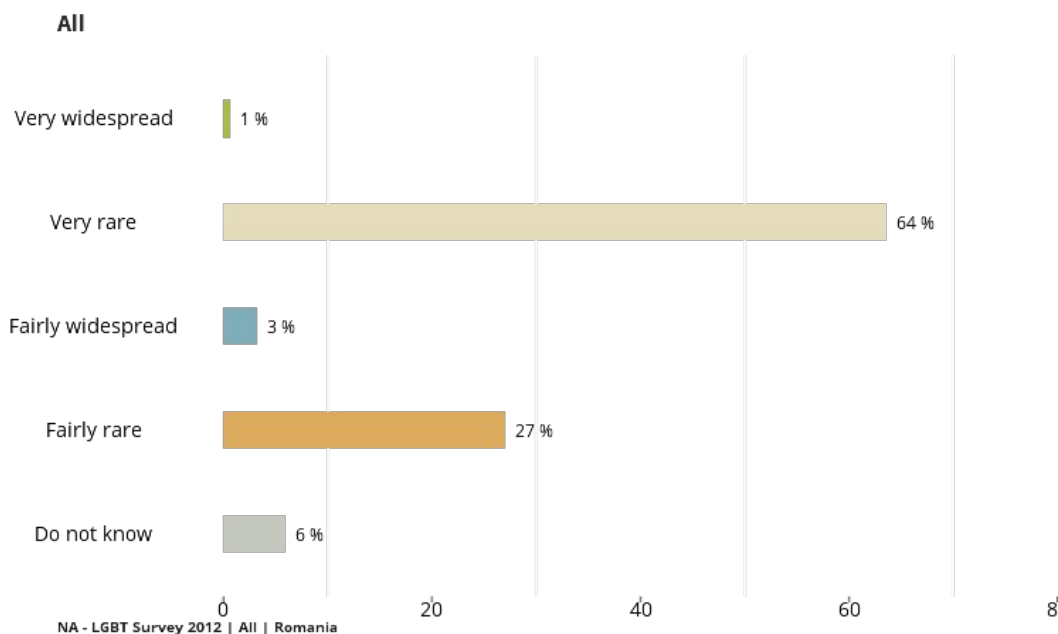
Lipsa cunoștințelor despre identități de gen diverse, mentalitățile prevalent binare și cis-hetero se traduc în România într-unul din cele mai ridicate niveluri de transfobie din Europa. Ce este și mai grav și urgent de corectat este completa lipsă de grijă a instituțiilor statului pentru drepturile și binele comunității transgender, precum și lipsa de interes și sprijin politic pentru combaterea transfobiei în oricare sector social sau economic. Prin urmare, în România nu există nici un fel de prevederi legale, și nici măcar *inițiative* de prevederi, care să reglementeze situații specifice legate de tranziția medicală sau legală a persoanelor transgender, sau care să adreseze frecventele abuzuri și agresiuni săvârșite asupra persoanelor trans la școală, la locul de muncă, pe stradă sau în locuri publice.

La începutul lui 2013, Agenția Uniunii Europene pentru Drepturi Fundamentale (FRA) a dat publicității rezultatele cercetării periodice pe care o întreprinde în toate statele europene pentru a măsura gradul de acceptare versus discriminare a persoanelor LGBTI.

De atunci, situația rămâne, în cel mai fericit caz, statică.

¹ Glosarul de termeni de la paginile 8-13 cuprinde cei mai mulți din termenii tehnici utilizați în acest ghid.

1. Daily Life / How widespread are positive measures to promote respect for the human rights of transgender people



Personalul medical este în continuare neinstruit în legătură cu nevoile specifice ale pacienților trans, prin urmare aceștia sunt respinși sau tratați mai mult decât nesatisfăcător: atitudini umilitoare, malpraxis, indiferență și chiar amuzament atunci când pacientul trans trece prin situații dificile sau chiar critice.

Transfobia din mediile medicale este motivul pentru care multe persoane trans își autoadministrează HRT - Hormone Replacement Therapy, fără supraveghere medicală – iar atunci când această supraveghere există, ea este adesea inadecvată. În continuare rămân rare și extrem de problematice (pentru medici și angajatori) concediile medicale ale angajatului/angajatei trans care are nevoie să se recupereze după anumite intervenții, sau care trece printr-o perioadă în care disforia de gen îl/o afectează până la incapacitate.

Una dintre cele mai grave consecințe ale transfobiei generalizate la nivelul societății românești este precaritatea economică a persoanelor transgender. Desigur, având în vedere lipsa totală de respect și grijă pentru persoanele trans din partea instituțiilor statului, nu putem oferi aici statistici care să ne susțină afirmația că persoanele trans sunt în acest moment cel mai vulnerabil grup din România din punct de vedere al angajabilității. Pe lângă barierele la nivel de

mentalități în rândul recruterilor, managerilor și colegilor, mai trebuie menționată aici și rata ridicată a abandonului școlar în rândul adolescenților trans – ceea ce face ca mulți din ei să nu aiba diplomă de bacalaureat, sau o calificare formală.

În cadrul proiectului TRANScendent, desfășurat de Asociația MozaiQ cu sprijinul financiar al IKEA România, prin Fondul pentru Egalitate de Gen administrat de Fundația Comunitară București, au fost elaborate mai multe instrumente prin care sperăm să contribuim la creșterea nivelului angajabilității persoanelor transgender din România, respectiv creșterea nivelului de incluziune și scăderea transfobiei în mediile de muncă. Prezentul ghid pentru angajatori este unul dintre acestea.

Deși România nu are, încă, o lege specifică pentru recunoașterea identității de gen, *există* legi care apără persoanele trans de discriminare – în mediile de muncă sau oriunde altundeva. În secțiunea ‘Litera legii’ vom afla care sunt aceste legi și care sunt aspectele reglementate de acestea care ne interesează în discuția despre medii de muncă sănătoase pentru toți angajații/angajatele, indiferent de gen.

În România suntem încă în punctul în care multe din persoanele care fac recrutare și selecție pentru angajare, manageri de HR sau team-leaderi nu știu ce înseamnă ‘trans’/‘transgender’. Prin urmare, adesea, angajatorii încalcă legea nu din rea-voință, ci din neștiință și/sau lipsa de resurse. Ghidul de față își propune să ofere comunității angajatorilor informațiile și instrumentele necesare pentru a învăța despre diversitatea de gen și bogăția de capital social pe care și-o pot atrage asigurând tuturor angajaților și angajatelor un mediu de muncă echitabil și plăcut.

Sperăm ca angajatorii – directori executivi, manageri de HR, companii de recrutare – să găsească în ghidul nostru un instrument folositor intenției lor de a își adapta strategiile și politicile interne astfel încât să asigure deplină egalitate în drepturi pentru toți angajații și angajatele din companiile lor, și pentru a preveni situațiile de hărțuire și discriminare pe criteriul de gen ori sex, conform legii.

În broșura noastră de bune practici, asociată acestui ghid, veți găsi câteva exemple concrete de strategii și politici interne din diferite companii, românești și străine, prin care mediile de muncă sunt incluzive cu toate identitățile de gen, iar angajații trans sunt respectați conform legii și dorinței tuturor de a avea medii de muncă echitabile și care să asigure condiții de muncă optime pentru toți angajații.

În aceste timpuri, în care retenția de personal este o provocare atât de mare pentru angajatori, sperăm să contribuim prin acest ghid și broșura de bune practici aferentă la consolidarea capacității dvs. de a atrage și păstra personal competent și loial, și de a construi sau consolida o cultură organizațională în care absolut toți membrii să se simtă egali, indiferent de nivelul postului său în companie, sau vârstă, etnie, naționalitate, sex, gen - ori oricare altă componentă a identității sale.

Vă mulțumim că ați început conversația cu noi.

Echipa TRANScendent



MIC GLOSAR DE TERMENI

În această secțiune vă prezentăm câteva concepte științifice de bază în discuția despre diversitatea de gen. Ne-am străduit să formulăm definiții și explicații cât mai accesibile pentru persoane care nu au foarte multe cunoștințe legate de subiectul diversității de gen. Dacă doriți să aprofundați această cunoaștere teoretică, puteți vizita și site-ul www.transinromania.ro – realizat de echipa condusă de Patrick Brăila în cadrul asociației Accept. De asemenea, pe site-ul proiectului nostru, www.t-jobs.org, am început să adunăm la secțiunea Resurse o serie de studii și articole științifice care v-ar putea interesa. Desigur însă ca cel mai eficient mijloc de aprofundare a acestor informații este instruirea directă, prin interacțiune cu echipa noastră de formare cis-trans. Vă amintim că în broșura de bune practici aveți informații legate de training-urile pe care echipa TRANScendent le oferă gratuit companiilor partenere.

Persoana **cisgender** este acea persoană care se identifică cu sexul atribuit la naștere, precum și cu genul social rezultat din această atribuire. Fiindcă acesta este cazul la majoritatea persoanelor, conceptele de sex atribuit la naștere și identitate de gen ajung în mod nefericit să se suprapună în mintea celor mai mulți oameni.

Identificarea este un termen adesea greșit conceptualizat. De multe ori este înțeles ca și o apropiere, o însușire a unei realități externe - o asimilare a unor estetici și a unor roluri de gen și integrarea lor de către o persoană.

În realitate, exprimă un proces în sens invers: găsirea, prin introspecție și contextualizare, a unei realități profunde, a unei conștiințe de sine și a unui confort firesc asociat cu identitatea de gen a persoanei respective. Componenta performativă, de comportament și prezentare, poate sau nu să urmeze realizării, în cazul persoanelor trans, și este un lucru foarte individual.

Persoanele **cisgender**, de obicei, nu trec prin acest proces de actualizare deoarece identitatea lor și sexul atribuit la naștere coincid - astfel, identificarea lor cu genul atribuit la naștere devine o experiență automată, invizibilă pentru sine.

Expresia de gen este dimensiunea performativă a identității individului - felul în care persoana se exprimă, prin haine/înfățișare, atitudine, comportamente. Expresia, însă, nu *dictează* identitatea de gen a persoanei: un bărbat, fie el cis sau trans, cu o expresie de gen care include elemente stereotipic feminine (ex. machiaj, ținute colorate), rămâne tot bărbat, la fel cum o femeie care poartă pantaloni rămâne femeie.

Transgender e un termen umbrelă, sub care sunt incluse diverse identități de gen, altele decât bărbați sau femei cisgender. Persoanele trans nu se identifică cu sexul atribuit la naștere, sau cu genul social rezultat din această atribuire. Câteva exemple concrete de identități trans:

Femeie trans înseamnă o persoană care se identifică femeie, deși la naștere a fost considerată bărbat, a fost înregistrată în registrul stării civile și în certificatul de naștere cu sex bărbătesc și, prin urmare, în familie și societate i s-a atribuit genul bărbătesc.

Barbat trans înseamnă o persoana care se identifică bărbat, deși la naștere a fost considerat femeie, a fost înregistrat în registrul stării civile și în certificatul de naștere cu sex femeiesc și, prin urmare, în familie și societate i s-a atribuit genul feminin.

Nonbinar sau **genderqueer** este un termen ce descrie o persoană care nu se identifică cu binaritatea bărbat/ femeie, și care se identifică între sau în afara celor două identități. Persoanele nonbinare preferă adesea să nu li se vorbească folosindu-se 'limbaj cu gen' - adică 'el' sau 'ea', 'fată' sau 'băiat' - ci să se folosească pur și simplu numele lor atunci când se vorbește despre ei. De exemplu, chiar dacă o persoană nonbinară arată ca o 'femeie', e posibil să prefere să nu fie numită așa. Exemple de expresii fără gen:

- *Ești o persoana competentă. (în loc de 'ești competentă' sau 'ești competent')*

- *Vin de la Oana. Suntem colegi. (în loc de 'vin de la colega mea Oana')*

- *Crezi că ar fi bine să vorbim și cu Oana? (în loc de 'și cu ea')*

În engleză, persoanele nonbinare folosesc 'they', 'their', 'them' - ceea ce din păcate în româna nu funcționează la fel de bine.

Exemple de persoane care și-au făcut publică identitatea nonbinară: Andrea Gibson (SUA, poet), Liv Hewson (AUS, actor), Eddie Izzard (UK, actor), Sam Smith (UK, muzician), Rebecca Sugar (SUA, animator), Steven Tyler (solist al Aerosmith), Chanda Prescod-Weinstein (cosmolog), Rose McGowan (SUA, actor), Ezra Miller (SUA, actor).

Sistem binar, binaritate, identitate de gen binară

Binaritatea denotă o supoziție dominantă în spațiul socio-cultural vestic. Ea plasează atât sexul cât și genul în două categorii strict distincte, cu diferențe fixe, imuabile, înnăscute, între "masculin" și "feminin". Această viziune atrage după sine stereotipii puternice și asocieri rigide. Ele nu corespund cu realitatea trăită a indivizilor, pe larg, sau cu consensul științific actual.

În realitate genul, un construct psihologic și social, este un spectru de la masculin la feminin, iar indivizii se pot regăsi oriunde între cei doi poli, sau chiar în afara spectrului cu totul (ex: persoanele **agender**, care nu se identifică cu vreun gen).

În ceea ce privește consensul medical, distincția dintre sexe a devenit un instrument ce informează practica medicală la nivel orientativ - deși util și

funcțional, este un construct artificial a cărui rigiditate nu se regăsește în realitatea documentată. Ansamblul de caracteristici anatomice, hormonale și cromozomiale ce încadrează indivizii într-un sex sau altul prezintă variații vaste, cu sau fără impact vizibil sau relevant clinic.

Genderfluid sunt persoane care oscilează între bărbat și femeie și viceversa, și care își manifesta atât părțile masculine cât și cele feminine, în același timp sau în perioade diferite.

Exemple de persoane publice care și-au făcut cunoscută identitatea genderfluid: Miley Cyrus (SUA), Cara Delevigne (UK), Janae Kroc (SUA), Ruby Rose (Australia).

Gender mainstreaming (abordarea integrată a egalității de gen)

Aceasta este o unealtă din sfera politicilor publice, o practică asumată la nivel internațional, și folosită pentru a asigura egalitatea completă de gen în practică. Persoanele trans ar trebui menționate în strategia sau mandatul organismului sau organismelor naționale pentru egalitate. Deocamdată, în România, nici Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse, nici Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării nu și-au îndeplinit această obligație.

Intersex

Persoanele intersex au două sau mai multe din cele 5 componente ale sexului biologic diferite între ele. De exemplu, o persoană intersex poate avea cromozom masculin dar aparat reproductiv femeiesc, sau caracteristici secundare femeiești (sâni, voce, absența părului facial sau corporal). Unele persoane intersex își asumă identitatea sexuală și ca identitate de gen, având în vedere că se situează într-o zonă ambiguă, sau ambivalentă, în termeni de bărbat sau femeie. În trecut, persoanele intersex erau numite 'hermafrodiți', dar astăzi termenul este considerat peiorativ. Persoanele nu sunt 'o lună femeie, o lună bărbat' - așa cum multe persoane lipsite de educație de gen cred până în zilele noastre – ci posedă, în același timp, prin structura lor anatomică, caracteristici ale ambelor sexe. Identitatea de gen a persoanelor intersex este adesea determinată de cum se raportează la sistemul binar, sau la gândirea binară a celor din jur.

Adesea, dar nu întotdeauna, femeile și bărbații trans își doresc să tranziționeze. **Tranziția** e de mai multe feluri. Pentru dvs., ca angajator, poate fi util să știți câte ceva despre aceste lucruri. Cunoștințele despre tranziție vă vor permite să puteți oferi sprijin adecvat angajatului/angajatei trans, un lucru nu numai de

dorit prin beneficiile reciproce, dar și conform cu drepturile și obligațiile angajatorilor și angajaților.

Tranziția medicală implică tratamentul de substituție hormonală (HRT – Hormone Replacement Therapy) și intervențiile chirurgicale de aliniere a anatomiei unei persoane trans cu genul acesteia. Cu toate acestea, nu toate persoanele decid sau au posibilitatea să ia aceste măsuri, iar o identitate transgender nu depinde de proceduri medicale.

Un alt pas pe care o persoană trans poate alege să-l facă după momentul asumării identității de gen este **tranziția socială**. Tranziția socială poate începe în familie, în cercul de prieteni, la muncă, la școală sau în orice alt context social. Ea implică mai mult decât coming out-ul în sine. Tranziția socială începe atunci când decizi să-ți manifesti identitatea în mod asumat față de cel puțin o altă persoană. Într-o țară cu un nivel ridicat de transfobie, cum e România, persoanele trans pot aștepta foarte mult până încep această tranziție – uneori și la 40-50 de ani, așa cum puteți vedea în poveștile documentate în addendumul ‘Bune practici de recrutare și management de personal.’

Tranziția administrativă presupune modificarea numelui la Evidența Populației de care aparține persoana – în urma aprobării unei cereri însoțite de un memorandum, două declarații notariale ale unor persoane din cercul solicitantului/ei, și orice alte documente justificative. Această procedură este disponibilă pentru oricine, nu doar pentru persoane trans.

Tranziția juridică presupune modificarea datelor din actele de stare civilă (certificat de naștere), astfel încât acestea să reflecte identitatea de gen asumată. Aceste schimbări se pot realiza în urma deschiderii unui proces civil în instanță împotriva Consiliului local. Dacă petentul/petenta câștigă, va putea avea un act de identitate în care nu doar numele îi va reflecta identitatea de gen, ci și CNP-ul și markerul de sex.

Acești termeni și identități nu sunt definitivi, întrucât limbajul referitor la gen se află în perpetuă schimbare și dezvoltare. Probabil că în viitor vom putea folosi termeni mult mai nuanțați. Unii oameni care au trecut printr-un proces de afirmare a identității de gen, alta decât cea atribuită la naștere, nu se mai descriu ca fiind trans.

A fi trans nu e o problemă legată de identitatea sexuală sau de preferințele sexuale ale unei persoane. Persoanele trans pot fi lesbiene, gay, bisexuale, queer, heterosexuale sau neinteresate de relații sexuale.

Oameni cu diverse identități și expresii de gen au existat dintotdeauna, pe tot globul. Multe culturi dispun de termeni indigeni sau locali pentru a descrie oameni ce ar putea fi numiți trans sau neconformi cu normele stereotipice de gen.

Textele clasice indiene fac referire la oameni de un 'al treilea sex' (Kama Sutra) sau la persoane care nu sunt nici bărbați, nici femei, numite hijra (Ramayana), și binecuvântate de prințul Rama să aducă noroc la nunți - astfel că până în ziua de azi la nunțile indiene sunt adesea chemate hijra să danseze și să cânte.

În America de Nord, există în fiecare din limbile națiunilor native termeni specifici pentru persoane trans, cel mai cunoscut fiind probabil 'two-spirit'. Până la colonizarea continentului american de către albi, persoanele two-spirit au fost tratate cu mult respect și chiar venerație, fiind adesea vracii, preoții sau învățații tribului.

În Franța secolului 19, o persoană intersex pe nume Herculine Barbin a fost îndelung studiat și discutat, cu ecouri până în secolul 20.²

² Vezi cartea lui Michel Foucault, Herculine Barbin, apărută în 2018 la editura Hecate.



LITERA LEGII

În această secțiune vă prezentăm informații și observații legate de protecția legală oferită de către statul român și Uniunea Europeană persoanelor trans în medii și relații de muncă. Preambulul oferă un context al necesității acestor informații și observații din partea unor experți juridici, astfel încât angajatorii să poată asigura în companiile lor relații și medii de muncă armonioase cu respectarea reglementărilor în vigoare privind anti-discriminarea și egalitatea de șanse.

Premisele și cerințele legale aplicabile egalității de șanse pentru persoanele transgender în România

Ștefi Ionescu, octombrie 2019

Repertoriul legislativ al României - de la Constituție până la legile specializate - include protecții privind egalitatea de șanse și împotriva discriminării care sunt aplicabile și persoanelor transgender.

1. Cerințe Constituționale

Constituția României include trei texte importante care ar trebui să ghideze abordarea legislativă, a autorităților și a instanțelor de judecată în ceea ce privește poziția persoanelor transgender:

Articolul 16 prevede că “Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări”;

Articolul 26 impune autorităților publice să “respecte” și să “ocrotească” “viața intimă, familială și privată”; și

Articolul 40 prevede că “Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit”.

Cu toate că “viața intimă” nu este definită propriu-zis în Constituție, interpretarea corectă a acestei prevederi ar trebui să ia în considerare jurisprudențe ale Curții Europene a Drepturilor Omului, cu referire la articolul paralel din Convenția Europeană, care prevede că “Identitatea de gen este unul dintre cele mai intime aspecte ale vieții private, iar dreptul la identitate de gen și dezvoltare personală este un aspect fundamental al dreptului la respect pentru viața privată” (Hotărârea în cazul Van Kück c. Germaniei). Conform Constituției, în materia drepturilor omului, regulile europene prevalează față de cele naționale în cazul în care sunt mai favorabile pentru persoanele protejate.

Unele prevederi se referă explicit la autoritățile publice, care includ atât organele însărcinate cu relațiile de muncă (Ministerul Muncii și Protecției Sociale și organele de Inspekția Muncii) și cele însărcinate cu sancționarea discriminării (Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării), precum și instanțele de judecată.

Astfel, protecția prevăzută este relevantă pentru orice angajator, întrucât conduita acestuia poate fi revizuită de una dintre autoritățile de mai sus, care sunt ținute să respecte aceste principii de protecție, în caz contrar, riscând să contravină cerințelor impuse de legea fundamentală.

2. Cerințe legale și sancțiuni

Legile Române includ o gamă variată de instrumente menite să ofere protecții împotriva discriminării dintre care, probabil cea mai relevantă pentru persoanele transgender este Ordonanța nr. 137 din 31 august 2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (denumită în continuare “OG 137”).

Sunt protejate juridic persoanele transgender pe piața muncii?

Cu toate că, în OG 137, identitatea de gen nu este prevăzută explicit, este limpede că persoanele transgender sunt acoperite implicit de protecțiile actului normativ. În primul rând, aceasta este pentru că persoanele transgender aparțin unei “categorii defavorizate” în sensul Articolul 2 și a celorlalte articole în care acest termen este folosit - conform definiției de la Articolul 4, “categorie defavorizată este acea categorie de persoane care fie se află pe o poziție de inegalitate în raport cu majoritatea cetățenilor datorită diferențelor identitare față de majoritate, fie se confruntă cu un comportament de respingere și marginalizare”. În al doilea rând, OG 137 se aplică persoanelor transgender și datorită utilizării criteriilor de “categorie socială” și “sex” în raport cu care discriminarea este interzisă.

De asemenea, OUG 137 prevede explicit în Articolul 1, paragraful (4) “orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități atrage răspunderea contravențională conform prezentei ordonanțe, dacă nu intră sub incidența legii penale.”

În ceea ce privește reglementarea aspectelor de muncă și profesie, OG 137 adresează explicit protecția împotriva discriminării pe piața muncii. În Articolul 1 (i), este prevăzut ca fiind în obiectul legii “dreptul la muncă [...] la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare, [...] la un salariu egal pentru muncă egală și la remunerație echitabilă și satisfăcătoare”. În același timp, Articolele 5-9 prevăd explicit o serie de contravenții aplicabile în cazul discriminării în materie de angajare și profesie. De exemplu:

- discriminarea în materie de încheiere, suspendare, modificare sau încetare a raportului de muncă, stabilirea atribuțiilor de servicii sau orice alte condiții de prestare a muncii (Articolul 6); și

- refuzul de angaja în muncă o persoană pe motivul că aparține unei anumite categorii defavorizate, sau din cauza sexului sau orientării sexuale.

Ce sancțiuni sunt aplicabile?

Conform OUG 137, nerespectarea interdicțiilor de mai sus, atât de către persoane fizice cât și de persoane juridice, se sancționează cu amendă de la 400 la 8.000 de lei. Pe de altă parte, un efect al interdicțiilor este că în cazul în care efectul discriminării cauzează prejudicii persoanelor vizate - ceea ce foarte probabil va cauza fiind vorba de raporturi economice - actul consfințește caracterul ilicit al discriminării, astfel încât o instanță de judecată poate hotărâ acordarea de prejudicii de către angajator.

3. Aspecte pragmatice

În ciuda celor de mai sus, discriminarea persoanelor transgender pe piața muncii - atât la angajare, cât și în ceea ce privește condițiile efective de muncă - rămâne o realitate pragmatică.

Un aspect particular este că legislația nu poate restricționa dreptul angajatorului de a refuza angajarea unei persoane ce nu corespunde cerințelor ocupaționale în domeniu (atât timp cât refuzul nu constituie un act de discriminare). În acest sens, înțelesul noțiunii de “persoane ce nu corespunde cerințelor ocupaționale” este, în absența unei practici edificatoare a autorităților sau instanțelor de judecată, un concept interpretabil de la caz la caz, care poate fi speculat cu rea-credință de angajatori.

Un alt aspect este legat de condițiile de lucru. Deși este fără îndoială acoperit de lege, nu există îndrumări punctuale autoritative în ceea ce privește respectarea nevoilor particulare ale persoanelor transgender, cel mai delicat în acest sens fiind utilizarea numelui sau pronumelor de gen de către angajator sau ceilalți angajați. De multe ori, persoanele transgender nu au acte de identitate care să reflecte numele și identitatea de gen cu care acestea sunt cunoscute în societate. Acest aspect este uneori folosit cu rea-credință de angajatori ca un “impediment legal” la aplicarea unui tratament adecvat față de persoanele trans.

În realitate, cerințele legale sunt clare în ceea ce privește faptul că persoanele defavorizate beneficiază de protecție în raport cu situația lor punctuală, astfel încât din punct de vedere juridic, practica de mai sus rămâne ilegală. Mai mult decât atât, nimic nu împiedică un angajator să folosească în documentele juridice datele de identificare ale persoanei prevăzute în actul de identitate (cu includerea unei note privind situația particulară) și utilizarea numelui folosit în societate în toate celelalte situații (e-mail, informații pe site, etc.).

În cele din urmă, legislația română oferă o gamă largă de premise și reguli în baza cărora persoanele transgender ar trebui să fie protejate împotriva discriminării pe piața muncii - faptul că, în fapt, discriminarea persistă este cauzat în mod particular de aspecte precum:

- deși, în mod obiectiv, interpretarea cu bună credință a regulilor anti-discriminare ar trebui să protejeze persoanele transgender, protecția de multe ori nu este explicită și este enunțată cu un nivel ridicat de generalitate;
- discriminarea în raport cu accesul la piața muncii plasează persoanele trans într-un cerc vicios economic astfel încât în mod real nu au resursele pentru a se prevala de protecțiile juridice prevăzute mai sus;
- autoritățile însărcinate cu garantarea acestor protecții sau angajatorii nu au experiența necesară și nici practica suficientă pentru a adresa particularitățile specifice acestui tip de discriminare.

Notă: Pe lângă temeiurile legale enunțate mai sus, există o gamă variată de acte normative și articole care includ texte de protecție - în mod particular, aspecte privind egalitatea de șanse și aspecte privind instituțiile internaționale sunt adresate în capitolele următoare.

Angajatorii sunt obligați legal să prevină și să combată hărțuirea sexuală la locul de muncă

Alina Arseni, mai 2019

Cu permisiunea autoarei, republicăm în acest ghid un articol publicat la 16 mai 2019, pe portalul hotnews.ro, la secțiunea "Dosare juridice – legea muncii".

Analiza se axează pe subiectul 'hărțuire sexuală', considerat de autorii ghidului de față relevant în discuția despre transfobie la locul de muncă: orice tratament discriminatoriu față de o persoană trans putându-se califica (și) ca hărțuire sexuală, persoana hărțuită putând înainta acțiune în instanță pe acest motiv.

În toamna anului 2017, în Statele Unite ale Americii era în plină desfășurare mișcarea #MeToo. Hashtag-ul prin care femeile, în număr uriaș, împărtășeau pe rețelele sociale experiențele despre hărțuiri sexuale a devenit în scurt timp global, iar în ianuarie 2018 apăruse și #TimesUp, tot o mișcare împotriva hărțuirii sexuale, devenită virală.

Ambele inițiative au (re)adus în prim plan o preocupare sporită pentru acest fenomen, inclusiv în domeniul muncii. În România, principalele acte normative care transpun în dreptul național legislația europeană secundară adoptată în materie sunt O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare și Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați. Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002, în vigoare din 02 mai 2019, contribuie la consolidarea cadrului legal autohton anti-discriminare, în general și anti-hărțuire, în special.

Exigențele legale europene și naționale impun oricărui angajator adoptarea de principii, reguli și proceduri clare și transparente. Acestea, pe de o parte, vor preveni astfel de conduite ilicite la toate nivelurile (atât în rândul conducerii, cât și raportat la angajați). Pe de altă parte, adoptarea lor va permite angajatorilor să gestioneze în mod adecvat orice sesizare de hărțuire sexuală semnalată în cadrul organizației.

Care sunt obligațiile legale ale angajatorilor

Există o serie de măsuri de prevenire și de acțiune ce revin în sarcina angajatorului, printre care se numără următoarele:

- ❖ adoptarea unei politici interne coerente și cuprinzătoare, care să promoveze o cultură organizațională a "toleranței zero" față de hărțuirea sexuală în sfera relațiilor de muncă și să prevadă măsuri anti-hărțuire;

- ❖ crearea unor multiple mecanisme de sesizare a faptelor de hărțuire sexuală la locul de muncă, explicitând condițiile referitoare la confidențialitate (de exemplu, desemnarea unei persoane / unui departament cu atribuții de a înregistra raportările sau crearea unui sistem de whistleblowing caracterizat prin asigurarea anonimatului);
- ❖ stabilirea unei proceduri clare, care să asigure investigarea efectivă a unor astfel de sesizări la nivelul angajatorului, cu asigurarea caracterului echitabil;
- ❖ indicarea sancțiunilor aplicabile pentru astfel de fapte în regulamentele de organizare și funcționare și în regulamentele interne;
- ❖ informarea permanentă a angajaților privind aspectele relevante în materie, inclusiv prin furnizarea de materiale informative, organizarea de ședințe de training etc.;
- ❖ elaborarea unei proceduri interne privind demersurile necesare pentru informarea autorităților publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, cu respectarea Regulamentului general privind protecția datelor.

Companiile private, alături de instituțiile și autoritățile publice centrale și locale, civile și militare, cu un număr de peste 50 de angajați, au posibilitatea stabilirii unui angajat care să aibă, potrivit fișei postului, atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați ori de a opta pentru angajarea unui expert / tehnician în egalitate de șanse.

Abordări interzise

Printre abordările interzise angajatorilor în situația în care este sesizat de către o persoană cu privire la o eventuală faptă de hărțuire sexuală comisă în domeniul muncii, se regăsesc deseori în practică manifestări precum:

- ❖ victimizarea, constând în tratamentul advers aplicat autorului sesizării cu privire la o faptă de hărțuire sexuală produse la locul de muncă, ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție introduse de acesta,
- ❖ pasivitatea, manifestată prin neluarea măsurilor care se impun pentru investigarea sesizării și, după caz, tragerea la răspundere a hărțuitorului.

Sanțiuni. Consecințe

Sanțiunile aplicabile angajatorului pentru încălcarea obligațiilor care îi revin în domeniul nediscriminării se bazează, în genere, pe următoarele forme de răspundere:

- ❖ contravențională, în urma constatării faptei contravenționale de către entitățile cu atribuții în domeniu (ex. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD), ITM) - una dintre sancțiunile ce pot fi incidente în materie este publicarea, în mass-media, a unui rezumat al hotărârii de

constatare a faptei de discriminare, pronunțate de organul administrativ-jurisdicțional sau de instanța judecătorească;

- ❖ civilă, orice persoană prejudiciată prin fapta ilicită a angajatorului putând solicita pe cale judiciară repararea daunelor materiale și morale produse.

În ceea ce privește răspunderea civilă, apreciem că aceasta poate fi atrasă în această materie față de angajator nu numai pentru fapta proprie, ci inclusiv pentru fapta hărțuitorului, în solidar cu acesta din urmă, dacă sunt întrunite condițiile răspunderii pentru fapta altuia, potrivit legii.

Mai mult, în contextul exacerbarii comunicărilor prin media de socializare, ecurile formulării de acuzații sau tragerii la răspundere, de exemplu, a unui angajat sau a unui membru al organelor de conducere, în legătură cu o eventuală faptă de hărțuire sexuală în domeniul muncii, pot produce consecințe devastatoare sub aspectul credibilității și imaginii angajatorului.

Ce demersuri ar trebui să întreprindă angajatorul

Ca atare, este imperios ca angajatorul să acorde importanța cuvenită mecanismelor interne de prevenire și combatere a hărțuirii sexuale, în sensul de a implementa și perfecționa constant măsurile de prevenire și de acțiune anterior menționate, în conformitate cu legislația aplicabilă. Deși obligațiile la care ne-am referit mai sus nu sunt noi, normele metodologice adoptate recent sunt de natură, în opinia noastră, să faciliteze procesul de aducere la îndeplinire a acestora.

În situația în care se confruntă cu un caz de hărțuire sexuală la locul de muncă, angajatorul trebuie să desfășoare o investigație eficientă și eficace, potrivit procedurii consacrate în cadrul societății, și să ia toate măsurile legale necesare pentru soluționarea sesizării, cu respectarea drepturilor fundamentale ale tuturor părților implicate.



ELEMENTE DE BAZĂ ALE CADRULUI EUROPEAN

În secțiunea care urmează vă prezentăm primele 3 contribuții majore, la nivelul instituțiilor și mecanismelor europene, care au condus la clarificarea drepturilor persoanelor trans în societate în general, și pe piața muncii în particular. După fiecare dintre acestea veți găsi o scurtă discuție asupra relevanței sale pentru ghidul de față. De la aceste contribuții fundamentale desigur ca apărut și alte reglementări și inițative europene, cea mai notabilă și semnificativă fiind probabil Convenția de la Istanbul. În ediția finală a ghidului nostru, pe care o vom publica odată cu încheierea proiectului TRANScendent, în 2021, vom include și o analiză a acestui important mecanism - pe care România l-a ratificat în 2016, iar în 2018 a adoptat două legi, Legea 178/2018 și Legea 174/2018, prin care își asumă obligația de alinierea a legislației naționale la prevederile Convenției privitoare la prevenirea și combaterea violenței de gen.

Parlamentul European și Consiliul Uniunii Europene:

Directiva 54

În 5 iulie 2006 Parlamentul European și Consiliul Uniunii Europene au adoptat Directiva 2006/54/CE, privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă). Termenul limită de implementare a Directivei în toate statele membre a fost 15 august 2008.

Directiva își propune să garanteze punerea în aplicare a principiului șanselor egale și al egalității de tratament la încadrarea în muncă, indiferent de gen.

În acest scop, aceasta conține dispoziții destinate punerii în aplicare a principiului egalității de tratament în ceea ce privește:

(a)	<i>accesul la muncă, inclusiv promovare, și la formarea profesională;</i>
(b)	<i>condițiile de muncă, inclusiv remunerația;</i>
(c)	<i>sistemele profesionale de securitate socială.</i>

Directiva conține, de asemenea, dispoziții ce vizează modalități de aplicare efectivă a acestui principiu prin stabilirea unor proceduri corespunzătoare.

Directiva 54 este un moment istoric în discuția despre identități de gen și asigurarea egalității depline, indiferent de gen sau sex, care ne pune la dispoziție inclusiv un cadru clar privitor la ce anume constituie act de discriminare pe criterii de gen sau sex:

(1) În sensul prezentei directive se înțelege prin:

(a)	<i>„discriminare directă”: situația în care o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil din cauza sexului în comparație cu o altă persoană care este, a fost sau ar fi într-o situație comparabilă;</i>
(b)	<i>„discriminare indirectă”: situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoane de celălalt sex, în afară de cazul în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată în mod obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele pentru a atinge acest scop sunt corespunzătoare și necesare;</i>
(c)	<i>„hărțuire”: situația în care se manifestă un comportament indezirabil legat de</i>

	<i>sexul unei persoane, având ca obiect sau ca efect prejudicierea demnității unei persoane și crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator;</i>
(d)	<i>„hărțuire sexuală”: situația în care un comportament indezirabil cu conotație sexuală se manifestă în mod fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect prejudicierea demnității unei persoane și în special crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator;</i>
(e)	<i>„remunerație”: salariu sau plată obișnuită de bază sau minimă și orice alt avantaj, plătite direct sau indirect, în numerar sau în natură, de către angajator lucrătorului pe motivul încadrării în muncă a acestuia din urmă;</i>
(f)	<i>„sisteme profesionale de securitate socială”: sistemele care nu sunt reglementate de Directiva 79/7/CEE a Consiliului din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale (16), care au ca obiect furnizarea către lucrători, salariați sau lucrătorii care desfășoară activități independente, grupați în cadrul unei întreprinderi sau al unui grup de întreprinderi, al unei ramuri economice sau sector profesional sau interprofesional, prestații destinate să completeze prestațiile sistemelor de securitate socială prevăzute de lege sau să se substituie acestora, indiferent dacă afilierea la aceste sisteme este obligatorie sau facultativă.</i>

(2) În sensul prezentei directive, discriminarea include:

(a)	<i>hărțuirea și hărțuirea sexuală, precum și orice tratament mai puțin favorabil cauzat de respingerea unor astfel de comportamente de către persoana respectivă sau de supunerea sa la acestea;</i>
(b)	<i>îndemnul de a practica față de persoane discriminarea pe criteriul sexului;</i>
(c)	<i>orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei și determinat de sarcină sau de concediul de maternitate, în sensul Directivei 92/85/CEE.</i>

Relevanța Directivei 54 pentru piața muncii și mediul de business:

Conform Eurofound, Fundația Europeană pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă și viață (<https://www.eurofound.europa.eu/ro/node/52294>), adoptarea Directivei 54 a încurajat partenerii sociali să adreseze și subiectul trans în contextul mai larg al promovării non-discriminării la nivel european. Confederația Europeană a Sindicatelor (www.etuc.org), într-un memorandum din 16 iunie 2006, condamnă discriminarea pe criteriul orientării sexuale și se angajează să sprijine drepturile tuturor cetățenilor, inclusiv ale comunității transgender.

Organizații și comunități de angajatori cum ar fi Business Europe (<https://www.bussinesseurope.eu/>) sau SME United (fosta UEAPME, <https://smeunited.eu/>) au salutat declararea anului 2007 ca Anul Oportunităților Egale pentru Toți, și au recunoscut valoarea adăugată de diversitate în toate formele identificate de Directiva. SME United a făcut imediat după adoptarea Directivei apel la companii să introducă politici de recrutare și selecție care să țină cont de diversitate.

Ca urmare, este tot mai des întâlnită în companiile mari, dar și în cele mijlocii și mici, practica rețelelor de angajați care susțin diversitatea de gen și orientări sexuale, crescând astfel și numărul practicilor și instrumentelor de resurse umane care au legatură cu identitățile angajaților. Angajații care se organizează în asemenea rețele/structuri de suport știu că sunt protejați de lege pentru a putea face asta, iar angajatorii de asemenea știu că legea îi obligă să ofere sprijin acestor structuri și persoane. Dincolo însă de aspectele legale, începe să se contureze tot mai mult în companii o cultură de incluziune și apreciere a diversității, angajatorii înțelegând în sfârșit că un angajat care se simte respectat și protejat la locul de muncă va fi un angajat mai eficient și mai loial. Desigur, există și cazurile nefericite în care această cultură e doar mimată, ca măsură de precauție într-un context legal și internațional în care obligativitatea de a respecta și proteja intimitatea și siguranța persoanelor trans e consfințită de tot mai multe organisme, legi, sentințe în instanță. Cu siguranță efectele negative asupra climatului de muncă, productivității angajaților și profitabilității companiei nu vor ezita să apară în companiile unde incluziunea e folosită ca o simplă mască pentru intoleranța de orice fel. Pe măsură ce angajații devin tot

mai informați și sprijiniți să-și obțină drepturile, crește și nevoia companiilor de a pune în practică instrumente și mecanisme reale de protecție și incluziune.

În România avem companii care le fac angajaților trans ecuson/cartelă și adresă de email cu numele folosit de aceștia, indiferent de cel din buletin, respectându-le astfel intimitatea și siguranța. Nu credem însă că ar fi de dorit să menționăm aceste companii aici; în România anului 2019, acest lucru ar putea echivala, din nefericire, cu un 'outing' nedorit - care le-ar putea atrage atenție publică negativă, așa cum a fost cazul lanțului de hypermarketuri care a susținut un marș pentru diversitate în iunie, 2019.

Ce este absolut esențial de reținut este că Directiva 54 poate fi folosită în România ca fundament pentru chemarea în judecată a unei entități care se face vinovată de transfobie, manifestată prin discriminarea explicită sau hărțuirea unei persoane trans, având în vedere că nu există legi, ordonanțe sau dispoziții administrative care să fie contrare principiului de tratament egal al persoanelor trans prevăzut în directivă.

TGEU:

Intersecții Trans

În ghidul “Intersecții Trans”, publicat de Transgender Europe în decembrie 2014, adoptarea Directivei 54 este considerată de o extrem de mare importanță. Cea mai mare organizație pentru drepturile persoanelor trans, mai precis o organizație umbrelă din care fac parte 112 organizații din 44 de țări, TGEU apreciază că Directiva este deosebit de importantă pentru persoanele trans.

„Curtea [Europeană] de Justiție a declarat că aplicarea principiului tratamentului egal între bărbați și femei nu poate fi restrânsă la interzicerea discriminării bazate pe faptul că o persoană aparține unui sex sau altuia. Având în vedere scopul acestui principiu, precum și natura drepturilor pe care dorește să le consfințească, el se aplică și în cazul discriminării cauzate de genul schimbat al unei persoane.”

Directiva 54 (2006/54/EC) a fost adoptată și a început să fie aplicată în 2006. Statele membre și țările care fac parte din Spațiul Economic European (SEE) au avut termen până la 15 august 2008 pentru implementarea prevederilor Directivei. Este clar că situația României nu va rămâne neobservată multă vreme, iar autoritățile și piața din România vor trebui să-și alinieze instrumentele și practicile la standardele europene în vigoare.

Ca orice Directiva europeană, această lege se aplică direct. Prin urmare persoanele trans din România își pot baza chemarea în instanță a unui, să zicem, angajator care a dat dovadă de transfobie, sau care nu a acționat corespunzător pentru asigurarea drepturilor angajatului/angajatei trans – indiferent dacă legislația națională include reglementări specifice pentru recunoașterea identității de gen sau nu.

Domeniul material de aplicare al Directivei acoperă:

- ❖ Accesul la angajare, autoangajare și ocupație, inclusiv promovare; cursuri vocaționale; angajare, promovare și concediere; apartenența sau implicarea într-o organizație a lucrătorilor sau angajaților, sau alte organizații profesionale;
- ❖ Condiții de muncă, inclusiv salariu;
- ❖ Asigurări sociale, inclusiv ajutor de șomaj, drept de pensie, concediu medical pentru boală sau invaliditate, compensație pentru accidente de muncă sau boli profesionale.

Această directivă se aplică tuturor angajaților, atât din sectorul public cât și din cel privat, și îi protejează împotriva discriminării (atât directă cât și indirectă), hărțuirii (inclusiv hărțuirea sexuală), instigării la discriminare.

În plus, statele membre în UE sau SEE au obligația de a fonda unul sau mai multe organisme naționale pentru „promovarea, analiza, monitorizarea și suportul tuturor persoanelor fără discriminare pe bază de sex”. Prevederea se aplică și persoanelor cu identități sexuale și de gen neconforme cu normele binare.

În afară de câteva secțiuni substanțiale alocate Directivei 54, dar și celorlalte Directive legate de egalitatea de gen, ghidul Intersecției mai cuprinde câteva secțiuni care ar putea de asemenea interesa comunitatea angajatorilor: bune practici, recomandări pentru UE, recomandări pentru guvernele naționale, companii, sindicate, agenții naționale pentru egalitate, organizații ale comunității transgender.

Redăm mai jos recomandările TGEU către comunitatea angajatorilor, menite să crească nivelul de incluziune a comunității trans pe piața muncii:

1. Să adopte o politică clară cu privire la diversitate și nediscriminare, cu referințe clare la identitatea și expresia de gen și care să acopere toate aspectele legate de activitățile companiei. O astfel de politică ar trebui:

- i. Să acopere recrutarea, angajarea, promovarea, salarizarea, concediul de odihnă, concediul medical, beneficiile cuvenite co-depenților și orice alte beneficii;
- ii. Să conțină definiții detaliate ale nediscriminării și diversității, referindu-se în mod specific la hărțuire și bullying;
- iii. Să se aplice tuturor angajaților, furnizorilor de servicii și clienților în egală măsură;
- iv. Să detalieze prevederile politicii anti-discriminare și pro-diversitate prin proceduri interne clare.

2. Să evalueze procesele de recrutare și promovare ale companiei pentru a se asigura că rămân concentrate pe competențele și aptitudinile angajatului, și nu pe caracteristicile sale personale. Recomandăm folosirea procedurilor de recrutare anonimă. În anunțurile pentru locuri de muncă ar trebui să se facă referire clară la politica anti-discriminare și pro-diversitate a companiei; de asemenea, anunțul pentru post ar trebui să fie formulat astfel încât să nu facă referire la un gen specific.

3. Să adopte măsuri referitoare la chestiuni specifice angajaților/angajatelor trans, cum ar fi:

- i. Tranziția la locul de muncă;
 - ii. Dezvăluirea voluntară a identității de gen, cui și când consideră angajatul/angajata trans că dorește să facă acest lucru;
 - iii. Folosirea toaletei, vestiarului și a altor facilități cu gen specific;
 - iv. Reglementări legate de uniformă/codul vestimentar
 - v. Intimitate și protecție împotriva dezvăluirii identității de gen a unei persoane trans, fără acordul său.
4. Să instruiască managerii în resurse umane și alți membri-cheie ai personalului companiei în legătură cu diversitatea de gen, astfel încât aceștia:
- i. Să fie conștienți cu privire la anumite aspecte ale experiențelor persoanelor trans;
 - ii. Să fie capabili să conducă interviuri și să managerieze relațiile de angajare într-o manieră informată și competentă; și
 - iii. Să conștientizeze că persoanele trans, la fel ca alte persoane, au o gamă largă de capacități și talente.
5. Să facă politica anti-discriminare și pro-diversitate a companiei cunoscută pe plan intern și extern, prin website-ul companiei, newsletter-uri și orice altă modalitate adecvată.
6. Să susțină stabilirea unui mecanism al angajaților, care să se ocupe cu probleme legate de diversitate, sau (în funcție de mărimea companiei) un grup specific LGBTI. Să încurajeze participarea persoanelor trans și să se asigure că toți angajații trans știu cine este persoana de contact pentru a accesa mecanismul de sprijin al angajaților LGBTI.
7. Să colaboreze cu alte companii și organizații sau grupuri cu experiență în adresarea problematicei trans pe piața muncii, pentru a se asigura că politicile companiei rămân actuale și la nivel de bune practici.
8. Să evalueze, și, acolo unde nu sunt necesare, să reducă utilizarea marcatelor de gen, categoriilor binare, uniformelor diferențiate pe bază de gen și/ sau segregarea genurilor în folosirea unor facilități/servicii. Acolo unde sunt necesare facilități segregate pe bază de gen, ar trebui să fie oferită tuturor indivizilor posibilitatea de a folosi facilitățile individuale sau colective, după cum consideră potrivit.
9. Să încurajeze angajații trans, prin proceduri și mecanisme clare în interiorul companiei, să fie vizibili la locul de muncă, dacă doresc acest lucru; de asemenea, să colaboreze cu colegii lor pentru a dezvolta cultura de susținere a diversității și incluziunii în companie.

10. Să încurajeze persoanele trans, prin proceduri și mecanisme clare în interiorul companiei, să își sprijine angajatorul pentru a avea în companie cele mai bune practici de incluziune și respect pentru angajații și angajatele trans.

Textul integral al ghidului TGEU pe tema legislației europene privitoare la drepturile și situația persoanelor trans pe piața muncii poate fi descărcat de pe site-ul TGEU:

https://tgeu.org/wp-content/uploads/2015/02/transcrossroads_screen.pdf



Comisia Europeană:

Diversitate în Mediile de Muncă/Afaceri

În data de 26 septembrie 2016, Comisia Europeană a publicat raportul „ Pentru Diversitate în Mediile de Muncă/Afaceri: Orientare Sexuală și Identitate de Gen.”

Potrivit raportului, atunci când organizațiile/companiile implementează reguli și proceduri interne pentru a asigura incluziunea și respectul la locul de muncă pentru angajații lesbiene, gay, bisexuali, transsexuali și intersex (LGBTI), compania/organizația are de câștigat inclusiv pe latura productivității și profitabilității.

Angajații LGBTQIA+ care se simt incluși și susținuți au șanse mai mari de a avea contribuții pozitive în mediul de muncă, și sunt mai implicați în munca lor. De asemenea, companiile care au politici ce susțin comunitatea LGBTQIA+ sunt preferate de unii cumpărători sau parteneri.

Exemple de bune practici pentru a promova incluziunea LGBTIA+ în companii/organizații:

- Rețele pentru angajații LGBTI și aliați
- Reglementări în sensul incluziunii și respectului pentru persoanele LGBTIA+, prevăzute explicit în regulamente interne, coduri de conduită și politici ale companiei
- Creșterea conștientizării angajaților, inițiative de instruire a personalului pentru o mai bună incluziune și respect față de colegii LGBTIA+

În plus, companiile pot juca un rol cheie în a convinge publicul să susțină incluziunea LGBTI. Practici bune pentru a promova incluziunea LGBTI în societatea mai amplă includ:

- Portretizări corecte ale persoanelor LGBTIA+ în reclame la produsele companiei
- Susținerea unor evenimente ale comunității LGBTIA+
- Interacțiunea cu clienți și furnizori în vederea combaterii homofobiei și transfobiei în mediile de muncă/afaceri

Exemplele de bune practici oferite în raport provin dintr-un sondaj amplu, efectuat în companii din sectoarele industriale și de servicii.

Cu ajutorul acestui raport, Comisia dorește să ofere companiilor cunoștințele necesare, dar și un imbold înspre adoptarea unor politici incluzive LGBTIA+.

Puteți citi raportul integral în limba engleză aici:
https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/report_companies_final_en.pdf

Raportul se înscrie în Lista Acțiunilor Comisiei pentru Promovarea Egalității pentru persoanele LGBTIA+, un cadru de activități pentru combaterea discriminării pe bază de orientare sexuală, identitate de gen și caracteristici sexuale.

Puteți citi mai mult despre politicile Comisiei cu privire la orientarea sexuală și identitatea de gen aici:

https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination_en

CONCLUZII SI RECOMANDĂRI

Ca urmare a analizei legislației naționale și a câtorva reglementări internaționale seminale pentru discuția referitoare la protecția persoanelor trans împotriva discriminării, putem trage concluzia că, deși mai e nevoie de multe eforturi pentru a se trece de la stadiul declarativ la cel de politici și mecanisme concrete, realizate prin consultarea și implicarea comunității transgender, direcția este clară: conceptul social de identitate de gen începe să capete din ce în ce mai multe valențe, eliminând-se treptat normativitatea a două genuri și convenția/obligativitatea de a determina în mod clar și inechivoc ce comportamente aparțin cărui gen, ce haine aparțin identității sexuale feminine sau masculine și care sunt rolurile de gen 'normale' pe plan social sau profesional.

În acest context de schimbare treptată, dar sigură, către o societate incluzivă cu diversitatea de identități de gen, angajatorii trebuie să se asigure că se poziționează corect atât din punct de vedere legal, cât și ca participanți la dinamica socială care poate avea un impact semnificativ asupra profitabilității companiei.

De exemplu, în anul 2019 putem vorbi deja despre o cultură a consumatorilor în care aceștia caută să facă achiziții etice, cu impact pozitiv asupra mediului și a comunităților, și, de asemenea, sunt atenți la informațiile legate de modul în care companiile își tratează angajații.

Dacă ne uităm la practica internațională, dar și în cadrul unor companii cu afiliere internațională de pe teritoriul României, angajatorii au la dispoziție un întreg arsenal de metode de recrutare, angajare și gestionare a situațiilor din mediul de muncă prin care se poate asigura respectul și incluziunea tuturor candidaților și angajaților, indiferent de caracteristici identitare precum genul, sexul, vârsta, abilitatea neuro-motorie, religia, etnia sau altele.

În această ultimă secțiune a ghidului-pilot (urmează în 2021 o ediție îmbogățită de experiența a 3 ani de implementare TRANScendent), vă oferim câteva exemple de asemenea practici și proceduri. În broșura de bune practici aferentă ghidului angajatorilor veți putea găsi mai multe detalii despre aceste metode, precum și exemple concrete de implementare și efecte ale acestora în companii.

Metode de recrutare și angajare care respectă intimitatea și siguranța persoanelor cu identități transgender

- folosirea unor formate de CV care să nu includă referire la genul persoanei; pe cât posibil, folosirea unui cod al candidatului în primele etape ale procesului de recrutare și selecție; eliminarea filtrului de gen de pe platformele de primire și triere a CV-urilor
- semnarea confidențială a contractului de angajare: conform legislației în vigoare, contractul este legal dacă conține datele de identificare ale persoanei, așa cum rezultă acestea din buletin/cartea de identitate. Contractul poate, și chiar ar fi indicat să conțină, așa cum se procedează în alte țări, orice alte nume folosite sau sub care este cunoscută persoana respectivă - din motive evidente, este practic în folosul angajatorului să aibă înregistrate toate numele angajatului.
- ecuson/cartelă și email de serviciu cu numele persoanei, indiferent dacă actele de identitate sunt deja corectate sau nu - acest lucru permite protecția intimității și siguranței persoanei transgender. Așa cum spuneam în prima parte a ghidului nostru, să fii out ca persoană transgender în mediul de muncă sau în spații publice este un lucru încă foarte dificil, iar decizia de a îți dezvălui identitatea de persoană trans față de altcineva este una extrem de importantă și dificilă, având în vedere riscurile de agresiune sau hărțuire.

Metode de sprijinire a incluziunii diversității de gen în mediul de muncă

- o rețea/un grup formal de angajați care monitorizează, arbitrează și sînt consultați în situații privitoare la diversitate, incluziune, discriminare
- o poziție clară pro-diversitate și pro-egalitate din partea conducerii superioare a companiei. Declarația managementului superior al companiei trebuie să fie accesibilă atât angajaților, cât și publicului, pe site-ul și platformele companiei, și trebuie să se refere în mod explicit la politica de protecție a angajaților împotriva hărțuirii și discriminării de orice fel.
- politici interne clare de combatere a hărțuirii și bullying-ului la locul de muncă, ce respectă obligațiile legale ce revin companiei în acest sens - vezi secțiunea *Litera legii*. În formularea unei politici clare e nevoie ca angajații să înțeleagă:

- scopul politicii/procedurii interne
- obligațiile angajaților
- care sunt etapele exacte ale unei plângeri
- garanțiile de protecție a identității și siguranței unui angajat care depune o plângere sau trage un semnal de alarmă, în interiorul companiei sau la o instituție de protecție din afara companiei
- proceduri interne care să includă nevoile angajaților transgender:
 - concediu medical pentru intervenții chirurgicale și alte chestiuni asociate HRT-ului sau disforiei de gen
 - uniforme/ținuta la locul de muncă
 - facilități: vestiare, toalete etc.
- Instruirea periodică a echipei de angajați, începând cu nivelul managerial, și până la nivelul operațional, în legătură cu diversitatea de gen, dar și religioasă, etnică, sau de orientări romantice - pentru a asigura combaterea stereotipurilor și prejudecăților, care vor afecta inerent calitatea muncii angajaților. De asemenea, pentru a asigura respectarea obligațiilor legale ce revin companiei în acest sens - vezi secțiunea *Litera legii*.
- Punerea la dispoziția angajaților a unor resurse de conștientizare și gestionare a propriilor stereotipuri și prejudecăți - vezi exemple în broșura de bune practici aferentă acestui ghid.

Cuvânt de încheiere: beneficii pentru angajatori

Mediul de afaceri și piața muncii sunt deja în mijlocul unor transformări care conduc spre instituirea unor reguli, politici și practici prin care companiile se aliniază legislației antidiscriminare în vigoare la nivel național și internațional.

Tot mai multe companii din Uniunea Europeană folosesc protocoale de recrutare și selecție care asigură angajarea exclusiv pe baza experienței și abilității persoanei care candidează, sau care își adaptează dinamica de angajări la nevoia societății de a preveni dezechilibre sociale printr-o mai bună inserție pe piața muncii a unor grupuri sociale: femei, persoane cu dizabilități, persoane lgbti+, persoane migrante, persoane de diferite vârste (tineri, vârstnici etc).

Tot mai mulți angajați și angajate, dar și candidați și candidate, își știu drepturile și reclamă acte de discriminare sau hărțuire la angajare sau la locul de muncă. Tot mai multe persoane lgbti+ își asumă public identitatea de gen sau afilierea romantică. La locul de muncă, e normal ca în pauze sau cu diferite ocazii, persoanele cis-hetero să își împărtășească lucruri legate de viață lor personală sau socială. E firesc să facă asta și un coleg/o colegă lgbti+, dacă dorește - iar datoria angajatorului este să se asigure că toți angajații au exact aceleași drepturi și libertăți în compania respectivă, după cum au aceleași obligații. Angajatorii nu pot contribui, prin lipsa de politici clare și consecvent aplicate, sau prin lipsa de reacție într-o situație de hărțuire sau discriminare din partea colegilor, la probleme sociale precum rasismul, homofobia, transfobia, xenofobia etc. Acest lucru nu este doar imoral, ci și ilegal. Deci, este în avantajul angajatorilor să țină cont de informații și recomandări precum cele pe care vi le oferim în ghidul de față.

Există tot mai multe studii care ne arată că există o strânsă corelație între politicile de susținere concretă a respectului pentru diversitate la locul de muncă, pe de o parte, și productivitate și profitabilitate, pe de alta.³ Mai precis, dacă dintr-o echipă de vânzări de parfumuri fac parte de exemplu un bărbat cis-hetero, o femeie cis-lesbiană, o femeie cis-bi, un bărbat gay și o persoană

³ Pe site-ul www.t-jobs.org am dedicat o subpagina colectării acestor cercetări și articole, la secțiunea Resurse.

trans, cu siguranță strategia de vânzări va fi mult mai eficient proiectată și pusă în aplicare, deoarece membrii echipei vor aduce cunoștințele și experiențele lor din perspective diverse - ceea ce va duce la o creștere a vânzărilor. În domenii precum educația sau sănătatea este evident esențial să avem reprezentat un spectru de identități care să reflecte spectrul beneficiarilor cu care se lucrează - și care astfel se vor simți respectați și în siguranță, și vor beneficia mai mult de pe urma serviciilor educaționale sau medicale respective.

În producția industrială sau cea agricolă, în transporturi sau telecomunicații, diversitatea de diferite feluri este necesară pentru a face față problemelor care necesită tot mai des creativitate, consecvență și cooperare - și mai ales capacitate de prognozare corectă a unor efecte sau chiar fenomene de piață. O persoană trans MTF sau FTM aduce într-o echipă nu doar experiența a două genuri - cel în care a fost socializat/ă de copil, și cel real - dar și capacitatea de a semnala lucruri care unei persoane cis îi pot scăpa: stereotipuri de gen care se pot strecura într-o reclamă, într-o politică internă sau într-un anunț de angajare, oportunități de extindere a unor strategii de producție sau desfacere a unor produse sau servicii.

Odată cu intrarea în mileniul trei, începem cu toții să ne uităm tot mai atent la companiile cu care lucrăm sau de la care ne cumpărăm anumite produse sau servicii. Companiile care desfășoară activități de implicare socială și comunitară sunt tot mai apreciate și căutate. De la protecția mediului până la programe de sprijinire a eliminării inechităților pentru persoane aparținând unor categorii sociale care au fost menționate de multe ori deja în acest ghid - toate acestea pot constitui motive de atragere a unor segmente de piață ale căror valori și preferințe nu se regăsesc încă în politicile sociale ale statului sau în strategiile de CSR ale multor companii.

Să ne amintim de rezultatul referendumului pentru modificarea Constituției României din toamna anului 2018. Ce s-a înțeles atunci a fost că timpurile merg înainte, nu înapoi. Cu alte cuvinte, piața românească va trebui, așa cum s-a întâmplat și se întâmplă tot mai mult în alte țări, să țină cont de drepturile și nevoile *tuturor* participanților: consumatori, angajați, parteneri de afaceri sau sociali, persoane de diferite vârste, etnii, genuri, religii, sexe, (diz)abilități, orientări romantice.

Sperăm ca ghidul acesta să marcheze startul unui proces în care angajatorii colaborează cu comunitatea transgender și lgb+ pentru a avea niște medii de muncă echitabile, prietenoase și sigure pentru toți. Suntem aici să vă ajutăm.

Munca **NU** are **GEN**