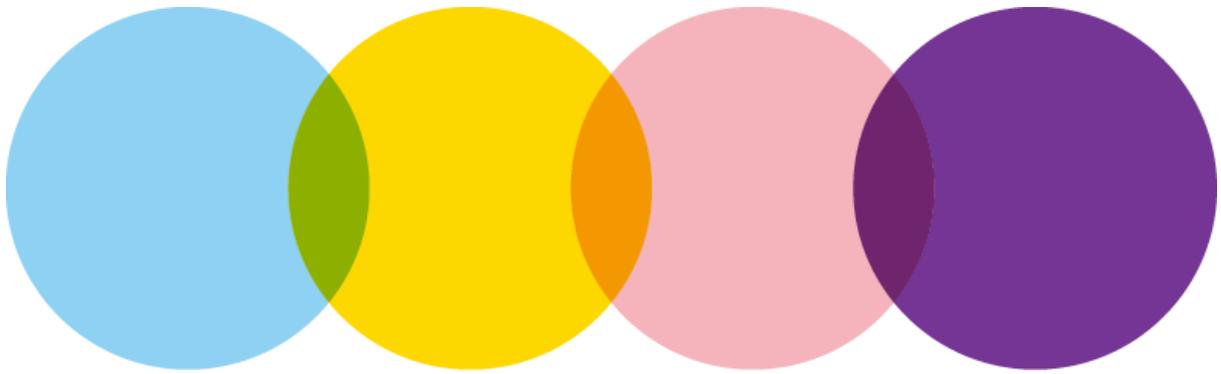


# Persone trans, intersex e non binarie a lavoro in Italia: rapporto nazionale



Titolo: **Persone trans, intersex e non binarie a lavoro in Italia: rapporto nazionale**

Autori: **A. Spinelli, E. Togni, G. Viggiani**

Traduttrice: **N. Stamile**

Progetto grafico: **Zsolt S. Szabó**

Editore: **Háttér Society**

Data: **January 2022**



This publication was produced as part of the project, *Inclusion4All: Trans, Intersex and Nonbinary people at work*, co-funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Programme (2014-2020).

The content of this publication represents the views of the authors only and is their sole responsibility. The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains.



This publication may be downloaded free of charge from [inclusion4all.eu](https://inclusion4all.eu).

# Table of contents

<b>Il paese in sintesi</b>	<b>4</b>
<b>1. Quadro giuridico e politico nazionale</b>	<b>5</b>
<b>2. Ricerche precedenti sull'argomento</b>	<b>6</b>
<b>3. Supporto e servizi a lavoratori e persone trans, intersessuali e non binarie in cerca di lavoro</b>	<b>8</b>
<b>4. I risultati della ricerca Inclusion4All</b>	<b>100</b>
<b>5. Conclusioni e raccomandazioni</b>	<b>20</b>
<b>APPENDIX</b>	<b>212</b>

## Il paese in sintesi

Nel sistema giuridico italiano **non esiste una previsione esplicita che tuteli contro le discriminazioni** fondate sull'identità di genere o sulle caratteristiche intersessuali né a livello generale né **con riferimento al lavoro**, sebbene un'interpretazione costituzionalmente orientata possa tutelare i diritti delle persone trans, delle persone intersessuali e delle persone non binarie nell'intero sistema, compreso il settore del lavoro.

L'“indagine LGBTI” dell'Agenzia dell'Unione Europea per i diritti fondamentali (FRA, 2020) mostra che **le persone LGBTI in Italia subiscono discriminazioni sia nella ricerca di un lavoro sia sul posto di lavoro**. Inoltre, le ricerche nazionali su quest'argomento sono piuttosto limitate, così come i servizi specifici di supporto alle persone trans, intersessuali e non binarie che lavorano o che sono alla ricerca di lavoro.

Secondo i risultati della ricerca Inclusion4All **i professionisti delle risorse umane italiane hanno un'esperienza piuttosto limitata** con le persone trans, intersessuali e non binarie e non sono consapevoli dei loro bisogni come lavoratori e come persone in cerca di lavoro. Nonostante ciò, riconoscono l'importanza di costruire un ambiente di lavoro più inclusivo e diversificato e sono interessati alla formazione per imparare ad essere più inclusivi.

Per quanto riguarda le persone trans, intersessuali e non binarie, i risultati della ricerca Inclusion4All mostrano che le politiche contro la discriminazione e sulla diversità/inclusione a loro favore sono, a livello nazionale, basse sul posto di lavoro e le molestie psicologiche sono **la forma più comune di discriminazione subita in particolare dai lavoratori trans**.



# 1. Quadro giuridico e politico nazionale

**Nonostante le disposizioni costituzionali ed una serie di regole generali che offrono protezione ai lavoratori discriminati a causa della loro condizione personale, il sistema giuridico italiano – non includendo l'identità di genere e le caratteristiche sessuali come motivi protetti – non offre ai lavoratori trans, intersessuali e non binari protezione adeguata e completa, rendendoli vulnerabili alla discriminazione.**

In Italia, il principale strumento giuridico di tutela contro le discriminazioni che colpiscono l'ambiente di lavoro è il decreto legislativo n. 216 del 2003<sup>1</sup>, che recepisce la Direttiva 2000/78/CE, del 27 novembre 2000, istituendo un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e impiego<sup>2</sup>. Tuttavia, l'identità e l'espressione di genere, o le caratteristiche sessuali non rientrano nelle disposizioni del citato decreto, mentre l'orientamento sessuale è espressamente menzionato come motivo protetto. Anche nel Codice sulle pari opportunità di genere manca un riferimento esplicito all'identità di genere e/o allo status intersessuale<sup>3</sup>. Quest'ultimo ha recepito la cosiddetta direttiva di rifusione 2006/54/CE<sup>4</sup>, che mira a combattere la discriminazione tra uomini e donne sul posto di lavoro invitando gli Stati membri a recepire i risultati delle sentenze della Corte di giustizia europea, estendendo la tutela contro la discriminazione di genere alle persone trans. Tuttavia, la suddetta direttiva non impone tale obbligo agli Stati membri e le misure nazionali di recepimento italiane non seguono il suggerimento dell'UE<sup>5</sup>, sebbene diversi strumenti di *soft law* fossero diretti ad una maggiore tutela in vari ambiti, tra cui lavoro, salute ed istruzione.

In Italia mancano anche regole specifiche per la tutela dei lavoratori intersessuali, nonostante siano particolarmente esposti a discriminazioni: infatti, l'approccio patologizzato allo status di intersessuale si traduce in ostacoli all'accesso all'istruzione

---

<sup>1</sup> Decreto legislativo 9 luglio 2003 n. 216, in GU 13 agosto 2003, n. 187, "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro". Tale decreto prevede, tra l'altro: le condizioni di accesso alle attività subordinate o autonome, compresi i criteri di selezione, le condizioni di assunzione e la promozione; la formazione professionale; l'occupazione e le condizioni di lavoro (compresi licenziamenti e retribuzione); l'affiliazione e l'attività nell'ambito di organizzazioni di lavoratori, di datori di lavoro o di altre organizzazioni professionali e prestazioni erogate dalle medesime organizzazioni.

<sup>2</sup> Direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000 che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

<sup>3</sup> Decreto Legislativo 25 gennaio 2010, n. 5, in GU 5 febbraio 2010 n. 29, "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione)".

<sup>4</sup> Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione).

<sup>5</sup> Indipendentemente dalla lettera della legge, non può essere esclusa un'interpretazione delle disposizioni del Codice sulle pari opportunità di genere che miri a coprire l'esperienza transgender. Tuttavia, finora non esiste giurisprudenza in questa direzione.

ed alla formazione professionale con evidenti implicazioni per le opportunità lavorative (Lorenzetti, 2015).

In una prospettiva complessiva, una tutela giuridica contro i comportamenti e gli atti illeciti sul luogo di lavoro potrebbe essere invocata nell'ambito delle disposizioni generali del diritto del lavoro. In particolare, il cosiddetto Statuto dei lavoratori, una sorta di carta dei diritti dei lavoratori, vieta ai fini dell'assunzione e durante le indagini di lavoro, l'analisi di convinzioni o fatti non rilevanti per la valutazione dell'atteggiamento personale di un lavoratore<sup>6</sup>. Inoltre, secondo il codice civile, il datore di lavoro ha il dovere di tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei dipendenti<sup>7</sup>.

Infine, ma non meno importante, la Costituzione italiana, pur non vietando discriminazioni esplicite basate sull'identità di genere, sull'espressione di genere e sullo status di intersessuale, garantisce parità di trattamento a tutti i cittadini che potranno godere degli stessi diritti indipendentemente da qualsiasi condizione personale. In particolare, gli articoli 2 e 3 della Costituzione, dedicati alla protezione dei diritti umani e ad un principio generale di uguaglianza e non discriminazione, potrebbero essere interpretati nel senso di offrire protezione ai diritti delle persone trans, intersessuali e non binarie nell'intero sistema, compreso il settore del lavoro.

A livello regionale è possibile riscontrare alcuni casi in cui l'identità di genere è inclusa come terreno protetto nelle misure antidiscriminatorie. Pur non essendo atti vincolanti, potrebbero eventualmente portare all'adozione di servizi di lavoro più sensibili e/o specifici per i lavoratori trans, intersessuali e non binari.

## 2. Ricerche precedenti sull'argomento

**In Italia, le ricerche sui bisogni delle persone trans, intersessuali e non binarie sul posto di lavoro e sulle discriminazioni che possono subire in ambito lavorativo sono piuttosto scarse. Sebbene sia possibile trovare alcune rare ricerche che abbiano tentato di indagare su queste tematiche, non ci sono studi che considerino specificatamente i lavoratori intersessuali ed i bisogni delle persone non binarie in ambito lavorativo che, così, rimangono totalmente inesplorati.**

Una ricerca condotta dall'Agenzia dell'Unione Europea per i Diritti Fondamentali (FRA) mostra che le persone LGBTI in Italia subiscono discriminazioni sia quando cercano un lavoro sia sul posto di lavoro. Ciò è particolarmente pronunciato per quanto riguarda le persone trans ed intersessuali, come risulta dal sondaggio del 2019, in cui gli intervistati

---

<sup>6</sup> Legge 20 Maggio 1970 n. 300, in GU 27 Maggio 1970, n. 131, (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento).

<sup>7</sup> Articolo 2087 del codice civile italiano.

trans ed intersessuali, nei 12 mesi precedenti la ricerca, si sono sentiti discriminati quando cercano lavoro, rispettivamente, il 36% ed il 23% e sul posto di lavoro, rispettivamente, il 44% ed il 24%, mostrando tassi di discriminazione percepita molto più elevati rispetto agli intervistati LGBTI considerati complessivamente<sup>8</sup>.

Nonostante questi dati, i progetti di ricerca volti ad indagare le discriminazioni subite ed i bisogni delle persone trans, intersessuali e non binarie sul posto di lavoro nel contesto italiano sono piuttosto limitati.

Nel 2015 è stato realizzato il progetto *Making Equality Real: LGBTI Persons and Labor Discrimination in Italy*, finanziato dall'ILGA-Europe Documentation and Advocacy Fund, nel tentativo di colmare questa lacuna includendo per la prima volta, come gruppo target, le persone intersessuali in una ricerca sul lavoro.

La ricerca considera anche gli uomini trans e le donne trans come gruppi separati (tale distinzione non si trova generalmente nella ricerca e queste popolazioni non sono osservate separatamente). Questo progetto della durata di un anno - i cui risultati sono stati pubblicati in un volume "Hard Work: LGBTI People in the Workplace in Italy" (Lorenzetti, Viggiani 2016) - ha previsto diverse modalità tra cui interviste strutturate con persone LGBTI ed esperti del settore (includendo professionisti legali, psicologi e forze dell'ordine) con l'obiettivo di raccogliere dati sulle caratteristiche e gli effetti della discriminazione subita dalle persone LGBTI sul posto di lavoro, nonché i rimedi disponibili.

Un'altra ricerca è stata condotta nel 2010 dall'ONG italiana Arcigay e cofinanziata dal Ministero del Lavoro. I risultati della ricerca sono stati pubblicati in un volume intitolato *Io sono io lavoro* nel 2011 (Arcigay 2011) e confermano che le persone transgender hanno maggiori probabilità di essere vittime di discriminazione, soprattutto quando accedono al mercato del lavoro, ma anche da parte di colleghi e datori di lavoro sul posto di lavoro.

Nel 2011 l'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT) ha condotto uno studio - *La popolazione omosessuale nella società italiana* - affrontando per la prima volta questo tema nella sua ricerca (ISTAT 2012). Alcune domande del sondaggio si riferivano alle persone trans nell'ambiente di lavoro ed i risultati hanno mostrato che quasi un quarto degli intervistati ritiene che sia giustificabile per un datore di lavoro non assumere un dipendente con le qualifiche richieste perché transgender (molto giustificabile: 7,7%; abbastanza giustificabile: 17,1%) mentre uno su dieci ritiene giustificabile che un lavoratore transgender sia trattato peggio dei propri colleghi (molto giustificabile: 3,4%; abbastanza giustificabile: 6,7%).

---

<sup>8</sup> <https://fra.europa.eu/en/data-and-maps/2020/lgbti-survey-data-explorer>

Anche nell'ambito del lavoro, seppur rivolto alle imprese e non ai lavoratori od alle persone in cerca di lavoro, nel 2019 l'ISTAT insieme all'UNAR (Ufficio nazionale per le discriminazioni razziali) ha condotto una ricerca per indagare sulle misure di gestione della diversità LGBT+ attuate dalle imprese con almeno 50 dipendenti nell'industria e nei servizi. I risultati di questa indagine mostrano che un numero molto ristretto di aziende (5,1%, pari a più di mille aziende) ha adottato almeno un provvedimento volto a favorire l'inclusione dei lavoratori LGBT+, oltre a quanto già previsto dalla legge. Alcuni dettagli sulla ricerca saranno forniti più avanti nella presente relazione (*infra* par. 4.1).



### **3. Supporto e servizi a lavoratori e persone trans, intersessuali e non binarie in cerca di lavoro**

**Attualmente non ci sono servizi specializzati a livello istituzionale per supportare i lavoratori e le persone trans, intersessuali e non binarie in cerca di lavoro. Tuttavia, le organizzazioni LGBTI+ promuovono una varietà di iniziative sul posto di lavoro nel tentativo di connettere queste persone con i datori di lavoro sensibili alla diversità ed all'inclusione.**

Nel contesto italiano mancano iniziative diffuse e mirate a sostegno dei lavoratori e delle persone trans, intersessuali e non binarie in cerca di lavoro. Tuttavia, diverse ONG

LGBTI+ forniscono servizi nel tentativo di contribuire allo sviluppo di un ambiente di lavoro più inclusivo e diversificato<sup>9</sup>.

L'Associazione senza scopo di lucro Circolo SAT-Pink fornisce, dal 2011, un servizio di supporto alle persone transgender (il cosiddetto SAT, Servizio Assistenza Trans) e, dal 2017, grazie ai finanziamenti della Regione Veneto, ha avviato il progetto Desk Lab per favorire l'accesso all'impiego delle persone transgender e di genere non conforme [al proprio sesso biologico]<sup>10</sup>. È stato creato un database che include i datori di lavoro disposti ad assumere una persona transgender come dipendente. Inoltre, l'associazione è impegnata nella formazione di persone trans e con identità di genere non conforme [al proprio sesso biologico] in cerca di lavoro, nonché dei datori di lavoro, che hanno aderito al progetto, sulle buone pratiche da implementare sul posto di lavoro.

Pur non essendo specifica per i lavoratori trans, intersessuali e non binari, l'organizzazione nazionale LGBTI+ no-profit Arcigay promuove la Diversity Net@Work, una rete che collega le aziende impegnate o disposte a impegnarsi nell'adozione di politiche per la valorizzazione di una cultura della diversità, attraverso azioni concrete<sup>11</sup>. L'obiettivo principale di Diversity Net@Work è creare uno spazio in cui le parti in causa (gli *stakeholder*) e le istituzioni scientifiche interessate alla diversità possano: - promuovere una cultura della diversità attraverso l'esempio ed il modello di attori già impegnati in questo campo; - proporre un modello di gestione della diversità replicabile in qualsiasi contesto aziendale, sia pubblico che privato, indipendentemente dalle dimensioni dell'impresa, dalla sua collocazione territoriale e dalla sua missione; - diffondere esperienze ed azioni di gestione della diversità attraverso un confronto tra i membri della Rete, nonché tra quest'ultimi e le associazioni LGBTI+ coinvolte in questo campo.

Vale la pena ricordare, tra le altre, l'Avvocatura per i Diritti LGBTI-Rete Lenford - una rete di avvocati, professionisti e studiosi che si occupano di questioni LGBTI - che fornisce supporto giudiziale e stragiudiziale alle persone vittime di discriminazione sul posto di lavoro. Fornisce, altresì, supporto continuo alle aziende nel monitoraggio delle loro politiche interne in materia di risorse umane e nell'adozione ed attuazione di relazioni industriali e modelli di business inclusivi e non discriminatori<sup>12</sup>.

Non si conosce alcuna associazione che si occupi principalmente di servizi legati al lavoro per le persone intersessuali.

---

<sup>9</sup> Oltre agli esempi contenuti in questa sezione, altre organizzazioni senza scopo di lucro, in particolare quelle dedicate alle persone trans, forniscono un supporto nel campo del lavoro sotto forma di consulenza o assistenza legale.

<sup>10</sup> [www.circolopink.it](http://www.circolopink.it); [www.portalenazionalelgbt.it/liter-di-transizione-dello-sportello-sat-servizio-accoglienza-trans-del-circolo-pink-di-verona](http://www.portalenazionalelgbt.it/liter-di-transizione-dello-sportello-sat-servizio-accoglienza-trans-del-circolo-pink-di-verona)

<sup>11</sup> <https://www.arcigay.it/lavoro/#.YUhhkZ4zY6E>

<sup>12</sup> <https://www.retelenford.it>

## 4. I risultati della ricerca Inclusion4All

**In questa sezione verranno presentati i risultati delle indagini italiane di Inclusion4All insieme alle opinioni raccolte dalle interviste.**

Il disegno della ricerca prevedeva principalmente due sondaggi online: 1) uno per indagare i bisogni delle persone trans, intersessuali e non binarie nell'ambiente del lavoro, la loro esperienza con l'occupazione o la disoccupazione e la discriminazione sul posto di lavoro, nonché i loro bisogni di formazione, e 2) l'altro per venire a conoscenza degli atteggiamenti dei professionisti delle risorse umane nei confronti delle persone trans, intersessuali e non binarie, del livello di diversità, di uguaglianza e delle politiche di inclusione implementate, se ve ne sono, al fine di affrontare i bisogni dei lavoratori trans, intersessuali e non binari e delle persone in cerca di lavoro, nonché le esigenze di formazione dei professionisti delle risorse umane. A complemento della ricerca quantitativa, sono state condotte una serie di interviste sia con i professionisti delle risorse umane che con le persone trans, intersessuali e non binarie, al fine di ottenere un quadro più completo del contesto italiano.

### 4.1 Conoscenze, attitudini ed esperienze dei professionisti delle risorse umane

51 questionari sono stati sottoposti ad addetti alle risorse umane; di questi, 27 interamente completati e validi. Per quanto riguarda l'area di lavoro indicata, il 57% (N=18) delle persone intervistate ha risposto risorse umane, il 15% (N=4) dirigenti, il 4% (N=1) responsabilità sociale d'impresa ed il 15% (N=4) altro. In termini di livello di responsabilità presso la propria azienda, quasi la metà del campione (N=13) ha optato per la gestione di livello intermedio, il 30% (N=8) di implementazione ed il 22% (N=6) di gestione di alto livello. Quasi il 60% (N=16) sono aziende private, più dell'80% (N=22) si trova in una grande città (cioè più di 100.000 abitanti) e più della metà (N=15) ha meno di 500 dipendenti.

Un primo blocco di domande riguardava le conoscenze dei partecipanti sia sulle problematiche LGBTI+ sia sulla legislazione. È stato, quindi, chiesto di scegliere, tra più opzioni, la definizione o il significato corretto di alcune affermazioni o termini. "Non lo so" era una possibile risposta. Per quanto riguarda le identità LGBTI+, il 96% (N = 26) delle persone intervistate è riuscito a identificare la corretta definizione di "identità di genere", il 70% (N = 19) dell'affermazione "Maria è una donna trans", il 67% (N = 18) di "Anna è non binaria" ed il 59% (N = 16) di "Lily è una persona intersessuale". In termini di conoscenze giuridiche, il 63% (N = 17) delle persone intervistate ha risposto correttamente che la legislazione nazionale vieta esplicitamente la discriminazione basata sull'orientamento sessuale in ambito lavorativo. La percentuale di risposte corrette diminuisce, invece, per la discriminazione basata sull'identità di genere e/o sull'espressione di genere in ambito lavorativo (41%; N = 11), dove non esiste (esplicitamente) un divieto, e per il dovere di

intervento del datore di lavoro contro le molestie nei confronti di dipendenti trans, intersessuali o non binari da parte dei colleghi (44%; N = 12), laddove tale obbligo non esista.

Le opinioni espresse dai professionisti delle risorse umane durante le interviste approfondite dipingono un quadro peggiore in termini di conoscenza delle identità trans, intersessuali e non binarie, a partire dalla confusione e dalla comprensione poco chiara della differenza tra orientamento sessuale ed identità di genere; dell'identificare una persona trans come una persona che ha necessariamente subito un intervento chirurgico di affermazione di genere; e dell'incapacità di dare una definizione di persona non binaria.

Un secondo blocco di domande ha approfondito gli atteggiamenti e le esperienze dei professionisti delle risorse umane attraverso un insieme predefinito di affermazioni. Ogni affermazione può essere valutata come 1 (fortemente in disaccordo), 2 (in disaccordo), 3 (né d'accordo né in disaccordo), 4 (d'accordo) o 5 (molto d'accordo). Le affermazioni "Le persone LGBTI+ dovrebbero avere gli stessi diritti di qualsiasi altro membro della società" (C01\_1) e "È importante creare un ambiente di lavoro inclusivo per i dipendenti trans, intersessuali e non binari" (C01\_8) sono quelle a cui le persone intervistate erano più d'accordo. Un alto livello di accettabilità è confermato anche dalle risposte alle affermazioni: "Mi sentirei a disagio a trattare con un dipendente trans" (C01\_3); "Mi sentirei a disagio a trattare con un dipendente non binario" (C01\_4); "Mi sentirei a disagio nel trattare con un dipendente che è intersessuale" (C01\_5); dove la maggior parte delle persone intervistate ha dichiarato di essere in disaccordo o fortemente in disaccordo. Le risposte complete sono riassunte nella tabella seguente:

	1: strongly disagree	2: disagree	3: neither agree nor disagree	4: agree	5: strongly agree	I don't know
C01_1: LGBTI+ people should have the same rights as any other member of society.	0%	0%	19%	22%	59%	0%
C01_2: LGBTI+ people should keep their sexual orientation, gender identity or sex characteristics private	19%	30%	33%	15%	4%	0%
C01_3: I would feel uncomfortable dealing with an employee who is trans	19%	37%	26%	4%	0%	15%
C01_4: I would feel uncomfortable dealing with a non-binary employee	26%	33%	26%	4%	0%	11%
C01_5: I would feel uncomfortable dealing with an employee who is intersex	22%	44%	26%	0%	0%	7%
C01_6: It is important for an employer to know about employees' gender identity to provide them with appropriate support	4%	11%	41%	37%	7%	0%
C01_7: It is important for an employer to know about employees' intersex status to provide them with appropriate support	7%	15%	48%	15%	7%	7%
C01_8: It is important to create an inclusive work environment for trans, intersex and non-binary employees	0%	0%	26%	37%	37%	0%

Vale la pena notare che quasi la metà delle persone intervistate non ha un'opinione chiara sull'importanza che un datore di lavoro sia a conoscenza dello stato intersessuale dei dipendenti per fornire loro un supporto adeguato (né d'accordo né in disaccordo: 48%). Sebbene in percentuale leggermente inferiore, una larga parte delle persone intervistate era ancora incerta sull'importanza di conoscere l'identità di genere di un lavoratore (né d'accordo né in disaccordo: 41%).

Questo atteggiamento ambiguo è emerso anche dalle interviste in cui era diffusa l'idea che l'identità di genere, spesso immaginata come sovrapposta all'orientamento sessuale, sia una questione personale che dovrebbe essere tenuta privata; quindi, non c'è bisogno di rivelarla al lavoro. Questo potrebbe anche essere collegato alla mancanza di conoscenza e comprensione dei professionisti delle risorse umane intervistati su cosa comporti effettivamente essere una persona trans, intersessuale e/o non binaria e sulle implicazioni di ciò sul posto di lavoro. Come sottolinea una delle persone intervistate, una donna trans di 37 anni: *“Per una persona trans e/o non binaria, a differenza di una persona LGB, è difficile non uscire allo scoperto perché a un certo punto diventano visibili in azienda; è un po' come una donna incinta. Non c'è un permesso di transizione, nemmeno i sindacati si sono battuti per questo e molte persone trans rischiano di perdere il lavoro”*.

Un terzo blocco di domande ha esaminato l'ambiente delle persone intervistate e l'eventuale presenza di una politica inclusiva.

Alla domanda: *“Cosa pensi che impedisca al tuo datore di lavoro di creare un ambiente di lavoro positivo per i dipendenti trans, intersessuali e non binari?”*, circa un quarto è convinta che il problema sono le persone LGBTI+ che non hanno fatto coming out. Allo stesso modo, un quarto ritiene che la mancanza di un ambiente di lavoro positivo sia dovuta alla scarsità di dipendenti apertamente trans, intersessuali o non binari. È interessante notare che tra coloro che hanno risposto in questo modo, ci sono anche alcuni di coloro che pensano che le persone LGBTI+ dovrebbero mantenere riservato il proprio orientamento sessuale, l'identità di genere o le caratteristiche sessuali. Tuttavia, un altro quarto ha ritenuto che il problema fosse la mancanza di conoscenze e di competenze sull'argomento. Nessuno crede che all'alta dirigenza non piaccia tale argomento o che tema che ciò danneggi l'azienda.

Alla domanda: *“Quante volte hai avuto dipendenti che sapevi essere trans/intersessuali/non binari”*, la maggior parte ha risposto *“mai”*; mentre una percentuale tra il 10% e il 20% non era sicuro se ci fossero mai stati trans, dipendenti intersessuali e/o non binari sul posto di lavoro.

Questa complessiva inesperienza è confermata e condivisa anche dai professionisti delle risorse umane intervistati, la maggior parte dei quali non ha mai avuto a che fare con i lavoratori TINB nella propria professione. Tuttavia, hanno sottolineato che la mancanza di lavoratori TINB potrebbe essere dovuta al fatto che non ce n'erano mai stati o al timore

di fare coming out. La mancanza di un ambiente positivo ed inclusivo funge sicuramente da deterrente, come sottolineato da una persona intervistata: *“Non ho avuto esperienza diretta...ma non posso dire se non sia successo perché non ci sono stati casi o perché non potevano essere gestiti e sviluppati internamente”*. L'esistenza di questo circolo vizioso è confermata anche dalle interviste alle persone trans, di cui parleremo più avanti.

Per quanto riguarda la presenza di eventuali politiche sulla diversità, sull'uguaglianza e sull'inclusione, in più della metà delle aziende delle persone intervistate era in atto almeno una politica, mentre nel 33% dei casi non lo era e nel 15% la persona intervistata non era sicura. Le ragioni per l'adozione di queste politiche vanno dalla prevenzione della discriminazione alla promozione del benessere dei lavoratori ed all'incoraggiare lo sviluppo dei talenti di ciascuno. Qualora presenti, le politiche di solito menzionano l'orientamento sessuale e l'identità di genere come caratteristiche protette, mentre lo status intersessuale è raramente preso in considerazione. Nella metà dei casi, questi documenti non hanno delineato alcuna azione per l'inclusione di persone trans, intersessuali e/o non binarie. Quando lo hanno fatto, hanno compreso il permesso ai dipendenti trans di usare nomi diversi da quelli dei loro documenti ufficiali, l'accesso ai bagni basato sull'identità di genere anziché sul sesso assegnato alla nascita ed il supporto generale dopo il coming out.

In tutti i casi, non c'era in vigore alcuna politica sulla diversità, sull'uguaglianza e sull'inclusione e le persone intervistate non sono state in grado di dire perché o di fornire una motivazione precisa. Tuttavia, anche nei casi in cui una politica era presente, a volte non seguiva alcuna azione concreta o i dipendenti non erano pienamente consapevoli di queste misure. Le azioni più implementate sono l'interfaccia anonima per segnalare molestie e discriminazioni (61%) e consentire ai dipendenti trans di utilizzare nomi diversi da quelli dei loro documenti ufficiali (33%).

I risultati delle interviste hanno mostrato una situazione peggiore laddove tutti i professionisti delle risorse umane, tranne uno, hanno affermato che nelle loro organizzazioni non sono in atto politiche sulla diversità, sull'uguaglianza e sull'inclusione. Altresì, il motivo principale per non avere tali politiche è la mancanza di lavoratori trans, intersessuali e/o non binari, alcune persone intervistate hanno evidenziato la necessità di un approccio sistematico alla questione considerata anche come uno dei ruoli e delle responsabilità del dipartimento delle risorse umane. Un professionista delle risorse umane, della cooperativa sociale in campo ambientale ha dichiarato che: *“Bisogna riconoscere che certi comportamenti sono irrispettosi e certi contesti culturali possono preoccupare piuttosto che negare ciò che sta accadendo [...] La risoluzione della singola situazione è essenziale (per esempio, l'accordo su un conflitto importante a livello individuale) ma porta poco a livello culturale per l'intero contesto. I progetti strutturati sono più lenti e generano cambiamenti non del tutto soddisfacenti nell'immediato, ma è responsabilità di chi gestisce l'ufficio delle risorse umane svilupparli”*. Inoltre, un professionista delle risorse umane, di un'azienda privata nel settore chimico,

farmaceutico e medico ha sottolineato che: *“I professionisti delle risorse umane hanno una grande responsabilità nel creare un ambiente di lavoro inclusivo e nel fornire una corretta informazione e formazione dei lavoratori. Non dobbiamo aspettare che sorga il caso, ma iniziare a pensare a come gestire determinate situazioni prima che accadano”*.

Anche l'azienda che ha affermato di avere una politica scritta che include le persone trans e menziona l'identità di genere lo ha fatto in risposta ad un caso concreto.

Un altro aspetto interessante emerso dalle interviste è la diversa percezione che le persone intervistate hanno dell'ambiente di lavoro italiano nel suo insieme, rispetto alla propria realtà aziendale/organizzativa. Alla domanda sulla loro opinione sull'inclusività nell'ambiente di lavoro italiano, quasi tutti i professionisti delle risorse umane intervistati, lo hanno considerato poco inclusivo ed inadeguato per soddisfare le esigenze dei lavoratori TINB.

Un professionista delle risorse umane di una cooperativa sociale nel campo dell'istruzione e dei servizi sociali sottolinea: *“L'ambiente di lavoro non è completamente inclusivo in Italia. Siamo un Paese di PMI [piccole e medie imprese] e quando le aziende sono molto piccole non riescono a pensare a costruire un ambiente di lavoro inclusivo. Spesso il focus è sulla sostenibilità che viene prima di tutto: si pensa poco e, quindi, si costruisce poco”*.

Nonostante questa visione dello scenario italiano complessivo e la mancanza di politiche di D&I (sulla diversità e sull'inclusione) in atto, alcune persone intervistate ritengono che il proprio ambiente di lavoro sarebbe stato in grado di trattare in modo inclusivo e non discriminatorio i potenziali dipendenti TINB.

Un professionista delle risorse umane di un'azienda privata dichiara che *“La mia opinione personale è che l'ambiente di lavoro in Italia non sia pienamente inclusivo, come si può vedere anche per quanto riguarda le donne. D'altra parte, conoscendo le persone che lavorano in questa azienda, penso che sarebbe possibile inserire le persone TINB senza grandi difficoltà, questo è già successo con le persone migranti e le persone con disabilità”*.

Osservando la già menzionata ricerca svolta dall'Istat (vedi supra 2) è possibile notare che i risultati sono in linea con quelli della nostra indagine. Come anticipato, il numero di aziende che hanno adottato misure volte a promuovere l'inclusione dei lavoratori LGBTI+ è piuttosto esiguo. Tra coloro che lo hanno fatto, le misure più adottate sono rivolte ai lavoratori transgender: il 3,3% delle aziende ha dato la possibilità a questi lavoratori di utilizzare servizi igienici, spogliatoi, ecc. in modo coerente con la propria identità di genere. Tuttavia, la modalità di diffusione di queste misure varia notevolmente a seconda delle dimensioni dell'azienda (dal 3% per le aziende con un numero, compreso tra 50 e 499 dipendenti al 7,8% per le aziende più grandi).

Lo stesso si può osservare per le iniziative che garantiscono ai lavoratori transgender il diritto di esprimere la propria identità di genere in modo visibile, anche attraverso l'abbigliamento (questa azione riguarda il 2% delle aziende con almeno 50 dipendenti, mentre tra le più grandi la quota raggiunge il 6,8%). Vale la pena notare che solo l'1,9% delle aziende ha una posizione professionale in materia di diversità, includendo la diversità LGBT+ (per esempio: la gestione sulla diversità e/o sull'inclusione).

## **4.2 Persone trans, intersessuali e non binarie al lavoro: esperienze, pratica e discriminazione**

Nel progetto Inclusion4All abbiamo anche svolto interviste personali approfondite e condotto un sondaggio online rivolto a lavoratori e persone trans, intersessuali e non binarie in cerca di lavoro al fine di raccogliere informazioni sulla loro esperienza lavorativa e sui loro bisogni.

In particolare, il questionario era composto da cinque sezioni: la prima sezione riguardava la raccolta di informazioni sui dati demografici delle persone intervistate e sulla loro esperienza di lavoro o di disoccupazione attuale e pregressa (sezione A); la seconda sezione è stata dedicata a indagare l'esperienza sul posto di lavoro delle persone intervistate, includendo qualsiasi percorso di transizione durante il lavoro (sezione B); mentre la terza sezione si è concentrata sulle esperienze di discriminazione (sezione C). Nell'ultima sezione del questionario (sezione E) sono state esaminate sia la formazione precedente sia le esigenze di formazione delle persone intervistate.

Sebbene la ricerca fosse rivolta a persone trans, intersessuali e non binarie, nessuna persona intersessuale ha partecipato all'intervista ed al sondaggio. Come coinvolgere efficacemente questa comunità nella ricerca futura merita un'attenta considerazione.

Le persone che hanno partecipato e compilato il questionario sono state 601, ma più della metà (N=321) ha risposto "no" alla seguente domanda: "S01: Sei trans, intersessuale e/o non binaria?" e, quindi, sono state escluse dall'analisi. Inoltre, 66 persone intervistate hanno dichiarato di non essere occupati o di non avere alcuna esperienza lavorativa, con o senza regolare contratto, riducendo ulteriormente il campione valido, cioè a 214 le persone trans, intersessuali, non binarie o con almeno un'esperienza lavorativa. Infine, 70 partecipanti su 214 hanno abbandonato il sondaggio nella sezione A, mentre un gruppo di altre persone non ha completato interamente la sezione B o C. Si è quindi deciso di analizzare le sezioni B e C individualmente, sulla base delle risposte in ciascuna di esse. A partire dai dati demografici, il campione è composto da 144 persone intervistate. La tabella mostra la distribuzione congiunta di età ed identità di genere, unitamente alle rispettive distribuzioni marginali. Osservando la colonna in rosso, si evidenzia la giovane età delle persone intervistate: circa il 60% (N = 83) ha meno di 26 anni.

Age	Gender identity							Total
	man	woman	trans man	trans woman	non-binary	other	rather not say	
under 18	0%	0%	1%	1%	1%	1%	0%	5%
18-25	3%	6%	15%	1%	25%	1%	2%	53%
26-35	2%	2%	4%	5%	8%	1%	0%	22%
36-45	1%	1%	0%	1%	6%	0%	1%	9%
46-55	0%	2%	2%	3%	1%	0%	0%	8%
56-65	1%	1%	0%	1%	1%	0%	0%	4%
<b>Total</b>	6%	13%	22%	13%	41%	2%	3%	100%

Nella riga verde, si trova invece la distribuzione marginale dell'identità di genere, che mostra come la composizione del campione per questo fattore sia piuttosto varia, con una netta predominanza di persone non binarie (41%, N = 59). Incrociando questi due fattori, si può notare che il sottogruppo più rappresentato nel campione è composto da persone non binarie di 18-25 anni (25% del totale, N = 36), seguite da uomini trans di 18-25 anni (15%, N = 21). Quasi il 90% (N = 51) delle persone intervistate non binarie ha affermato di aver ricevuto alla nascita l'assegnazione del sesso femminile. Per quanto riguarda il Paese di origine, oltre il 94% del campione (N = 136) è cresciuto nello stesso Paese in cui vive attualmente, solo 3 persone provengono dall'estero (Albania, Indonesia e Brasile) ma risiedono in Italia da più di 10 anni. Con riferimento alla situazione occupazionale, il 53% delle persone intervistate (N = 77) in quel momento lavorava, mentre il restante 47% non aveva un lavoro. Di questi, circa la metà (N = 32) erano studenti e quasi il 40% (N = 25) cercava lavoro. Delle 77 persone che in quel momento lavorava, più della metà (N = 40) lavorava nel settore privato (multinazionale di proprietà straniera o società privata italiana), mentre il resto era equamente suddiviso tra settore pubblico, libero professionista e lavoro non ufficiale.

Passando alla sezione B, tra i 144 soggetti del campione, la percentuale di coloro che hanno fatto coming out sul posto di lavoro non è omogenea. Le persone intervistate differivano anche con chi aveva fatto coming out: il 50% (N = 76) ha dichiarato di aver fatto coming out con tutti o parte dei colleghi, mentre le percentuali scendono drasticamente se si considera il coming out (parziale o totale) verso il management (15%, N = 22) o verso i clienti (4%, N = 6). Tuttavia, vi è un'alta percentuale di persone che non ha fatto coming out sul posto di lavoro (37%, N = 53).

Per quanto riguarda la ricerca di un lavoro con delle politiche trans, intersessuali, non binarie, è interessante notare come il numero totale delle persone intervistate si scomponga quasi equamente tra chi risponde "sì", "no" e "non so". Incrociando questi risultati con i dati sull'identità di genere si osserva che la stessa tripartizione avviene per il "trans uomo" e per il "non binario". Tra le "donne trans" invece vi è praticamente una divisione a metà tra chi dice "sì" e chi dice "no". Se si osservano i dati di chi attualmente lavora, solo il 20% delle persone intervistate (N = 15) lavora per un'azienda che ha una politica sull'uguaglianza, sull'antidiscriminazione e sulla diversità, in particolare a favore delle persone trans, mentre più del doppio non ha tale protezione del lavoro. In alcuni casi, il datore di lavoro ha adottato azioni per promuovere la diversità e l'inclusione delle

persone trans, intersessuali e non binarie, in particolare consentendo ai dipendenti di utilizzare nomi diversi da quelli nei loro documenti ufficiali (N = 23) e l'introduzione di un approccio neutrale rispetto al genere dei bagni e/o degli spogliatoi (N = 13). Ci sono casi molto rari di supporto organizzativo, nella ricerca di un lavoro (N = 8), adattabile alle esigenze personali come persona trans, intersessuale o non binaria.

Le risposte delle persone intervistate hanno, inoltre, indicato una generale assenza di politiche di inclusione che considerino esplicitamente le persone trans, intersessuali e non binarie, ad eccezione di un noto gruppo bancario multinazionale e di uno internazionale. Passando alla sezione C, 88 delle persone intervistate hanno risposto alle domande. Riguardo alla domanda "C01: Quante volte hai sperimentato una di queste cose sul tuo lavoro perché sei trans, intersessuale o non binaria?" le risposte più significative in termini di percentuale cumulativa tra "spesso" e "molto spesso" sono state "C01\_2: Sono rimasto in un lavoro che avrei preferito lasciare" (34%, N = 30) e "C01\_6: Ho sentito necessario nascondere ai colleghi di lavoro il fatto che sono trans/intersessuale/non binario" (55%, N = 48). Per queste due risposte si è analizzato se ci fosse una differenza rispetto all'identità di genere. Si è, infatti, notato che, rispetto al campione in esame, queste due tipologie di discriminazione (o comunque di necessità nel mondo del lavoro) sono vissute in modo diverso tra gli individui. Per la risposta C01\_2, rispettivamente il 38% (N = 5) ed il 30% (N = 7) delle donne trans e degli uomini trans hanno affermato di aver mantenuto un lavoro che avrebbero preferito lasciare. Nel caso della risposta C01\_6, il 38% delle donne trans ha ritenuto necessario nascondere il fatto di essere trans ai colleghi di lavoro ma la percentuale degli uomini trans aumenta e supera il 50% (N = 12). Sempre rispetto alle due domande precedenti, è interessante notare che il 70% (N = 23) delle persone intervistate non binarie sentiva di dover nascondere la propria identità ai colleghi, anche se svolgeva un lavoro che non voleva lasciare. Non sono, invece, emersi casi significativi di discriminazione per quanto riguarda le aree di assunzione, promozione, remunerazione e benefici. Al contrario, soprattutto tra uomini trans (48%, N = 11) e donne trans (46%, N = 6) si verificano talvolta, spesso o molto spesso casi di molestie psicologiche, perpetrate in due casi su tre da colleghi o collaboratori, seguito da nessuna risposta o reazione da parte della vittima. Vi sono anche casi di discriminazione da parte dei datori di lavoro. Ecco le segnalazioni più significative:

- "Nel passaggio da un'azienda all'altra, il dirigente (della prima azienda) che è diventato il mio nuovo datore di lavoro nella nuova azienda da lui creata, alla firma del nuovo contratto ha cambiato le condizioni togliendomi lo stipendio fisso e la vettura aziendale, condizioni rimaste invariate per gli altri miei due colleghi. Poi ha letto davanti a me il contratto che avrei dovuto firmare, ha pronunciato il mio nome di nascita con voce marcata e forte (avendo ancora i documenti maschili) con un sorriso sotto i baffi ed è stato chiaro che lo ha fatto apposta per colpirmi psicologicamente. Conosceva bene il mio periodo di transizione di due anni e mi aveva sempre chiamato in qualità di dirigente (nella prima azienda) con il nome che avevo scelto al femminile. Tra le altre cose sapeva

da tempo ormai che il sentirmi chiamare con un nome maschile mi creava forte disagio e disforia”.

- “Ho dovuto cambiare lavoro prima della transizione perché l’azienda operava con clienti dove l’immagine di una persona trans non veniva apprezzata, quindi non potevo mantenere il lavoro. Il nuovo datore di lavoro mi ha insultato, mi ha retrocesso ed ha obbligato tutti i colleghi a chiamarmi con il mio nome di battesimo e con il pronome errato; ha sottolineato il nome di battesimo e l’assegnazione del sesso davanti a ciascun ospite/fornitore, impedendo di usare l’abbigliamento femminile sul posto di lavoro ma ha obbligato (solo me) ad indossare un’uniforme unisex”.

- “In sostanza, ho sentito alcuni colleghi prendersi gioco di me, o meglio, prendere in giro tutta la comunità non binaria dicendo frasi del tipo: “è possibile che non sappiano prendere una decisione” “sono persone confuse” “sono persone con una testa cattiva”

- “I miei datori di lavoro, sebbene fossi molto qualificato nel mio lavoro, e fossi nelle loro grazie, dopo il coming out non volevano più la mia presenza. I direttori di un’azienda internazionale mi hanno deriso, umiliato, insultato, attribuito il genere errato e spettegolato sulla mia persona”.

### **4.3 Esigenze di formazione**

**L’ultimo blocco di domande di entrambi i sondaggi ha esaminato le esigenze di formazione delle persone intervistate.**

L’ultimo blocco di domande di entrambi i sondaggi ha esaminato le esigenze di formazione delle persone intervistate. Per quanto riguarda l’indagine sui professionisti delle risorse umane, tre quarti del campione non hanno mai partecipato e/o organizzato alcuna formazione incentrata sulla promozione dell’inclusione lavorativa di persone trans, intersessuali e non binarie. Le poche persone che hanno partecipato ad un corso di formazione hanno riportato che avevano come contenuti la terminologia LGBTIQ, il linguaggio inclusivo e la legislazione di base.

Circa il 60% delle persone intervistate sarebbe interessato a partecipare/organizzare alla formazione sull’inclusione lavorativa di persone trans, intersessuali e non binarie, indipendentemente dal formato (di persona, e-learning o una combinazione di entrambi), ma con una preferenza per le abilità pratiche anziché per le conoscenze teoriche. Gli argomenti preferiti sarebbero “Strumenti pratici per prevenire e rispondere a casi di discriminazione e molestie”, “Buone pratiche attuate da altre aziende e strategie” e “Metodi per integrare un approccio inclusivo nelle pratiche quotidiane”. La mancanza di formazione pregressa sui temi sopra indicati e l’interesse a prendere parte a futuri corsi di formazione è anche dimostrato dalle interviste. Quasi tutte le persone intervistate hanno sottolineato la necessità di formare tutte le risorse dell’azienda, a cominciare dal

top management e dal dipartimento delle risorse umane. Un responsabile delle risorse umane, di un'azienda privata nel campo delle costruzioni meccaniche ha affermato: *“La formazione è fondamentale. Fatta eccezione per le grandi multinazionali, e non ne sono sicuro in Italia, pochissimi responsabili delle risorse umane sono preparati e pronti a gestire l'inclusione delle persone di TINB”*. Un'altra persona intervistata appartenente alla cooperativa sociale nel campo della pulizia dichiara: *“La formazione delle risorse umane nelle aziende sarebbe molto importante. Se non è compreso da chi ricopre posizioni apicali, non può essere trasferito ad altri lavoratori. Sarebbe anche importante trovare un luogo di integrazione che coinvolga istituzioni ed associazioni, per condividere esperienze, sostegno, ecc”*.

Un'altra opinione ricorrente tra le persone intervistate è che la formazione non può essere uguale per tutti ma deve essere diversificata in base al contesto aziendale ed al livello di conoscenza delle diverse risorse. Un responsabile delle risorse umane di un'azienda privata nel campo delle costruzioni meccaniche nota che *“Le azioni e le misure dovrebbero, tuttavia, essere adattabili alla realtà dell'azienda; bisogna guardare anche alla cultura dei lavoratori ed alla cultura aziendale. Sarebbe importante lavorare in sinergia: professionisti delle risorse umane, formatori e chi l'ha già sperimentato”*. D.E&I manager di una società privata nel settore delle navi da crociera afferma: *“La formazione è fondamentale per sviluppare il senso critico e per fare scelte fuori dagli schemi. La formazione di colpo non è possibile: ci sono persone che sono pagine bianche e quelle che hanno già ricevuto formazione. Sarebbe opportuno una sorta di curriculum in cui ci sia una parte obbligatoria per tutti; più “corsi” facoltativi secondo sensibilità”*.

Per quanto riguarda l'indagine TINB, una piccolissima minoranza di persone intervistate ha partecipato ad alcuni corsi di formazione sulla discriminazione sul posto di lavoro. Al contrario, tutti si sono detti interessati a partecipare a corsi di formazione su questi temi. Anche sul versante del colloquio, solo una minoranza delle persone intervistate ha ricevuto una formazione sulla discriminazione, mentre nessuno, dubitando anche dell'esistenza di un tale corso, ha mai partecipato a una formazione per migliorare la propria capacità di trovare un lavoro. Condividere esperienze con persone che hanno già vissuto determinate situazioni e capire quale forma può assumere la discriminazione e come rispondere ad essa sono argomenti che interessano di più alle persone intervistate. Un uomo trans di 20 anni afferma: *“Importante è anche capire cos'è la discriminazione, cosa non ha bisogno di essere accettato: una certa tendenza e pressione a ridere di certe battute come se fosse “normale” quando invece dovrebbe essere normale essere rispettato”*. Una donna trans di 31 anni nota: *“Ci sono persone LGBTI formate che dovrebbero essere invitate a parlare ed a formare. Sono preparate e l'hanno sperimentato in prima persona. Inoltre, la testimonianza diretta ha sempre un impatto importante, più facile da empatizzare”*.

## 5. Conclusioni e raccomandazioni

L'analisi dei risultati dell'indagine, le opinioni raccolte attraverso le interviste unite al quadro politico e giuridico esistente fanno apparire il contesto italiano tutt'altro che incoraggiante e la strada verso l'inclusione delle persone trans, intersessuali e non binarie nel mercato del lavoro sembra ancora lunga. L'ambiente di lavoro rispecchia, invece, quanto accade a livello più generale nel contesto italiano, dove la transfobia è all'ordine del giorno<sup>13</sup>; la cultura della diversità non è diffusa e le iniziative legislative volte ad estendere la tutela delle minoranze sessuali e di genere affrontano una forte opposizione sia nell'arena politica che nel dibattito sociale<sup>14</sup>.

Guardando ai professionisti delle risorse umane, uno dei risultati più interessanti, che meriterebbe di essere approfondito, è l'atteggiamento dualistico tra ciò che dovrebbe essere fatto e ciò che è effettivamente fatto. In generale, infatti, il riconoscimento dell'importanza del tema dell'inclusione delle persone trans, intersessuali e non binarie non è accompagnato da misure concrete volte a favorirla sul posto di lavoro. L'approccio di posticipare la questione fino a se e quando si presenta il caso prevale sulla profonda riflessione all'interno dell'azienda per essere già preparati e per affrontare questo gruppo di lavoratori e persone in cerca di lavoro in modo proattivo. D'altra parte, dalle interviste a persone trans, intersessuali e non binarie è emerso chiaramente che le esperienze di coming out più soddisfacenti sono avvenute in contesti lavorativi in cui erano state adottate le misure sulla diversità, sull'uguaglianza e sull'inclusione, che coprono anche se in termini ampi la diversità di genere. Infatti, laddove esisteva un dipartimento D&I, la direzione ha risposto in modo efficace e sensibile al coming out del dipendente ed i dipendenti si sono sentiti supportati e liberi di esprimere la propria identità di genere.

Sfortunatamente, questa è un'eccezione nel contesto italiano. La mancanza di una cultura diffusa sull'inclusione e sulla diversità porta molte persone a nascondere la propria identità di genere od a considerare accettabili i comportamenti denigratori da parte dei colleghi e dei datori di lavoro. Un dato interessante e preoccupante che emerge dalla ricerca, soprattutto dalle interviste, è che per paura di essere discriminati i partecipanti evitano determinati comportamenti, adottano strategie per non trovarsi in determinate situazioni e si aspettano di essere esposti a comportamenti irrispettosi e discriminatori. La nostra ricerca mostra che molto deve essere fatto per colmare il divario che attualmente esiste, da un lato, tra i bisogni dei lavoratori trans, intersessuali

---

<sup>13</sup> Secondo il *Transrespect versus Transphobia Worldwide Trans Murder Monitoring Index*, l'Italia è al primo posto in Europa per numero di vittime di transfobia: <https://transrespect.org/en/map/trans-murder-monitoring/>

<sup>14</sup> Il recente acceso dibattito sull'approvazione del disegno di legge Zan contenente "misure per prevenire e combattere la discriminazione e la violenza per motivi di sesso, genere, orientamento sessuale, identità di genere e disabilità", che alla fine non è passato, può essere considerato emblematico dei sentimenti italiani contrastanti su questi temi.

e non binari e di coloro che lo stanno cercando, e, dall'altro, tra i professionisti/datori di lavoro delle risorse umane che sono spesso impreparati ed inconsapevoli di tali bisogni.

La formazione può essere un primo passo importante in questa direzione ed un risultato positivo della nostra ricerca è la volontà dei professionisti delle risorse umane di accrescere le proprie conoscenze e competenze per migliorare la condizione lavorativa delle persone TINB. Tuttavia, anche prendendo in considerazione la realtà delle imprese italiane, al fine di rendere tale formazione il più efficace possibile, sembra indispensabile utilizzare metodologie che prevedano la partecipazione attiva dei professionisti delle risorse umane, coinvolgendoli nell'adattamento della formazione al loro specifico contesto aziendale.

Raccomandazioni ai datori di lavoro:

1. Sviluppare strategie per coinvolgere le piccole e medie imprese, che compongono il tessuto economico italiano, nel processo di informazione e di formazione.
2. Elaborare metodi per creare sinergie fruttuose tra le associazioni TINB, le agenzie per il reclutamento ed i datori di lavoro.
3. Curare la formazione dei formatori (ToT) e sviluppare una serie di strumenti di formazione facili da usare ed adattabili alle caratteristiche dell'azienda.
4. Incoraggiare lo sviluppo e la condivisione di buone pratiche.
5. Pianificare ulteriori ricerche sui bisogni specifici dei lavoratori intersessuali identificando modi efficaci per coinvolgere questa comunità.

# APPENDICE

## Legislazione rilevante

DIRETTIVA 2000/78/CE DEL CONSIGLIO del 27 novembre 2000 che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

DIRETTIVA 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione).

Decreto Legislativo n. 216/2003, Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro. Decreto Legislativo n. 5/2010, Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione).

## Bibliografia

Arcigay 2011. Io sono lo lavoro.

Ballarin, C. 2015 *Le persone trans nel mondo del lavoro. Alcune riflessioni dall'interno*, in S. Oliviero, L. M. Sicca, P. Valerio (eds.), *Transformare le pratiche nelle organizzazioni di lavoro e di pensiero*, Editoriale scientifica, pp. 119-124.

European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) 2019. *A long way to go for LGBTI equality*. Retrieved 10 August 2021 (<https://fra.europa.eu/en/publication/2020/eu-lgbti-survey-results>).

Ciccariello, A. 2014. *Transessualismo e discriminazioni basate sul cambiamento di genere. Affinché nella guerra tra soma e psiche non ne escano sconfitti i diritti (non solo) sociali* in Gusmano, B. and A. Lorenzetti. *Lavoro, orientamento sessuale e identità di genere*, Armando Editore.

ISTAT 2019. *Il diversity management per le diversità lgbt+ e le azioni per rendere gli ambienti di lavoro più inclusivi*.

ISTAT 2012. *La popolazione omosessuale in Italia*.

Lorenzetti, A. and G. Viggiani 2016. *Hard Work LGBTI persons in the workplace in Italy*. Pisa: Edizioni ETS.

Spanò, M. 2015. *Discriminazione delle persone transgender sul posto di lavoro: una possibile inclusione nel silenzio normativo*, in S. Oliviero, M.L. Sicca and P. Valerio (eds.). *Transformare le pratiche nelle organizzazioni di lavoro*, Editoriale Scientifica, pp. 97-118.

Van den Brink, M and P. Dunne. 2018. *Trans and intersex equality rights in Europe - a comparative analysis*. Luxemburg.

