

## *Rider trans-inclusivo*

### Glossário

**Trans:** Usamos o termo de forma abrangente para incluir homens e mulheres trans, pessoas não-binárias, pessoas de género fluido e não conformes com o género e/ou de género diverso.

**Trans-inclusivo:** Com este termo, referimo-nos ao direito das pessoas trans de serem reconhecidas e respeitadas no local de trabalho e na vida social mais ampla.

**Práticas trans-inclusivas:** Toda uma série de acções e actividades intencionais que as organizações culturais podem realizar e que aumentarão o potencial do local de trabalho da organização e dos espaços públicos se tornarem mais trans-inclusivos.

**Dead name:** O nome de uma pessoa trans antes da transição.

**Door policy:** Uma política de selecção à entrada de um estabelecimento, com o objectivo de garantir segurança, procurando evitar a entrada de pessoas transfóbicas (ver secção C).

**Outing:** A prática de revelação da identidade de género de uma pessoa.

### O rider é composto por três secções:

- A. Informação que a entidade pode ou deve disponibilizar à pessoa trans.
- B. Informação que a pessoa trans pode disponibilizar à entidade que a contrata ou com a qual vai colaborar.
- C. Door policy

### Agradecimentos

ILGA Portugal  
Lila Tiago  
Mafalda Sebastião  
Thursday Edral

### Referência

Research Centre for Museums and Galleries (2023). [\*Trans-inclusive culture: Guidance on advancing trans inclusion for museums, galleries, archives and heritage organisations\*](#)

## A. Informação que a entidade pode ou deve disponibilizar à pessoa trans

- O nosso espaço de trabalho é livre de transfobia.
- Toda a equipa (incluindo o pessoal de limpeza e de segurança, mesmo que sub-contratado) recebeu formação, ou pelo menos um briefing, em como respeitar identidades de género não normativas.
- Disponibilizamos a opção de um WC sem género ou, caso não for possível, estamos disponíveis para procurar uma outra solução, confortável e segura
- Esforçamo-nos para usar uma linguagem inclusiva.
- Não toleramos comentários transfóbicos nas nossas redes sociais.
- Não toleramos comportamentos transfóbicos no espaço de trabalho.
- Qualquer situação que provoque ofensa ou desconforto pode ser reportada a Patricia Baptista, para [recursoshumanos@teatrojlsilva.pt](mailto:recursoshumanos@teatrojlsilva.pt) / 244 834 117

### Contratação e colaboração

- Respeitaremos os seus pronomes em todas as comunicações (orais e escritas).
- No contrato, e caso ainda não tenha cartão de identidade com o seu nome, teremos de incluir no início (onde as partes vêm identificadas) o seu *dead name*, imediatamente seguido de: *"que também usa ... (novo nome) ... e que assim será sempre, exclusivamente, identificado/a no presente contrato e em toda a restante comunicação entre as partes ou com terceiros no âmbito da relação contratual."*
- Em materiais de divulgação, iremos usar o nome que nos indicar e será escrito tal como nos indicar.
- Não publicaremos fotos não aprovadas por si, para não correr o risco de usar material com o qual já não se identifica ou não se identifica no momento.
- Não faremos um *outing*, a não ser que consinta ou nos peça para o fazer, nem usaremos a sua identidade de género como meio para promover o espectáculo/colaboração/evento.

### Criação de um espaço público seguro

- O nosso espaço público é trans-inclusivo.
- Temos uma *door policy* que evite a entrada de pessoas transfóbicas.
- Não toleramos comportamentos transfóbicos no espaço de trabalho.

## B. Informação que a pessoa trans pode disponibilizar à entidade que a contrata ou com a qual vai colaborar

- Os meus pronomes são...
- Gostaria de utilizar um WC sem género.
- Usarei o WC masculino / feminino.
- No contrato, e como ainda não tenho cartão de identidade com o meu nome, deverá ser indicado no início, na identificação das partes, o nome ..., imediatamente seguido de: *"que*

*também usa ... (novo nome) ... e que assim será sempre, exclusivamente, identificado/a no presente contrato e em toda a restante comunicação entre as partes ou com terceiros no âmbito da relação contratual."*

- Em materiais de divulgação
  - Deverá ser usado o nome ...
  - Não serão publicadas fotos não aprovadas por mim.
  - Não se fará referência à minha identidade de género ou deverá ser feita referência à minha identidade de género de forma a combinar.
- A equipa (incluindo o pessoal de limpeza e de segurança, mesmo que sub-contratado) deverá ter recebido formação, ou pelo menos um briefing, em como respeitar identidades de género não normativas.
- O espaço público deve ser um espaço trans-inclusivo, seguro.
- Deverei conhecer a pessoa a quem possa reportar qualquer situação que constitua ofensa ou provoque desconforto.

## C. Door policy

(informação gentilmente cedida pela ILGA Portugal)

### Informação para o público

- Informar as pessoas na porta que este é um espaço onde a transfobia e comportamentos discriminatórios não são tolerados.
- Informar as pessoas a quem podem fazer esta denúncia caso sejam vítimas de agressão verbal ou física. Neste ponto, pode ser importante e fazer sentido ter mais do que uma pessoa, além da segurança, porque pode existir resistência em falar com figuras relacionadas com autoridade em alguns espaços. Por exemplo, uma pessoa que esteja no bar ou no bengaleiro pode ser uma boa opção além das seguranças.
- Informar as pessoas que este é um espaço onde os pronomes são respeitados. Sensibilizar para que não se devem assumir pronomes e que, em caso de dúvida, se pergunte à pessoa com quem estamos a falar, indicando também os nossos.
- Informar as pessoas que podem utilizar as casas de banho com as quais se sentirem mais confortáveis;

### Pontos de briefing para as equipas internas (principalmente segurança)

- Informar as pessoas que os pronomes são respeitados. Sensibilizar para que não se devem assumir pronomes e que, em caso de dúvida, se pergunte à pessoa com quem estamos a falar, indicando também os nossos.
- Sensibilizar as pessoas para o facto de os públicos serem cada vez mais diversos, com expressões de género e corpos não normativos. Por isto, não devem assumir o género das pessoas (especialmente importante em espaços que tenham segurança perto das casas de banho ou em espaços com casas de banho com género). Também por isto, não serão tolerados comportamentos invasivos, como olhares e formas de tratamento de escárnio e violência.
- Para as equipas de segurança: é fundamental que o espaço pessoal das pessoas seja respeitado, não sendo tolerado que toquem nas pessoas sem consentimento.